

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



CENTRO DE POSGRADOS

PROGRAMA DE MAESTRIA EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS

COHORTE 2022

TEMA: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS/AS DEL SECTOR PÚBLICO

Trabajo de titulación previo a la obtención Título de Cuarto Nivel de Magíster en Dirección de Empresas

Modalidad del Trabajo de Titulación: Trabajo de Titulación, con componente de investigación aplicada

Autora: Ingeniera Gabriela Pilar Ninacuri Moya

Directora: Ingeniera María Dolores Guamán Guevara Magister

Ambato – Ecuador

2023

A la Unidad Académica de Titulación del Centro de Posgrados

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Héctor Fernando Gómez Alvarado, PhD. Director del Centro de Posgrados, e integrado por las señoras: Ingeniera Alicia Giovanna Ortiz Morales Magister y Ingeniera Silvia Melinda Oyaque Mora Magister, designados por la Unidad Académica de Titulación del Centro de Posgrados de la Universidad Técnica de Ambato, para receptar el trabajo de Titulación con el tema: “*El Clima Organización y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Funcionarios/as del Sector Público*”, elaborado y presentado por la señorita Ingeniera Gabriela Pilar Ninacuri Moya, para optar por el Título de Cuarto Nivel de Magister en Dirección de Empresas; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para usoy custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Héctor Fernando Gómez Alvarado, PhD
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Alicia Giovanna Ortiz Morales, Mgtr.
Miembro del Tribunal

Ing. Silvia Melinda Oyaque Mora, Mgtr
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación presentado con el tema: El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Funcionarios/as del Sector Público, le corresponde exclusivamente a la: Ingeniera Gabriela Pilar Ninacuri Moya, autora bajo la Dirección de la Ingeniera María Dolores Guamán Guevara Magister, Directora del Trabajo de Titulación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniera Gabriela Pilar Ninacuri Moya

c.c. 1804918454

AUTORA

Ingeniera María Dolores Guamán Guevara, Magister

c.c. 1802831691

DIRECTORA

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 Gabriela Pilar Ninacuri Moya
c.c. 1804918454

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Portada.....	i
A la Unidad Académica de Titulación del Centro de Posgrados	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
AGRADECIMIENTO	x
DEDICATORIA	xi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Introducción.....	1
1.2. Justificación.....	2
1.3. Objetivos	3
1.3.1. General	3
1.3.2. Específicos	3
CAPITULO II	4
MARCO TEORICO.....	4
a) ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	4
b) FUNDAMENTACIÓN CIENTIFICA.....	7
CAPITULO III	24
MARCO METODOLÓGICO.....	24
3.1. Tipo de investigación	24
3.1.1. Bibliográfica documental.....	24
3.1.2. De campo	24
3.1.3. Aplicativa	24
3.2. Población o muestra	25

3.3.	Prueba de Hipótesis - idea a defender	25
3.4.	Recolección de información	25
3.4.1.	Instrumento de investigación	25
3.4.1.1.	Cuestionario	25
3.5.	Procesamiento de la información y análisis estadístico	26
CAPITULO IV		27
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		27
4.1.	Prueba de fiabilidad.....	27
4.2.	Prueba de validez	28
4.3.	Resultados de la encuesta.....	29
CAPÍTULO V		50
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA, ANEXOS.....		50
5.1.	Conclusiones	50
5.2.	Recomendaciones.....	51
5.3.	Bibliografía	52
5.4.	Anexos	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tipos de clima organizacional según la Teoría de Likert.....	10
Tabla 2: Dimensiones del clima organizacional según Likert	11
Tabla 3: Dimensiones del clima organizacional según Litwin y Stringer	12
Tabla 4: Cuestionarios para medir el clima organizacional	14
Tabla 5: Población.....	25
Tabla 6: Número de datos evaluados	27
Tabla 7: Método alfa de Cronbach.....	27
Tabla 8: Prueba de validez KMO.....	28
Tabla 9: Prueba ANOVA	43
Tabla 10: Análisis de Tukey-Estado de ánimo vs desempeño laboral.....	45
Tabla 11: Análisis de Tukey-comunicación vs desempeño laboral	45
Tabla 12: Análisis de Tukey-puestos de trabajo vs desempeño laboral	46
Tabla 13: Grado de satisfacción general de distribución normal.....	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Género del encuestado	29
Gráfico 2. Edad del encuestado.....	29
Gráfico 3. Autonomía en el trabajo.....	30
Gráfico 4. Toma de decisiones.....	30
Gráfico 5. Reconocimiento institucional al personal	31
Gráfico 6. Realización personal	32
Gráfico 7. Comunicación	32
Gráfico 8. Sistema de ascenso.....	33
Gráfico 9. Puestos de trabajo definidos.....	34
Gráfico 10. Estructura organizacional.....	34
Gráfico 11. Ambiente de trabajo	35
Gráfico 12. Estado anímico.....	36
Gráfico 13. Metas y objetivos de trabajo	36
Gráfico 14. Asignación de actividades.....	37
Gráfico 15. Capacidad de propuestas.....	38
Gráfico 16. Salario percibido	38
Gráfico 17. Evaluación del trabajo.....	39
Gráfico 18. Retroalimentación del trabajo	40
Gráfico 19. Metodología de trabajo	40
Gráfico 20. Visión a largo plazo	41
Gráfico 21. Participación en equipo.....	42
Gráfico 22. Sustento del trabajo.....	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Interacciones del clima organizacional.....	8
Figura 2. Fases de medición de desempeño laboral.....	17
Figura 3. Términos de la teoría de motivación-higiene	18
Figura 4. Factores de motivación.....	18
Figura 5. Factores de higiene	19
Figura 6. Efectos de enriquecimiento de cargo.....	20
Figura 7. Dimensión de liderazgo transformacional Bass & Avolio, 1990	22
Figura 8. Dimensión de liderazgo transformacional Rafferty & Griffin, 2004	22
Figura 9. Enfoques principales del liderazgo transformacional.....	23
Figura 10. Distribución normal.....	47

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres Víctor e Inés, a mi hermano Patricio, a mi pareja Juan Pablo, y a mis hermosos sobrinos Lía y Matías como también a mi familia y suegros que estuvieron apoyándome para continuar con este logro, a los docentes de la Universidad Técnica de Ambato, por los conocimientos compartidos que han sido de gran importancia para el crecimiento personal y profesional.

PILAR.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a los pilares fundamentales de mi vida; mis padres Víctor e Inés a mi pareja Juan Pablo quien estuvo apoyándome a lo largo del camino y especialmente a Janeth Moya (+) quien fue y seguirá siendo mi inspiración constante; y que estoy segura que siempre será esa estrella que guía mi camino y lo orgullosa que estará de su sobrina.

PILAR.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
CENTRO DE POSGRADOS
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS
COHORTE 2022

TEMA:

*EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS FUNCIONARIOS/AS DEL SECTOR PÚBLICO*

MODALIDAD DE TITULACIÓN: *Trabajo de Titulación, con componente de investigación aplicada.*

AUTOR: *Ingeniera Gabriela Pilar Ninacuri Moya*

DIRECTORA: *Ingeniera María Dolores Guamán Guevara Magister*

FECHA: *Veinte de noviembre de dos mil veinte y tres.*

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de titulación con el tema El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Funcionario/as del Sector Público. Para su desarrollo, se aplicó una metodología de investigación de tipo bibliográfica-documental para efectuar el sustento teórico del estudio, adicionalmente se llevó a cabo una indagación de campo mediante la aplicación de un instrumento de investigación diseñado; es decir, una encuesta, que fue realizada a una muestra poblacional de 33 funcionarios pertenecientes al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, en donde se evaluó dos dimensiones el clima organizacional y el desempeño laboral del personal. Mediante la información recabada se evidenció, con respecto al clima laboral que el 36,4% de los funcionarios mencionó que el estado anímico del personal es muy bueno lo cual influye positivamente en el cumplimiento de las funciones diarias a efectuar, generando posteriormente la capacidad necesaria para proponer proyectos o nuevos enfoques que permitan mejorar el crecimiento institucional al 48,5% del personal. Por otra parte, el 39,4% de los funcionarios consideran que los puestos de trabajo que se encuentran actualmente establecidos en la institución se ubican en un estado regular debido a que no ha sido posible establecer de manera adecuada los puestos dentro del organigrama estructural, lo

cual conlleva a generar situaciones negativas en su desempeño, entre ellas la evaluación inadecuada del trabajo desarrollado como indica el 30,3% de los agentes que intervinieron en la investigación. De esta manera fue posible la aceptación de la hipótesis planteada a través del análisis ANOVA donde se obtuvo un resultado de 4 que quiere decir que el clima organizacional tiene una incidencia satisfactoria en el desempeño laboral. En conclusión, se pudo relacionar las dos variables del estudio; obteniendo como resultado que, entre el estado de ánimo o clima organizacional y el desempeño laboral un grado de significancia de 0,680.

DESCRIPTORES: *CLIMA ORGANIZACIONAL, CRECIMIENTO INSTITUCIONAL, DESEMPEÑO LABORAL, ENFOQUES, SIGNIFICANCIA.*

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción

El presente trabajo de titulación posee como objetivo analizar el Clima Organizacional y su incidencia el Desempeño Laboral en los Funcionarios/as de las Direcciones del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional. Para su desarrollo se aplicó un estudio bibliográfico y documental; donde se recopiló información de las dos variables mediante la aplicación de una encuesta. La investigación se llevó a cabo en la siguiente estructura:

Capítulo I: posee el planteamiento del problema del tema de investigación, adicionalmente se establece la justificación del tema planteado, los objetivos; general y específicos que se pretenden desarrollar.

Capítulo II: se establece el marco teórico; donde da a conocer antecedentes investigativos sobre el tema, y la fundamentación científica que parten de las dos variables de estudio.

Capítulo III: posee el marco metodológico donde se establecen los tipos de investigación, la población y muestra que formarán parte del estudio, el instrumento de investigación que se aplicará y como se llevará a cabo el procesamiento de la información recopilada.

Capítulo IV: Se realizará la tabulación y análisis de los resultados obtenidos mediante las encuestas aplicadas a la muestra poblacional que conforma el estudio.

Capítulo V: Finalmente en el capítulo se da a conocer las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación.

1.2. Justificación

La presente investigación que se tiene como fin demostrar como el Clima Organizacional influye en el desempeño laboral en los Funcionarios/as de las Direcciones de Planificación y Gestión Estratégica, Comunicación Social, Asesoría Jurídica, Diseño Pedagógico y Dirección Financiera del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional.

Según González y Morales (2020) “el clima organizacional es el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo cotidiano y éste puede convertirse en un vínculo o en obstáculo para el desempeño de la organización” (p. 7). Por lo tanto, el clima organizacional se considera un factor relevante en el desempeño de los funcionarios públicos. Así también la motivación, la empatía, el compromiso, el tipo de liderazgo etc. forman parte indispensable de clima organizacional.

Parte importante también de un buen desempeño laboral de los funcionarios es la motivación al personal que debe primar en las instituciones del sector público y privado, además de los conocimientos, habilidades y destrezas que deben poseer los individuos para contribuir con el logro de los objetivos organizacionales, es necesario que el personal sienta que su esfuerzo será retribuido mediante recompensas o incentivos (Torres et al, 2021, p. 595).

Además, según Vera y Suárez (2018):

El clima organizacional es el ambiente donde la persona desempeña su trabajo y de cómo un jefe puede tener una mejor relación laboral con sus subordinados, la relación entre el personal de la institución, todos estos elementos van conformando lo que denominamos clima organizacional este puede ser un vínculo o un obstáculo para un buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro y fuera de ella también puede ser un factor de discusión e influencia en el comportamiento de quienes la integran (p. 181).

Como también indican Paredes y Quiroz (2021), “el desempeño laboral está relacionado al clima organizacional de forma directa” (p. 93).

Por ello la presente investigación permitirá determinar cuál es el factor específico del clima organizacional que influye en el desempeño laboral de los funcionario/as de las Direcciones de Planificación y Gestión Estratégica, Comunicación Social, Asesoría Jurídica, Diseño Pedagógico y Dirección Financiera del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, que forman parte del estudio.

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Analizar el clima organizacional y su incidencia el desempeño laboral en los funcionarios/as de las Direcciones del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional.

1.3.2. Específicos

- a. Fundamentar teóricamente las variables clima organizacional y desempeño laboral.
- b. Caracterizar el clima organizacional de los funcionarios/as de las Direcciones de Planificación y Gestión Estratégica, Comunicación Social, Asesoría Jurídica, Diseño Pedagógico y Dirección Financiera.
- c. Medir el desempeño laboral de los funcionarios/as de las Direcciones de Planificación y Gestión Estratégica, Comunicación Social, Asesoría Jurídica, Diseño Pedagógico y Dirección Financiera.
- d. Relacionar las variables de clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de las Direcciones que forman parte de estudio

CAPITULO II

MARCO TEORICO

a) ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Se puede mencionar que el clima organizacional se fundamenta y construye en base a la opinión sobre las relaciones laborales que se desarrollan en el entorno laboral, que tiene cada individuo perteneciente a una empresa, organización, compañía o cualquier tipo de institución compuesta por empleados y jefes. Esta acepción resulta un elemento trascendental en ambiente laboral de cada empresa ya que influye en gran medida sobre el rendimiento de los empleados, esto debido a que el grado de aceptación que sienta el trabajador hacia los objetivos empresariales, influirá en el grado de bienestar en la misma, permitiendo ejecutar sus actividades eficazmente lo cual conlleva al crecimiento profesional y de la empresa.

Por otra parte, un elemento importante dentro del clima organizacional de una compañía u otra entidad corresponde al nivel de liderazgo de calidad y efectivo, la cual dependerá de los jefes de cada departamento o grupos de trabajo si es el caso. Mientras que, dentro de las relaciones laborales que surge entre compañeros de trabajo, es importante la gestión de los factores de política de la empresa, que brinde espacios para el desarrollo de una cultura organizacional el grado bienestar de cuerpo de trabajo; la comunicación basada en los valores institucionales y personales, entre otros.

En este sentido en la teoría motivacional e higiénica de Herzberg, se hace énfasis que existe una clara relación entre un clima organizacional propicio de una empresa y el grado de motivación y productividad de los empleados como lo manifiesta Merchán y Vera (2022), quienes además señala que, la teoría de los dos factores o también llamada teoría del higiene y motivación fue desarrollada y propuesta por Herzberg. Dentro de los planteamientos del autor de esta teoría, se puede mencionar la prioridad que le atribuía al bienestar de los empleados con sus respectivos puestos de trabajo

llegando, destacando el hecho de que para conseguir la satisfacción del personal no se soluciona eliminando los elementos que generan molestias (p. 84).

Por otro lado, Ponce y Gómez (2021) en su trabajo sobre el clima organizacional, destacan que este elemento dentro del ámbito laboral define la concepción que un individuo va a desarrollar sobre su trabajo, el modo en que ejecutara sus funciones, como se va a desenvolver y nivel de desempeño que alcanzara, así como la satisfacción personal y profesional de este. (p. 1135).

Así pues, un clima organizacional correctamente gestionado donde prevalezca el entusiasmo, trabajo colaborativo, buena distribución de trabajo y comunicación entre el personal, puede inducir a los empleados a desarrollar sus actividades con entusiasmo alcanzado su máximo desempeño personal y profesional. En contraste, un ambiente pesimista lo único a lo que puede conllevar es la disminución del desempeño laboral, producto de los conflictos, estrés laboral, mala actitud, y limitada motivación de los trabajadores, que se va a desencadenar por el ambiente negativo.

De la misma manera, si se propicia un clima organizacional exento de negatividad, se podrá evidenciar un entorno laboral donde se evidencia el bienestar de la fuerza laboral, se note el compromiso de estos para con las metas de la empresa, disminución de renuncias y rotaciones del personal en diferentes áreas por causas diferentes a las profesionales.

Para profundizar el concepto de clima organizacional, en base a un estudio realizado por Solórzano *et al* (2020), se puede indicar lo siguiente:

- El clima organizacional incluye los elementos del entorno laboral y puede ser determinado únicamente por alguien que intervenga en este, como son los empleados.

- Este concepto influye en el accionar de cada colaborador de una empresa, puesto que el clima organizacional concibe los elementos culturales, de comportamiento e interacciones de los trabajadores. (p. 545).

Según un estudio realizado por Sumba et al. (2022), el desempeño laboral puede definirse como el potencial que cada trabajador para ejecutar de manera adecuada sus tareas, sobre todo cuidando los recursos de la empresa, en un tiempo oportuno y con una calidad alta. (p. 249). Por tanto, con buen ambiente de trabajo, todo empleado adquirirá una autonomía tal que le permita potenciar su desempeño en el trabajo, e incluso mejorar el estándar del producto o servicio aportando así al cumplimiento de la misión de cada institución; que como se sabe a su vez influye en el crecimiento económico de la empresa ya que es el principio y fin de todo negocio.

De manera análoga, de un trabajo desarrollado por Khaltar y Jae (2019), se puede resaltar que los principales indicadores de un buen desempeño en el trabajo serán la eficacia, desarrollo profesional y personal, capacidad de adaptación y satisfacción del usuario derivado de todos los elementos anteriores. Así pues, dichos indicadores facilitarían a los empresarios el diagnóstico del rendimiento laboral, resultado de una gestión de la cultura organizacional adecuada. Por consiguiente, se pondrá a identificar los puntos de mejora y perfecciones de la empresa y sus colaboradores para mantener los resultados en caso de alcanzar el nivel deseado, y desarrollar así una cultura de mejora continua.

Como lo mencionan Brizuela y Torres (2020), el diagnóstico del nivel de desempeño es un proceso importante en muchas organizaciones para evaluar y en base a esto emitir sugerencias positivas que favorezcan a los colaboradores de una institución en su desenvolvimiento dentro de su puesto. Entonces se puede decir que, la eficiencia como un medidor del desempeño en el puesto laboral, da una idea de la capacidad de los trabajadores para elaborar, implementar y completar una determinada tarea en tiempo óptimo sin disminuir la calidad, y sobre todo de manera estratégica previniendo el agotamiento innecesario. "La eficiencia define el desempeño laboral como la

capacidad de una persona para producir, implementar, preparar, completar y producir un trabajo en un tiempo más corto, con menor esfuerzo y mejor calidad, así como para evaluar lo que conducirá a su desarrollo".

En el estudio desarrollado por Gonzáles & Morales (2020) se encontró que el clima organizacional dentro de todo espacio conformado por un jefe y fuerza laboral se gestiona con el fin de mantener orden y equilibrio en las relaciones innatas que surgen entre los colaboradores de diversas áreas y puestos que tiene una organización. En otras palabras, al plantear acciones estratégicas concretas los empleados constaran con un espacio y entorno que les permita potenciar su desarrollo en pro de la misma empresa y los demás integrantes que la conforman (p. 91).

b) FUNDAMENTACIÓN CIENTIFICA

Clima organizacional

El clima organizacional denominado también CLIO, por sus siglas en español, corresponde al estado del entorno en dónde se relacionan los integrantes de una empresa, compañía u organización y se vincula de manera significativa con el grado de motivación de los miembros. En otras palabras, depende de cómo cada individuo percibe los diferentes aspectos de su trabajo; como el nivel de comunicación entre compañeros, liderazgo de las autoridades, entusiasmo e incluso las relaciones personales entre los trabajadores.

Por otro lado, es digno de recalcar que la actitud que tiene cada persona que integra la empresa depende en mayor parte del modo de percepción de los factores, y no tanto de los propios aspectos. A su vez la opinión de cada trabajador se relaciona directamente con las experiencias personales en el área de trabajo, las actividades desarrolladas. Teniendo en cuenta lo anterior, finalmente se pueden enfatizar que como parte de un sistema organizacional los elementos y estructura de este definirán el clima de una organización, el cual se refleja en el comportamiento de los

trabajadores (Chagray, Ramos, Neri, & Hidalgo, 2020, p. 23). A continuación, se dan a conocer las interacciones del clima organizacional:

Figura 1

Interacciones del clima organizacional



Nota. En la figura se detallan las interacciones correspondientes al clima organizacional. Tomado de (Chagray, Ramos, Neri, & Hidalgo, 2020, p. 23).

Teorías del clima organizacional

El concepto de clima organizacional fue descrito inicialmente en 1960 por Gellerman relacionando el área de la psicología y de la industria, específicamente en la gestión organizacional. Más tarde en 1962 Halpin y Crofts mencionan que el clima organizacional se puede considerar como el espíritu esencial para el funcionamiento de una organización ya que corresponden a la opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento de sus expectativas en el puesto de trabajo y la percepción que tienen de sus jefes (Jang, Woong, & Heon, 2019, p. 149).

Posteriormente, Forehand y Gilmer en 1964 describen al clima organizacional como el conjunto de elementos particulares que hacen que cada empresa sea diferente e influye en el personal que labora. Además, se menciona por primera vez la incidencia

de cinco factores como: el tamaño, estructura organizacional, dificultad de los sistemas, liderazgo y planteamiento de metas. En 1970 Dessler exponen la relación entre el comportamiento de los miembros de una empresa y los objetivos de esta; dos años después este autor manifiesta otro factor importante en el clima organizacional y tiene que ver con las ideas preconcebidas que suelen adquirir los empleados ya que tienen ideas definidas con respecto a lo que esperan de su trabajo (Jang, Woong, & Heon, 2019, p. 150).

Para el siglo XXI nuevos autores como Goncalves (2000), exponen nuevamente al clima organizacional como el reflejo de la opinión de los involucrados en una empresa debido a los elementos del ambiente y su estructura, y que se traduce en el comportamiento de cada uno de los trabajadores. Así mismo, para el año 2003 García expone que el clima organizacional es el resultado de la percepción que los miembros de la organización ha adquirido de su lugar de trabajo, considerando los elementos de: autonomía, estructura, motivaciones, consideración, apoyo, entre otras (Osinaga, 2021, p. 176).

Tipos de clima organizacional según el modelo de Likert

Con el paso de los años, diversos autores han propuesto variados conceptos del clima organizacional desde diferentes enfoques, no obstante, no se ha podido unificar los conceptos, ni elementos que abarcan la temática. En base a esto, se puede señalar que la teoría de Likert describe los tipos de clima organizacional de la manera más dinámica; y establece que las variables de tipo causal, intermedias y finales interactúan para definir los resultados del clima organizacional de una entidad en términos de productividad, ganancia y pérdida (Vargas, 2022, pp. 10-12).

A continuación, se describen los tipos de clima organizacional según Rensis Likert:

Tabla 1

Tipos de clima organizacional según la Teoría de Likert

Tipos de clima organizacional	Descripción
Clima autoritario-explotador	<ul style="list-style-type: none">• Sobresale la desconfianza de los jefes de una empresa en sus colaborados.• Una técnica usada son las amenazas y ocasionalmente recompensas.• La única y final decisión es tomada por gerencia.• La comunicación entre jefe-trabajadores se fundamenta en ordenes o reglamentos.
Clima autoritario-paternalista	<ul style="list-style-type: none">• La confianza de los jefes en sus empleados es fundamental.• Se practica el uso de recompensas y sanciones como motivación.• Gran parte de las decisiones es tomada por el área de gerencia.• Se caracteriza por la comunicación y tipos de control descendentes sobre ascendentes; es decir de altos mando hacia los subordinados.
Clima participativo-consultivo	<ul style="list-style-type: none">• Confianza destacable de los jefes en el personal y viceversa.• Se emplean estratégicamente las recompensas para mejorar la autoestima de los miembros, y las sanciones son limitadas.• La fuerza laboral ya puede tomar ciertas decisiones• La comunicación es de tipo descendentes, los puestos más altos tienen mayor control.
Clima de participación en grupos	<ul style="list-style-type: none">• Los directores confían plenamente en sus colaborados• Los incentivos se otorgan únicamente por el desempeño de los trabajadores, participación y cumplimiento de objetivos.• Las decisiones pueden ser tomadas por todos los integrantes de la organización.• La comunicación entre los miembros es ascendente, descendente y lateral.

Nota. Tipos de clima organizacional. Tomado de (Vargas, 2022, pp. 10-12).

Dimensiones del clima organizacional

Las definiciones de clima organizacional y sus variables, factores o también denominadas dimensiones han sido expresadas por diferentes autores, no obstante, no han podido ser unificados por lo cual a continuación se describen las dimensiones del clima organizacional en base a diferentes autores.

En primer lugar, Likert en base a su teoría de los sistemas manifiesta que el actuar de cada miembro se relaciona con los elementos organizacionales y comportamiento administrativo. En la siguiente tabla se detalla las dimensiones que intervienen según Likert:

Tabla 2

Dimensiones del clima organizacional según Likert

Dimensiones	Descripción
Métodos de mando	Se define como la capacidad de los altos mandos para influenciar la percepción y comportamientos de los trabajadores.
Motivación	Se fundamenta en el planteamiento de estrategias que permitan incentivar a los miembros y además cumplir con sus expectativas.
Comunicación	Corresponde al tipo de comunicación en base al cual se desarrollarán los individuos de una empresa.
Interacción e influencia	Es fundamental para definir el tipo de relación entre jefes y trabajadores como método para el cumplimiento de objetivos.
Toma de decisiones	Se plantean directrices para la toma de decisiones y solución de problemas mediante la definición de responsabilidad y funciones.
Planificación	Su importancia radica en la organización de actividades para abordar y cumplir con los objetivos y metas de la organización.
Control	Se fundamenta en la vigilancia de cada área para el correcto desarrollo de toda la empresa.

Capacitación	Corresponde a la preparación constante de los integrantes de la empresa para potenciar su desarrollo.
---------------------	---

Nota. En la tabla se describe las dimensiones del clima organizacional. Tomado de (Antequera, Ramírez, Santamaria, & Cano, 2022, p. 275).

Para Litwin y Stringer (1968) citado por Antequera et al. (2022, p. 276) son nueve las dimensiones que influyen en el clima organizacional y que manifiesta que se relacionan con la propiedad de una empresa y, a continuación, se detalla:

Tabla 3

Dimensiones del clima organizacional según Litwin y Stringer

Dimensiones	Descripción
Estructura	Factor crucial para el planteamiento de políticas, reglamentos, objetivos y procesos que proporcionan a los trabajadores una idea clara de sus funciones.
Liderazgo	Corresponde la capacidad para dirigir una organización mediante una acertada toma de decisiones y que influye en la opinión de los integrantes. Así mismo, esta dimensión brinda una idea de cómo alcanzar los objetivos mediante herramientas de motivación.
Responsabilidad	Cualidad fundamental para el cumplimiento de funciones de manera eficaz.
Resultados	Indicador del cumplimiento de los objetivos y que resulta en el aumento de competitividad entre compañeros para alcanzar su crecimiento profesional.
Comunicación	Son las herramientas o medios de interacción entre jefes y colaboradores para exponer los elementos fundamentales de la organización.
Relaciones	Interacción entre trabajadores, jefes y jefes-trabajadores que se ve reflejado en el clima del trabajo.
Apoyo y cooperación	Consistente en el aporte y disposición de las autoridades hacia sus empleados para motivar el crecimiento profesional y que a su vez permita el cumplimiento de los objetivos de la empresa.
Conflictos	Circunstancias naturales que se presentan en las interacciones personales por la personalidad y creencias propia de cada individuo.

Obstáculos	Conserva relaciones personales entre sus niveles de mando, para prevenir el surgimiento de conflictos u obstáculos que puedan impedir el cumplimiento de objetivos.
Control	Se fundamenta en la inspección del cumplimiento de metas y objetivos laborales.
Toma de decisiones	A cargo de los jefes para garantizar el bien empresarial sin afectar a sus colaboradores.
Riesgo	Representa a los retos que se presentan a los trabajadores con el propósito de incentivar su capacidad de resolución de problemas y pensamiento creativo.

Nota. La tabla describe las dimensiones del clima organizacional según Litwin y Stringer (Antequera, Ramírez, Santamaria, & Cano, 2022, p. 276).

Medición del clima organizacional

El diagnóstico del estado del clima organizacional (CLIO) de una empresa o negocio generalmente se desarrolla usando herramientas de recolección de información como las encuestas hacia empleados de una organización. A pesar de que se han descrito diferentes métodos y tipos de encuestas todos tienen en común que requieren medir los elementos del clima organizacional en dos partes: como la perciben actualmente los miembros y esperan que sea. Al calcular la diferencia o brecha entre estas encuestas se puede determinar de manera cuantitativa las debilidades de la empresa (Salessi, 2023, p. 17).

Para Loaiza, Salazar, Espinoza & Lozano (2019), el proceso de medición del clima laboral necesita de un profesional con experiencia y conocimientos profundos en el tema y las consideraciones que se deben tomar en cuenta son las siguientes:

- El tema debe ser delimitado por las autoridades
- Definir las dimensiones que se van a evaluar en la organización
- Establecer un método de validación para el instrumento de recolección de información

- Seleccionar un método para identificar la confiabilidad del instrumento de evaluación.
- Sustentar que el cuestionario mide el clima organización de la empresa de interés.
- Asegurar que las interrogantes del instrumento tengan consistencia entre ellas y estén correctamente formuladas.
- Determinar que el cuestionario se adapte a las necesidades del investigador

En cuanto a la metodología o cuestionarios para la medición del clima organizacional, la selección depende de la empresa o investigador. Uno de los primeros modelos presentados fueron los de Campell et al., Halpin y Croft, Likert, Schneider y Barlett entre otros. Actualmente, los empresarios o interesados en el tema optan por el cuestionario basado en las dimensiones de Likerte o llamado perfil de particularidades organizacionales, dónde se evalúan los siguientes elementos: perfil de mando, procesos de control, toma de decisiones, nivel de planificación, procesos de comunicación y motivación (Loaiza, Salazar, Espinoza, & Lozano, 2019, p. 18).

En la siguiente tabla se detallan las opciones para medición del clima organizacional de acuerdo con diferentes autores:

Tabla 4

Cuestionarios para medir el clima organizacional

Autor	Encuesta	N° Dimensiones	N° Items
Rensis Likert (1967)	Profile of Organizational Characteristics (POC)	8	51
Litwin y Stringer (1968)	Organizational Climate Questionnaire (OCQ)	6	31
Schneider y Barlett (1968)	Agency Climate Questionnaire (ACQ)	6	80
Tagiuri (1968)	Executive Climate Questionnaire (ECQ)	6	80

Halpin y Croft (1968)	Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ)	8	64
Stern y Steinhoff (1970)	Organizational Climate Index (OCI)	3	300
Bowers y Taylor (1972)	Survey of Organizations (SO)	5	22
Lawler Hall y Oldham (1974)	Organizational Climate Questionnaire (OCQ)	5	15

Nota. Los cuestionarios para medir las dimensiones del clima organizacional pueden ser los que se detallan en la tabla. Tomado de (Loaiza, Salazar, Espinoza, & Lozano, 2019, p. 18)

Desempeño laboral

El desempeño laboral puede describirse como la habilidad de desenvolvimiento que posee o desarrolla un individuo para desempeñarse en su campo de trabajo, para cumplir con sus responsabilidades y funciones que demanda su puesto, siempre tomando en cuenta la optimización del tiempo, calidad y preservación de los recursos materiales de la empresa. En otras palabras, el desempeño laboral se refiere a la correcta ejecución de actividades de una persona que ocupa un puesto o cargo en una empresa u organización. El trabajo realizado favorece al desarrollo de la empresa y cumplimiento de sus metas, razón por la cual se denomina desempeño laboral (Khan, 2019, p. 338). En este sentido los indicadores que permiten medir este aspecto de los miembros de una empresa son los siguientes:

- Grado de conocimiento básicos y necesarios para funcionar en su puesto.
- Habilidades y destrezas
- Desempeño en las eventualidades que se presenten, el cuál a vez se evalúa en base a la voluntad, colaboración y constancia.
- Productividad de cada persona, que se fundamenta en el esfuerzo y creatividad individual que cada uno desarrolla para conseguir sus metas. Así mismo, este se puede examinar en base a los criterios de acatamiento de normas, cumplimiento de procesos y objetivos de la organización (Khan, 2019, p. 338).

Por otra parte, la importancia del desempeño laboral radica en los siguientes aspectos:

- Contribuye al aumento del rendimiento empresarial mediante la retroalimentación constante de los empleados.
- Promueve la implementación de recompensas y el reconocimiento empresarial de quienes superen las expectativas y cumplan con los lineamientos para recibir aumentos salariales o promoción de cargos.
- En un aspecto clave en la evaluación a la fuerza laboral, mover de puestos a los trabajadores, ascender o despedir a alguien.
- Permite identificar la necesidad de capacitar al personal, en caso de que el rendimiento general de un área no sea el adecuado y afecte a los procesos de la empresa.
- Es un criterio clave para la planificación y potenciar el perfil profesional de los trabajadores.
- Los resultados de este se reflejan en la economía de la organización
- Da las pautas para modificar el diseño de un puesto si los resultados no son favorables para la empresa (Oliveira, Leyva, & Napán, 2021, p. 5).

Factores de desempeño laboral

- Orientación de resultados
- Calidad
- Relaciones interpersonales
- Iniciativa
- Colaboración
- Planificación

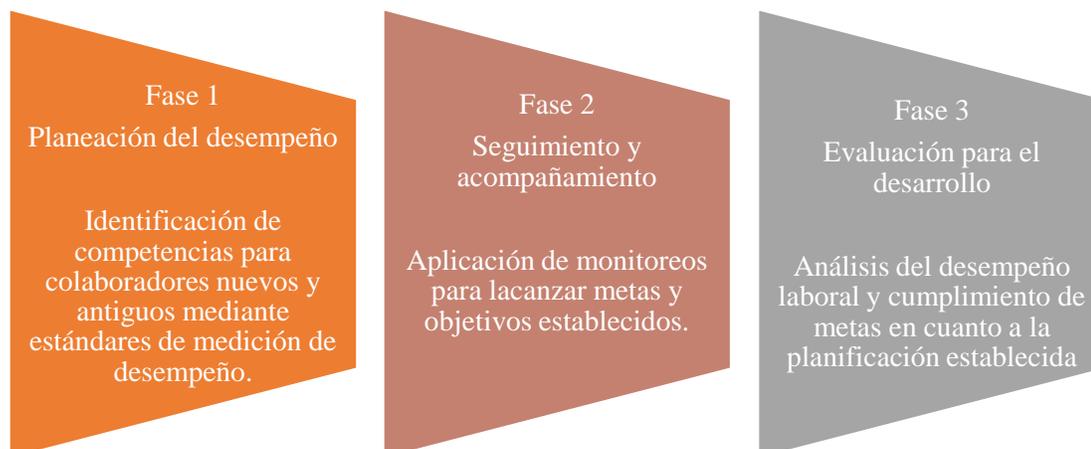
Medición del desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral como su nombre lo sugiera dependerá del desarrollo y cumplimiento eficaz de los subordinados en sus tareas de acuerdo con el puesto de trabajo, cuyo enfoque se oriente en el éxito organizacional mediante el departamento de recursos humanos, quienes trabajan no solo en medir el desempeño si no en maximizarlo y mejorar los resultados de este (Geraldo, 2022, pág. 3). Así pues, el desempeño laboral corresponde a los resultados de los individuos que conforman una empresa, en su respectivo puesto para aportar al crecimiento empresarial, y debe ser evaluado de manera individual y por áreas o departamentos en la institución.

Para la medición del desempeño laboral es necesario considerar las siguientes fases:

Figura 2

Fases de medición de desempeño laboral



Nota. Descripción de las fases de medición del desempeño. Tomado de (Geraldo, 2022, pág. 3).

Teoría de motivación-Higiene de Herzberg

Cómo su nombre lo sugiere, fue desarrollada por Federico Herzberg, quien fundamentó su explicación sobre la motivación de los integrantes de una determinada empresa, en base a dos factores que determinan el comportamiento humano. Entre ellos se encuentra el factor de higiene y el de motivación (Madero, 2019).

Según Federico Herzberg dentro de la teoría de motivación-higiene existe términos de:

Figura 3.

Términos de la teoría de motivación-higiene

Satisfacción	Insatisfacción
<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción del cargo a ocupar. • Actividades retadoras y de desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo • Sueldo-beneficios • Cargo ocupado

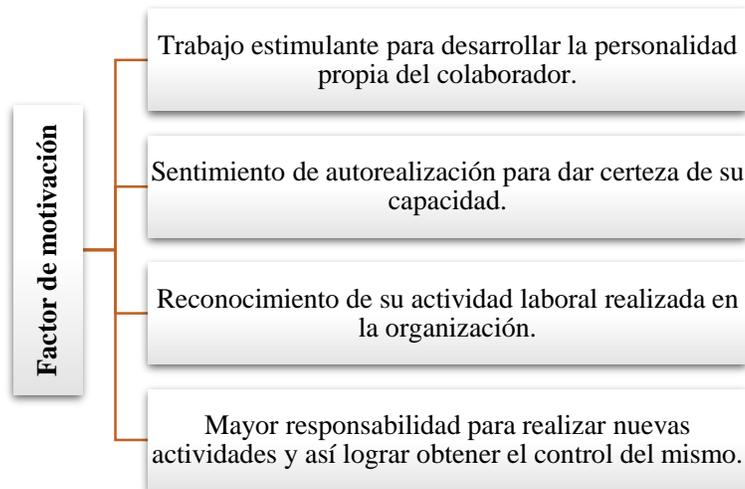
Nota. Tomado de (Madero , 2019).

- Factores de motivación

Los factores de motivación, también llamado intrínsecos debido a que surgen del propio trabajador y puede ser incentivado desde el exterior, pero no generado desde este, ya que solo se fomenta con los propios logros del individuo (Madero , 2019). En base a esto, este elemento se emplea para motivar al colaborador, a fin de que por sí mismo, y en base a sus actividades tome su propia decisión

Figura 4

Factores de motivación



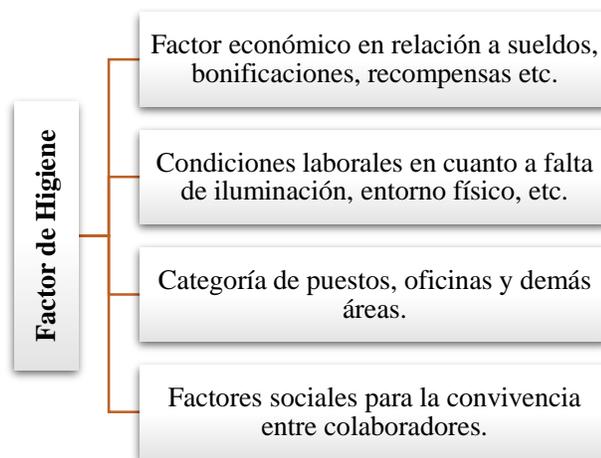
Nota. Se detallan los factores de motivación laboral. Tomado de (Madero , 2019).

- Factores de higiene

Los factores de higiene o mantenimiento se denominan extrínsecos ya que estos si provienen de la parte externa al individuo. En contraste con los factores de motivación, estos limitan el sentimiento de bienestar del trabajador mediante circunstancias específicas en el puesto de trabajo que puede relacionarse con el salario, expedición de seguros médicos o sociales e incentivos económicos (Madero , 2019). Pese a tener solución, estas suelen ser momentáneas, y suelen convertirse en un habito perjudicial para los trabajadores quienes se acostumbran a sentirse insatisfechos, por lo que se requiere abordar en conjunto con elementos motivacionales.

Figura 5

Factores de higiene

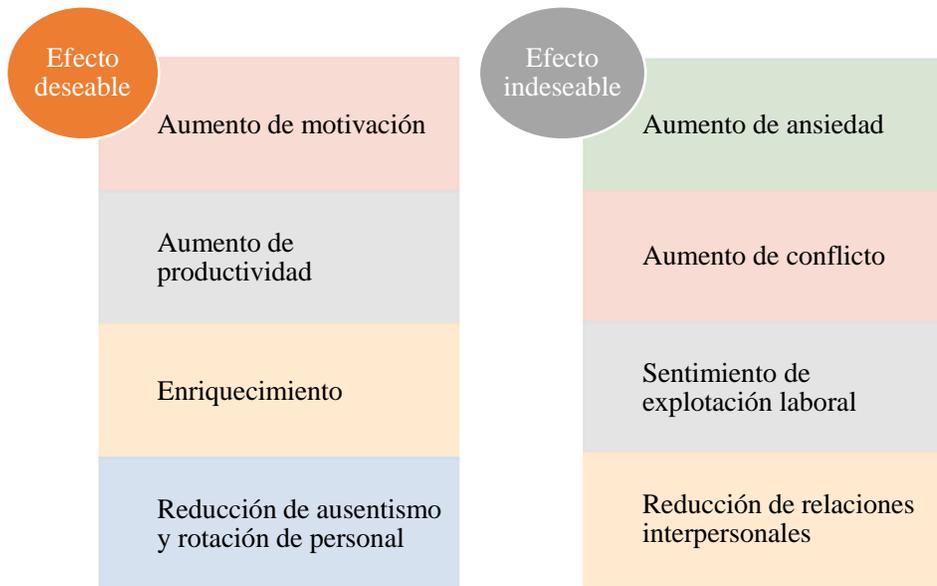


Nota. Se detallan los factores referentes a la higiene laboral. Tomado de (Madero , 2019).

Una vez expuestos ambos factores, se requiere destacar que el fortalecimiento de tareas asignadas al personal funciona efectivamente en su motivación y por tanto productividad, que disminuye los índices de cambios de puestos y faltas injustificadas. Lo cual garantiza la reducción del ausentismo y rotación de empleados. No obstante, siempre existirá un porcentaje de organizaciones que no concuerden, generalmente atribuido a la posibilidad de efectos psicosociales negativos como estrés laboral y ansiedad (Pinto, 2022, pág. 3). En base a ello Herzberg excluyó el estilo de liderazgo y lo clasificó como un factor antihigiénico.

Figura 6

Efectos de enriquecimiento de cargo



Nota. Tomado de (Pinto, 2022, pág. 3).

Madero (2019), en cuanto a los diferentes tipos de remuneraciones que reciben los colaboradores por la prestación de sus servicios en diferentes empresas, se considera tres componentes principales, que se exponen a continuación:

- a) Corresponde al aspecto económico, denominado también pago directo, que se relaciona con el salario, bonificaciones, incentivos y comisiones del socio hacia los trabajadores
- b) Pagos del tipo indirecto donde se incluyen las prestaciones proporcionadas por el gerente
- c) La retribución no económica, incluye el reconocimiento por parte de la entidad hacia los trabajadores por sus aportes a ciertas áreas de la empresa, esto mediante la gestión de un buen ambiente de trabajo, trabajo en equipo y horarios flexibles.

Cabe mencionar que los incentivos son la base de la motivación de los socios que cumplen con las metas y objetivos planteados por la empresa u organización, con el objetivo de mejorar el comportamiento y actitud de los demás socios. Estos incentivos

pueden ser monetarios o no monetarios ya que corresponden a un plan de compensación por actividades de desempeño.

Teoría de liderazgo transformacional

La teoría del liderazgo transformacional se encuentra en cierto grado relacionada con la educación humanista, que proporciona un desarrollo continuo y así promueve el crecimiento continuo de la empresas, sus dirigentes y miembros de la parte operacional para cumplir con la misión y visión que toda entidad posee y para la cual trabaja día a día enfocada en la organización transformadora, sus socios y personas a las que ofrecen empleo (Rojas, Vivas, Mota , & Quiñonez, 2020, pág. 7). Se debe destacar que un número significativo de empresarios a pesar de gestionar estos aspectos solo lo hacen por los beneficios económicos de la empresa, que, a pesar de ser importante para los socios, se requiere considerar la parte social.

En este sentido la teoría del liderazgo transformacional está enfocada en los líderes o asociados de las organizaciones, más que en los empleados, pues ellos son los responsables unir y organizar a todos sus subordinados y transmitirles la motivación y entusiasmo para el cumplimiento de las metas organizacionales y objetivos de la empresa como tal (Cruz, Salanova, & Martínez, 2020, p. 5).

Operacionalización de liderazgo transformacional

Con respecto a esta temática, diversos autores han mencionado variadas dimensiones de la operacionalización del liderazgo transformacional que con los esfuerzos se ha logrado aproximarse a una unificación de elementos (Cruz, Salanova, & Martínez, 2020, p. 5). En la siguiente figura se resumen las dimensiones correspondientes:

Figura 7

Dimensión de liderazgo transformacional Bass & Avolio, 1990



Nota. Descripción de las dimensiones que posee el liderazgo transformacional. Tomado de (Cruz, Salanova, & Martínez, 2020, p. 5)

Figura 8.

Dimensión de liderazgo transformacional Rafferty & Griffin, 2004



Nota. Descripción de las dimensiones del liderazgo transformacional según Rafferty & Griffin, 2004. Tomado de (Cruz, Salanova, & Martínez, 2020, p. 5)

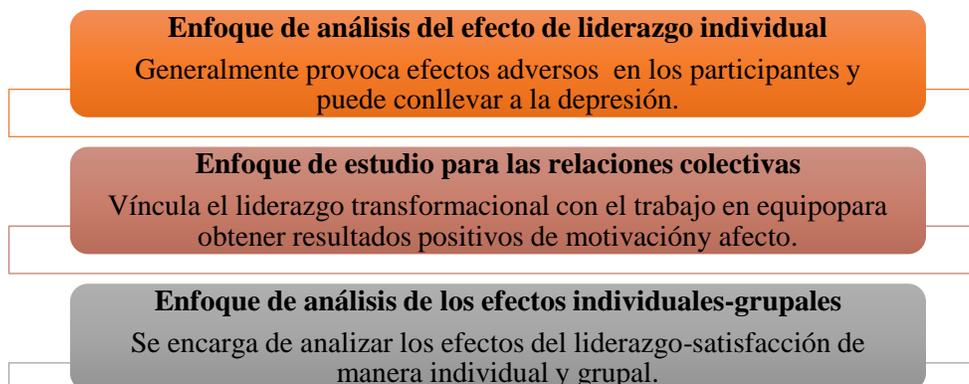
Líneas de investigación del liderazgo transformacional

Según lo descrito por Bass en el año 1985 acerca del liderazgo transformacional, se puede destacar los logros empresariales alcanzados generalmente atribuidos a los altos mandos, como junta directiva, gerentes o jefes de área, no es más que el resultado del desempeño de la fuerza laboral o subordinados, en conjunto con la gestión de dichos líderes; de modo que es fundamental la relaciones entre jefes-subordinados y la demanda-habilidades. En base a ello se originan dos líneas de investigación que corresponde a los antecedentes y las consecuencias (Cruz, Salanova, & Martínez, 2020, p. 5).

A los antecedentes o también denominados variables, se los describe como la información, que el empresario toma en cuenta para plantear y planificar las medidas necesarias para la empresa en base a las necesidades de esta y los riesgos inherentes que posee. Todo lo anterior para gestionar de manera eficaz las características de sus colaboradores, cualidades, debilidades y la relación laboral entre estos. En lo referente al aspecto de investigación, este se enfoca en los referentes que han obtenido diferentes resultados con la aplicación del liderazgo transformacional, que posee tres ejes o enfoques que se describen en la siguiente figura:

Figura 9

Enfoques principales del liderazgo transformacional



Nota. Descripción de los enfoques del liderazgo transformacional. Tomado de (Cruz, Salanova, & Martínez, 2020, p. 5).

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Bibliográfica documental

Es un tipo de investigación que se encarga de seleccionar información a través de la revisión de varios documentos, libros, revistas o diferentes fuentes bibliográficas, que tengan contenido relacionado con las variables de un tema de investigación, es considerado como un paso necesario para tener las bases necesarias en el avance de los proyectos (Reyes & Carmona, 2020, pp. 1-3).

3.1.2. De campo

Se define como el proceso que permite obtener datos basados en la realidad, los cuales son analizados tal y como se presentan, se lleva a cabo en el lugar donde ocurre el fenómeno, esto hace que la información resulte más confiable. La investigación de campo integra una serie de instrumentos para registrar la información (Leyva & Guerra, 2020, p. 15).

3.1.3. Aplicativa

Es un estudio que busca la aplicación de los conocimientos adquiridos, dependiendo del área dónde se vaya a realizar. Además, contiene una serie de métodos, técnicas y procedimientos necesarios para efectuar una indagación formal (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020). Por este motivo en el desarrollo de la investigación se aplicará un cuestionario basado en dos teorías a los funcionarios de las 5 direcciones del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional.

3.2.Población o muestra

Para la aplicación de los instrumentos de investigación en el área de estudio se tomó en cuenta a 5 Direcciones del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – SECAP, es decir se evaluó a 33 detallados a continuación:

Tabla 5

Población

Dirección	Funcionarios
Planificación y Gestión Estratégica	4
Comunicación Social	6
Asesoría Jurídica	4
Dirección de Diseño	5
Financiero	14
TOTAL	33

3.3.Prueba de Hipótesis - idea a defender

H1: El clima organizacional tiene incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios/as del sector público

3.4.Recolección de información

3.4.1. *Instrumento de investigación*

3.4.1.1.Cuestionario

Representa una de las principales fuentes para la recopilación de datos, la cual fue aplicada a los funcionarios de las 5 Direcciones que integran el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, con el propósito de determinar la incidencia que posee el clima organizacional sobre el desempeño laboral del personal que labora en la

institución. El cual se esquematizó con base a la publicación denominada “Clima y desarrollo laboral en el personal de entidades universitarias” realizada a través del Sistema Regional de Información en línea para Revistas Científicas de América Latina (Latindex), en el año 2019 (Calderón, 2019, p. 48), adicionalmente se tomó en consideración las matrices de desempeño laboral propuestas por el ministerio de trabajo de la misma manera que los parámetros de evaluación.

3.5. Procesamiento de la información y análisis estadístico

El procesamiento de datos recopilados a través de la aplicación del instrumento de investigación en el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional-SECAP; se efectuó mediante el programa estadístico informático SPSS, el cual mediante sus funciones avanzadas que posee permitió desarrollar un análisis óptimo de la investigación, obteniendo los resultados sobre la incidencia que tiene el clima laboral en el desempeño laboral.

Se realizará la prueba ANOVA o análisis de varianza este método estadístico permitió descubrir si los resultados de una prueba son significativos, es decir, permiten determinar la aceptación o rechazo de la hipótesis. Adicionalmente se efectuó una comparación mediante Tukey de las características de las dos variables, que permitió probar las diferencias existentes entre las medias.

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Prueba de fiabilidad

Se ha procesado los 33 datos obtenidos de la aplicación del instrumento de investigación:

Tabla 6

Número de datos evaluados

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	33	100,0

A continuación, se aplica la prueba de fiabilidad del instrumento mediante la aplicación del método Alfa de Cronbach, que permite verificar la confiabilidad de los resultados a obtener; alcanzando un valor de ,965 lo cual quiere decir que existe muy alta fiabilidad en las preguntas planteadas, debido a que el valor obtenido es cercano a 1.

Tabla 7

Método alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	20

4.2. Prueba de validez

Se tomó en cuenta como medida la comunalidad para el desarrollo de la prueba de validez, por ello se efectuó una varianza entre los elementos que conforman el instrumento aplicado a la población de estudio; tomando en cuenta los rangos aceptados para su interpretación:

- KMO entre 0.8 y 1 indican que el muestreo es adecuado.
- KMO inferiores a 0.6 el muestreo no es adecuado y es necesario tomar medidas correctivas
- KMO cercanos a 0 existen problemas para realizar el análisis

Tabla 8

Prueba de validez KMO

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,874
Número de elementos	20

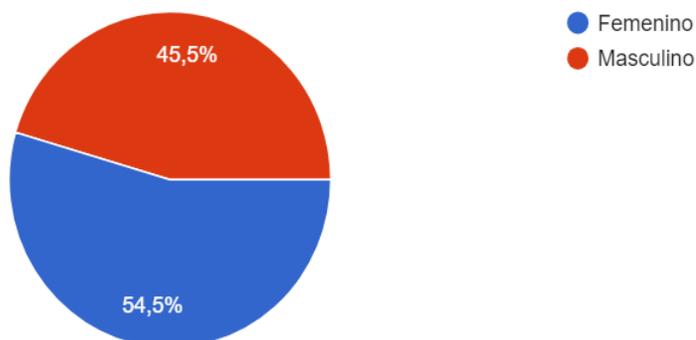
La encuesta aplicada contiene 20 preguntas; donde se obtuvo información respecto al clima organizacional y desempeño laboral, donde a través de la medida de Kaiser-Meyer-Olkin o KMO; se obtuvo un resultado de ,874; al ser un valor cercano a 1 indica que el muestreo es adecuado.

4.3. Resultados de la encuesta

- **Género del encuestado**

Gráfico 1

Género del encuestado



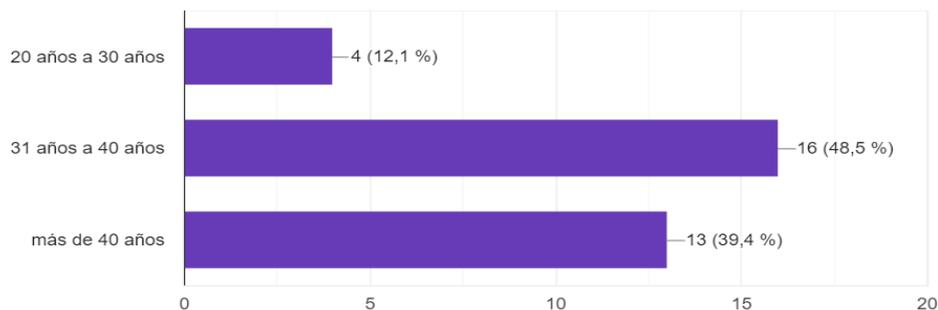
Análisis e interpretación

Mediante los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta a los funcionarios se evidenció que el 54,5% corresponde al género femenino, mientras que 45,5% son funcionarios de género masculino quienes intervinieron en la investigación.

- **Edad del encuestado**

Gráfico 2

Edad del encuestado



Análisis e interpretación

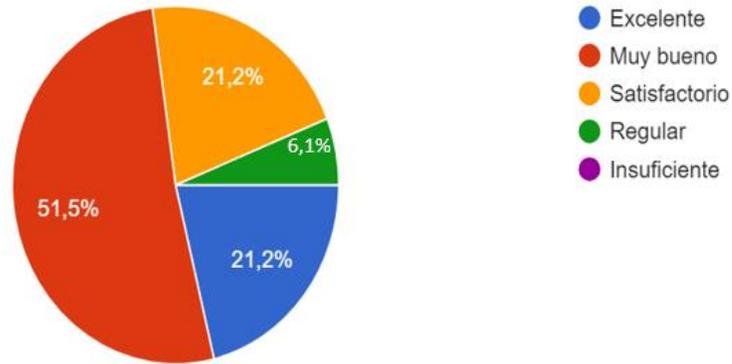
El 48,5% de los funcionarios encuestados se encuentran entre los 31 y 40 años de edad, el 39,4% corresponden a una edad mayor a 40 años; mientras que el 12,1% están entre los 20 y 30 años de edad, lo quiere decir que la institución trabaja con un personal joven y adulto.

Clima organizacional

1. ¿Cómo considera su autonomía para realizar su trabajo?

Gráfico 3

Autonomía en el trabajo



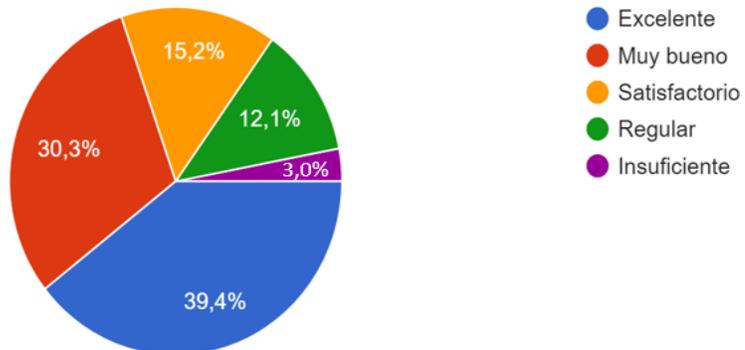
Análisis e interpretación

El 51,5% de los encuestados consideran muy buena la autonomía que poseen en el trabajo para poder realizar su trabajo, el 21,2% menciona que es excelente su autonomía para desarrollar las actividades asignadas debido a que es posible que aporten con sus conocimientos al fortalecimiento de la institución; para el 21,2% es satisfactorio y para el 6,1% la autonomía que disponen es regular.

2. ¿Su jefe inmediato lo considera al tomar una decisión que afecte su entorno, esta acción es?

Gráfico 4

Toma de decisiones



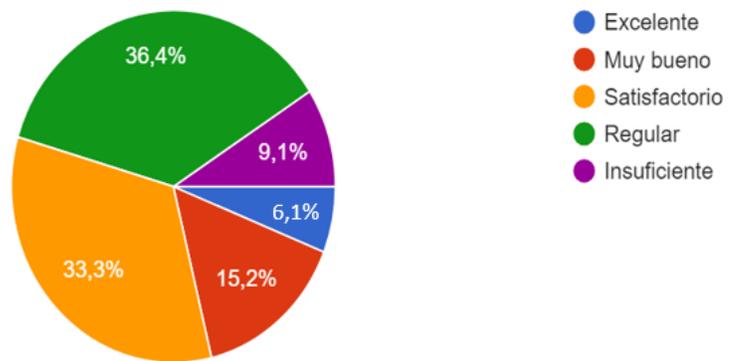
Análisis e interpretación

A través de la aplicación del instrumento de investigación, el 39,4% considera excelente la acción del jefe inmediato del departamento al tomar en cuenta su opinión en la toma de decisiones, mientras que para el 30,3% es muy bueno; un 15,2% reconoce como satisfactoria la acción, el 12,1% establece que es regular y tan solo el 3% manifiesta que es insuficiente.

3. ¿Cómo considera el reconocimiento por parte de la institución a las actividades realizadas?

Gráfico 5

Reconocimiento institucional al personal



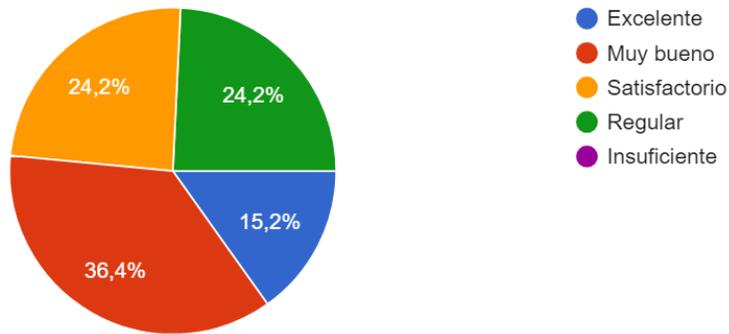
Análisis e interpretación

El 36,4% de los funcionarios manifiestan que es regular el reconocimiento por parte de la institución respecto a las actividades que desempeñan, el 33,3% reconocen como satisfactorio el reconocimiento para el trabajo que realizan; mientras que para el 15,2% el reconocimiento que reciben por parte de la institución ante el trabajo que desarrollan es muy bueno, para el 9,1% es insuficiente y tan solo el 6,1% considera que es excelente.

4. ¿Cómo considera su realización personal con base al trabajo desarrollado en la institución?

Gráfico 6

Realización personal



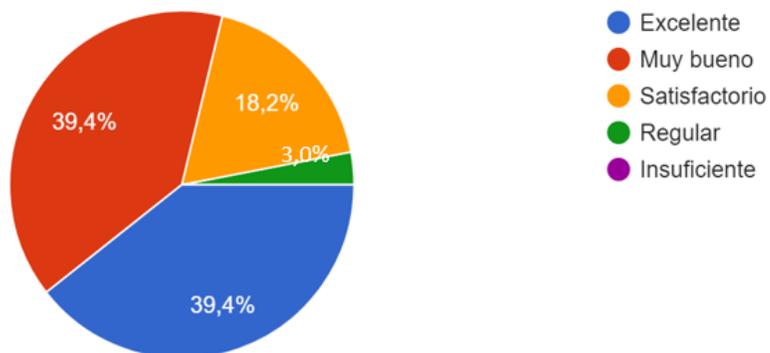
Análisis e interpretación

El 36,4% de los funcionarios encuestados mencionan que su realización personal con el trabajo desempeñado es muy bueno, el 24,2% consideran que es satisfactorio, para el 24,2% su realización personal a través del trabajo realizado es regular, mientras que para el 15,2% es excelente.

5. ¿Cómo considera la comunicación con su jefe para el cumplimiento de sus funciones?

Gráfico 7

Comunicación

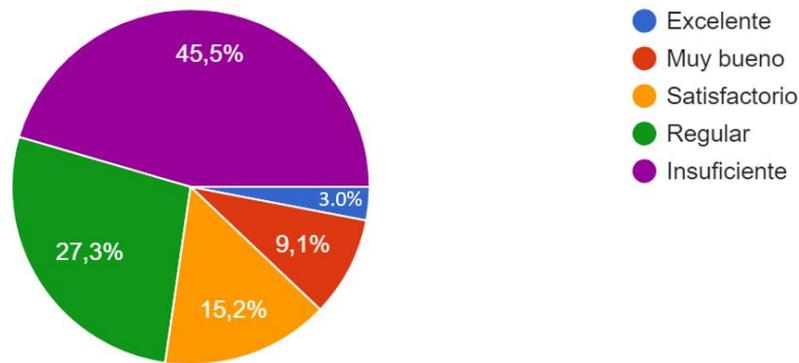


Análisis e interpretación

El 39,4% de los funcionarios encuestados consideran que la comunicación que mantienen con el jefe es excelente lo cual permite expresar sus criterios, para el 39,4% es muy buena; el 18,2% de la muestra encuestada se siente satisfecha con la comunicación, finalmente para el 3% es regular.

6. ¿Cómo considera el sistema que promueve el ascenso de los mejores empleados en la institución?

Gráfico 8 *Sistema de ascenso*
Sistema de ascenso



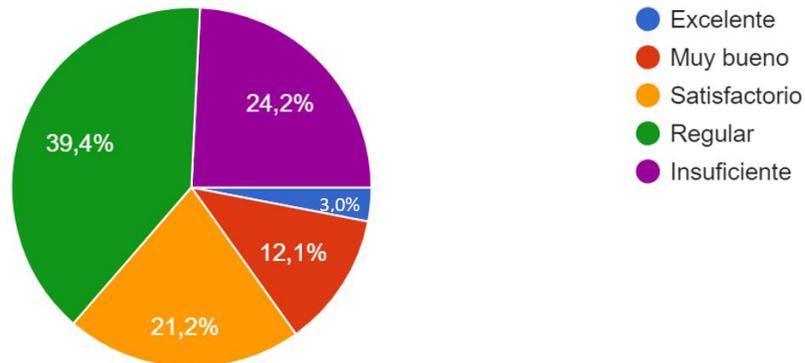
Análisis e interpretación

El 45,5% de los funcionarios mencionan que el sistema que promueve el ascenso de los mejores empleados tomando en cuenta su desempeño laboral es insuficiente, mientras que para el 27,3% es regular el sistema implementado; por otra parte, el 15,2% de los funcionarios se encuentran satisfechos, el 9,1% menciona que es muy bueno el sistema de ascenso del personal, y para el 3% es excelente.

7. ¿Considera que los puestos de trabajo están claramente definidos, cómo lo califica?

Gráfico 9

Puestos de trabajo definidos



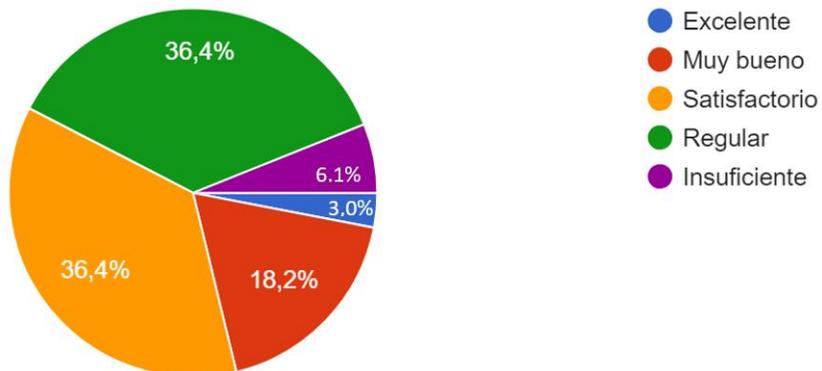
Análisis e interpretación

El 39,4% de los funcionarios consideran que los puestos de trabajo que se encuentran actualmente establecidos en la institución se ubican en un estado regular; es decir no han sido definidos claramente, 24,2% mencionan que la definición con los puestos de trabajo realizados es insuficiente, el 21,2% se encuentran satisfechos con la definición creada, el 12,1% considera muy buena la manera en la que han sido establecidos los puestos de trabajo.

8. ¿Considera que la estructura organizacional que posee actualmente la institución es?

Gráfico 10

Estructura organizacional



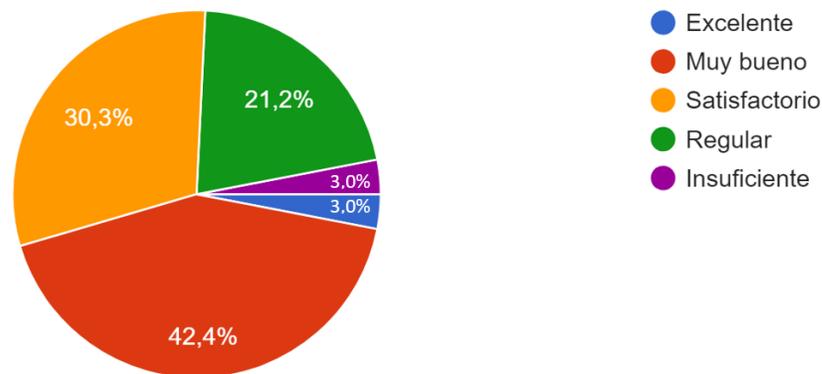
Análisis e interpretación

Para el 36,4% de los funcionarios consideran que la estructura organizacional actual es regular, para el 36,4% es satisfactorio, mientras que el 18,2% manifiesta que es muy buena la estructura organizacional establecida, para el 6,1% es insuficiente.

9. ¿El ambiente de trabajo de la institución es?

Gráfico 11

Ambiente de trabajo



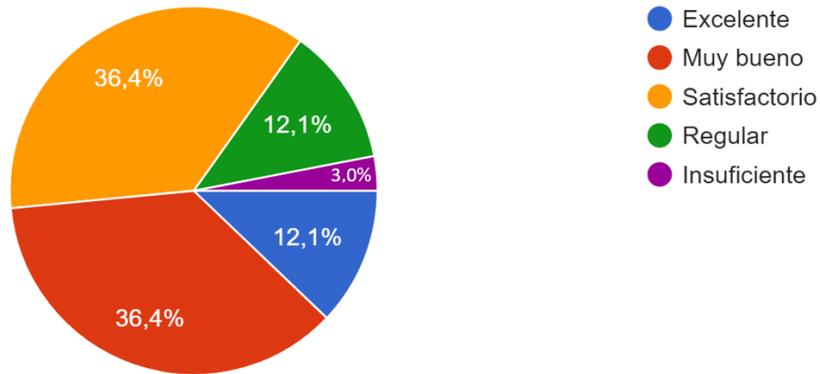
Análisis e interpretación

Mediante los instrumentos de investigación aplicados se pudo determinar que para el 42,4% de los funcionarios el ambiente de trabajo es muy bueno, el 30,3% está satisfecho con el ambiente laboral de la institución, mientras que el 21,2% considera como regular el ambiente de trabajo, y como el 3% de los funcionarios establecen como regular e insuficiente.

10. Considera que el estado anímico del personal en su puesto de trabajo influye en el desempeño laboral, ¿cómo lo calificaría?

Gráfico 12

Estado anímico



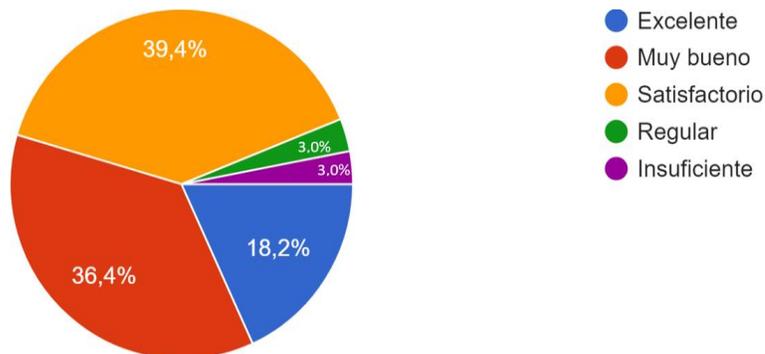
El 36,4% de los funcionarios mencionan que el estado de ánimo es muy bueno actualmente, puesto que influye en el desempeño laboral, el 36,4% considera que el estado de ánimo actual es satisfactorio para desarrollar las actividades en la institución, para el 12,1% el estado de ánimo no posee influencia en la ejecución de las funciones que desempeña.

Desempeño laboral

11. ¿Considera que las metas y objetivos de trabajo establecidos periódicamente por su jefe para desempeñar sus actividades son?

Gráfico 13

Metas y objetivos de trabajo



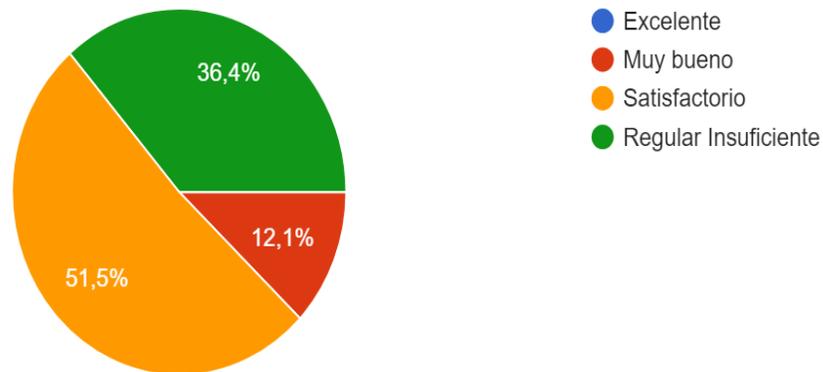
Análisis e interpretación

Las metas y objetivos de trabajo propuestos para desempeñar sus actividades el 39,4% de los funcionarios se encuentran satisfechos con su planteamiento, mientras que el 36,4% consideran que son muy buenos, el 18,2% mencionan que son excelentes, y tan solo el 3% manifiestan que son regulares e insuficientes.

12. ¿Considera que asignarle más actividades a la carga laboral, sería?

Gráfico 14

Asignación de actividades

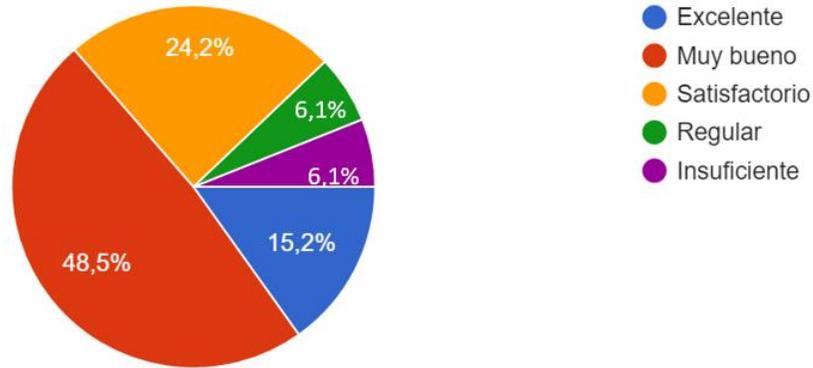


Análisis e interpretación

El 36,4% de los funcionarios mencionan que recibir más actividades a la carga laboral sería inapropiado puesto que sería una sobre carga laboral que no podrían cumplir de manera apropiada, mientras que el 51,5% estaría satisfecho al recibir más actividades laborales; finalmente, el 12,1% considera muy buena la asignación de nuevas tareas.

13. ¿Considera que su capacidad para proponer proyectos o nuevos enfoques en pro de la institución es?

Gráfico 15
Capacidad de propuestas

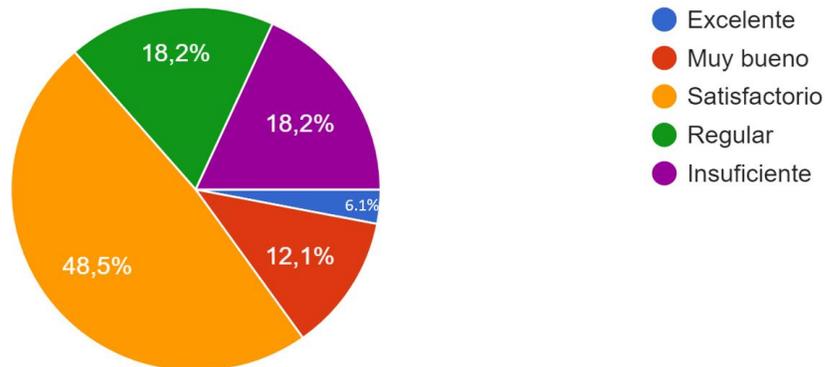


Análisis e interpretación

El 48,5% de los funcionarios consideran que su capacidad para proponer proyectos o nuevos enfoques para la institución es muy buena, el 24,2% manifiestan poder aportar con enfoques satisfactorios para mejora progresiva institucional, el 15,2% mencionan poseer una excelente capacidad para establecer nuevos enfoques en beneficio del establecimiento, mientras que el 6,1% considera que no podría aportar con propuestas representativas.

14. ¿Considera que el salario que percibe, frente al trabajo que realiza es?

Gráfico 16
Salario percibido



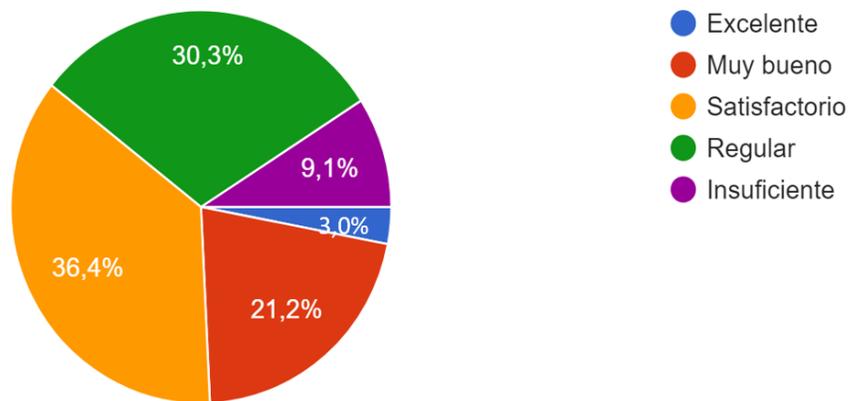
Análisis e interpretación

El 48,5% de los funcionarios se encuentran satisfechos con el salario percibido por el trabajo desarrollado en la institución, mientras que el 18,2% consideran regular e insuficiente respectivamente; el 12,1% manifiesta que es muy bueno el salario recibido y tan solo el 6,1% considera que es excelente.

15. ¿Cómo considera la forma e indicadores con los que se evalúa su trabajo?

Gráfico 17

Evaluación del trabajo



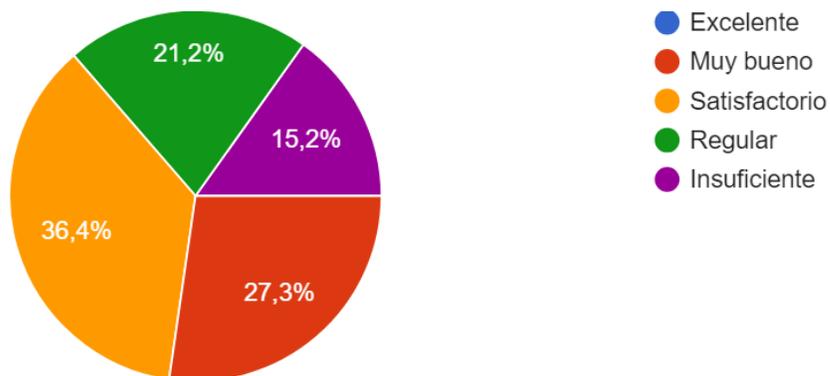
Análisis e interpretación

Los funcionarios en un 36,4% mencionan que la forma de evaluación de su trabajo desempeñado es satisfactoria, mientras que para el 30,3% es regular los indicadores aplicados para evaluar el desarrollo de sus actividades, para el 21,2% es muy buena la manera aplicada para evaluar el desempeño del personal, el 9,1% considera que es insuficiente.

16. ¿Considera que la retroalimentación de los resultados de su trabajo emitidos por la institución es?

Gráfico 18

Retroalimentación del trabajo



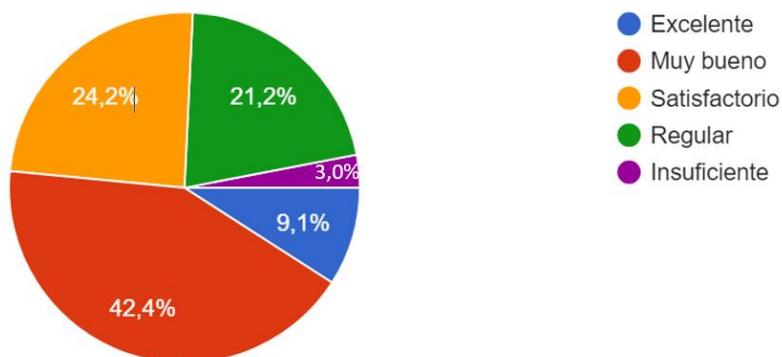
Análisis e interpretación

El 36,4% mencionan que la retroalimentación emitida por la institución sobre el trabajo desempeñado es satisfactoria, para el 27,3% es muy buena, manifiesta el 21,2% que la retroalimentación es regular y finalmente el 15,2% considera que es insuficiente.

17. ¿Considera que su metodología de trabajo empleada para conseguir mejoras que permitan superar su nivel de desempeño laboral es?

Gráfico 19

Metodología de trabajo



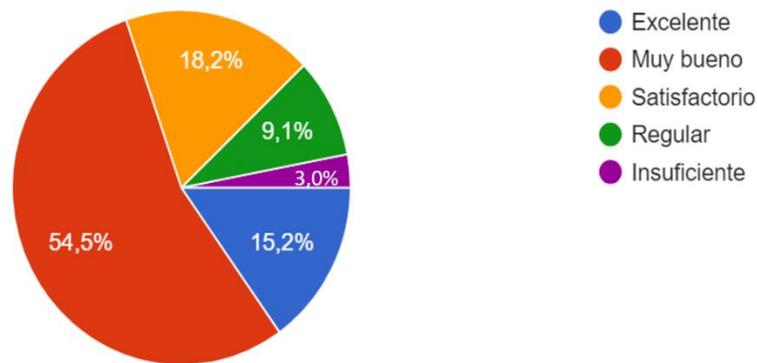
Análisis e interpretación

A través de los instrumentos de investigación aplicados el 42,4% de los funcionarios manifiestan que su metodología aplicada para desempeñar sus actividades laborales es muy buena, el 24,4% mencionan estar satisfechos con su técnica implementada; mientras que el 21,2% consideran que su procedimiento aplicado para llevar a cabo sus funciones es regular y tan solo el 3% indican que aplican una metodología insuficiente.

18. ¿Desarrollar su trabajo con una visión a largo plazo que permita crear nuevas oportunidades para la institución es?

Gráfico 20

Visión a largo plazo



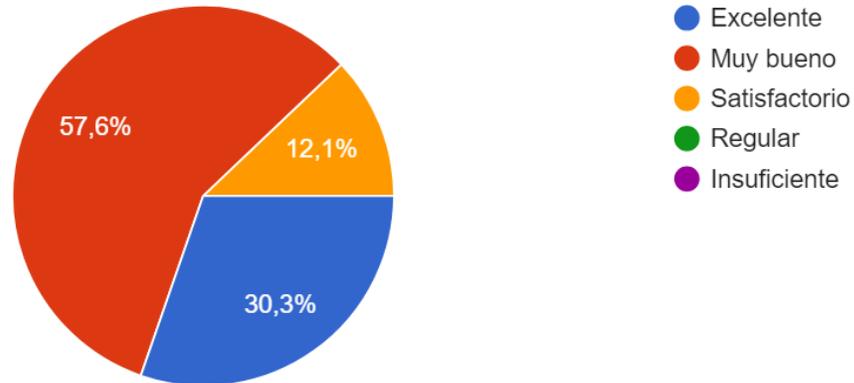
Análisis e interpretación

El 54,5% que es muy bueno desarrollar su trabajo con una visión a largo plazo, mientras que el 15,2% manifiestan que es excelente realizar su trabajo de manera visionaria; el 9,1% consideran que su aplicación sería regular y tan solo el 3% establecer ser insuficiente para crear nuevas oportunidades para la institución.

19. ¿Considera que su aporte y participación en equipo es?

Gráfico 21

Participación en equipo



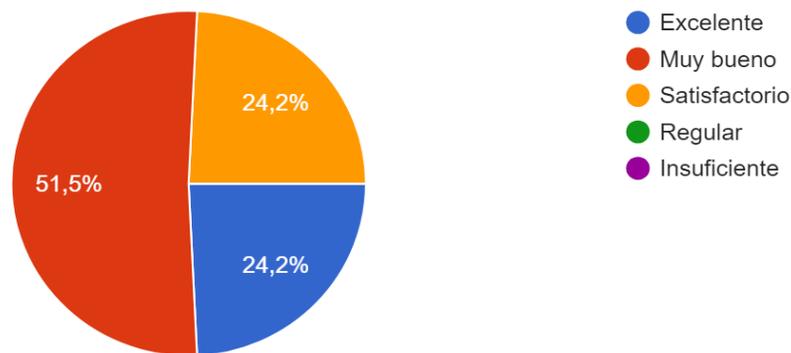
Análisis e interpretación

Mediante las encuestas efectuadas al personal el 57,6% consideran que su aporte y participación en equipo es muy buena, para el 30,3% es excelente; mientras que el 12,1% su participación es apropiada o satisfactoria en los equipos de trabajo.

20. ¿Considera que el sustento que realiza sobre su trabajo mediante el análisis de normas, leyes o reglamentos vigentes es?

Gráfico 22

Sustento del trabajo



Análisis e interpretación

El sustento realizado por los funcionarios en el trabajo desempeñado mediante normas, leyes o reglamentos el 51,5% manifiesta ser muy bueno, mientras que el 24,2% manifiesta

que es excelente y el 24,2% menciona estar satisfecho con el sustento efectuado en desarrollo de su trabajo.

Mediante el programa estadístico SPSS se realizó la prueba de ANOVA de las dos variables de estudio con el fin de determinar si la hipótesis planteada se acepta o rechaza; obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 9

Prueba ANOVA

		ANOVA				
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
¿Considera que las metas y objetivos de trabajo establecidos periódicamente por su jefe para desempeñar sus actividades son?	Entre grupos	22,667	4	5,667	34,000	,230
	Dentro de grupos	4,667	28	,167		
	Total	27,333	32			
¿Considera que asignarle más actividades a la carga laboral, sería?	Entre grupos	13,629	4	3,407	32,709	,330
	Dentro de grupos	2,917	28	,104		
	Total	16,545	32			
¿Considera que su capacidad para proponer proyectos o nuevos enfoques en pro de la institución es?	Entre grupos	28,045	4	7,011	33,655	,300
	Dentro de grupos	5,833	28	,208		
	Total	33,879	32			
¿Considera que el salario que percibe, frente al trabajo que realiza es?	Entre grupos	27,303	4	6,826	30,177	,560
	Dentro de grupos	6,333	28	,226		
	Total	33,636	32			

¿Cómo considera la forma e indicadores con los que se evalúa su trabajo?	Entre grupos	24,432	4	6,108	24,144	,120
	Dentro de grupos	7,083	28	,253		
	Total	31,515	32			
¿Considera que la retroalimentación de los resultados de su trabajo emitidos por la institución es?	Entre grupos	28,227	4	7,057	33,873	,480
	Dentro de grupos	5,833	28	,208		
	Total	34,061	32			
¿Considera que su metodología de trabajo empleada para conseguir mejoras que permitan superar su nivel de desempeño laboral es?	Entre grupos	28,917	4	7,229	45,830	,120
	Dentro de grupos	4,417	28	,158		
	Total	33,333	32			
¿Desarrollar su trabajo con una visión a largo plazo que permita crear nuevas oportunidades para la institución es?	Entre grupos	24,386	4	6,097	37,245	,240
	Dentro de grupos	4,583	28	,164		
	Total	28,970	32			
¿Considera que su aporte y participación en equipo es?	Entre grupos	9,159	4	2,290	17,097	,110
	Dentro de grupos	3,750	28	,134		
	Total	12,909	32			
¿Considera que el sustento que realiza sobre su trabajo mediante el análisis de normas, leyes o reglamentos vigentes es?	Entre grupos	10,083	4	2,521	11,930	,370
	Dentro de grupos	5,917	28	,211		
	Total	16,000	32			

A través del análisis ANOVA se obtuvo un resultado de 4 que quiere decir que el clima organizacional tiene una incidencia satisfactoria en el desempeño laboral, es decir los funcionarios han colaborado en el progreso, cumplimiento de metas y objetivos institucionales de manera positiva. Por este motivo y valor obtenido tras la aprobación de la prueba se acepta la hipótesis.

Para mayor análisis de las variables de estudio se aplicó la prueba Tukey; que permitirá medir el desempeño laboral de los funcionarios que poseen con respecto al clima organizacional en el cual desempeñan sus funciones, se aplicó en interrogantes de mayor relevancia que se dan a conocer a continuación:

Tabla 10

Análisis de Tukey-Estado de ánimo vs desempeño laboral

Estado anímico vs Desempeño laboral	N	Subconjunto para alfa = 0.05 1
Muy bueno	16	3,63
Insuficiente	2	4,00
Excelente	5	4,20
Muy satisfactorio	8	5,00
Regular	2	
Sig.		,680

Se obtuvo un grado de significancia de 0,680 mediante la prueba encuesta realizada a 33 funcionarios de la institución, al ser un valor superior a 0,05 indica que el estado anímico del personal influye significativamente en el desempeño laboral.

Tabla 11

Análisis de Tukey-comunicación vs desempeño laboral

Comunicación vs Desempeño laboral	N	Subconjunto para alfa = 0.05 1
Muy bueno	2	2,00
Insuficiente	2	3,00

Excelente	8
Muy satisfactorio	16
Regular	5
Sig.	,112

Se obtuvo un grado de significancia de ,112 mediante la prueba encuesta realizada a 33 funcionarios de la institución, al ser un valor superior a 0,05 indica que la comunicación activa que existe actualmente en la organización con el jefe de la dirección influye significativamente en el desempeño laboral de los funcionarios.

Tabla 12

Análisis de Tukey-puestos de trabajo vs desempeño laboral

Puestos de trabajo vs Desempeño laboral	N	Subconjunto para alfa = 0.05 1
Muy bueno	2	1,00
Insuficiente	2	1,00
Excelente	8	1,50
Muy satisfactorio	16	2,44
Regular	5	
Sig.		,042

El grado de significancia que se obtuvo es ,042 mediante la encuesta realizada a 33 funcionarios de la institución, al ser un valor inferior a 0,05 indica que los puestos de trabajo al no encontrarse claramente definidos influyen negativamente en el desempeño laboral de los funcionarios, puesto que existen actividades que se duplican por ende se invierte un tiempo innecesario.

Para finalizar, se realiza una gráfica de distribución normal, en la que los puntos dan a conocer una ubicación de 5,101; valor que quiere decir que resultados obtenidos en el presente trabajo demuestran el desempeño satisfactorio de los funcionarios del SECAP.

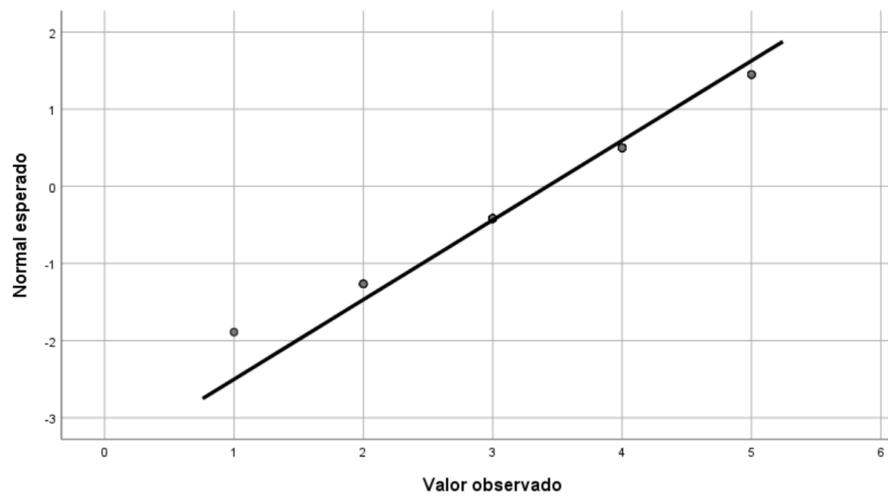
Tabla 13

Grado de satisfacción general de distribución normal

Distribución normal	Grado de satisfacción de los servicios de matriculación
Ubicación	5,301

Figura 10

Distribución normal



Puesto que los datos de la distribución normal no se encuentran dispersos, por lo que claramente se puede mencionar que existe incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios.

DISCUSIÓN

En la investigación desarrollada referente al clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionario/as del sector público, mediante el instrumento de investigación aplicado a 33 funcionarios pertenecientes al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional también conocido como SECAP de la ciudad de Quito; se obtuvo resultado que el 36,4% manifiesta estar de acuerdo con la influencia que tiene el clima organizacional de una institución en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

El clima organizacional posee una gran incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de instituciones públicas o privadas; lo cual se ha podido constatar en el estudio desarrollado en una empresa de hidrocarburos, en la cual a través de la aplicación del instrumento de investigación el 62% se consideran poco satisfecho con la realización personal con base a su trabajo desempeñado, reflejándose la inconformidad en el rendimiento de los colaboradores (Aguirre, 2021). Por otra parte, en el presente estudio se evidenció que por el contrario el 36,4% de los funcionarios encuestados mencionan que su realización personal con el trabajo desempeñado es muy buena, y tan solo el 24,2% consideran que es regular su realización personal.

Brito, Pitre & Cardona (2020), mencionan hacen referencia la autonomía que poseen los funcionarios para desarrollar su trabajo, este aspecto ayuda a la construcción de un ambiente adecuado en el área laboral, en el cual los empleados pueden efectuar con mayor independencia los roles asignados; es decir, contribuyen con el fortalecimiento del desempeño laboral. Mediante el análisis realizado en el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, el 51,5% de los encuestados consideran muy buena la autonomía que poseen en el trabajo para poder realizar sus funciones.

Por otra parte, se pudo evidenciar que el 39,4% de los funcionarios consideran que los puestos de trabajo que se encuentran actualmente establecidos en la institución se ubican en un estado regular; puesto que no están claramente definidos lo cual afecta considerablemente a la evaluación que se realiza sobre el trabajo desempeñado por los

colaboradores de la institución. En la investigación efectuada por Pedraza & Bernal (2018), mencionan que en la dimensión correspondiente al clima organizacional el 61% de los encuestados manifiestan que la organización cuenta con una definición clara y estructurada de los puestos de trabajo, lo que conlleva a la colocación acertada de una persona en el perfil de empleo, permitiendo a futuro realizar un análisis de su trabajo de manera justa.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA, ANEXOS.

5.1. Conclusiones

En conclusión, en sustento teórico de la presente investigación a partir de las variables de estudio clima organizacional y desempeño laboral se efectuó mediante indagación de información en artículos científicos, textos y sitios web; de esta manera se facilitará la comprensión del contenido para el lector.

Se caracterizó el clima organizacional a partir de las encuestas aplicadas a los funcionarios del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, tomando en cuenta parámetros como: autonomía para desempeñar sus actividades, realización personal, comunicación con su jefe inmediato, sistema de reconocimiento de ascensos, estructural organizacional definida, a través de la evaluación realizada se pudo constatar que el 36,4% indica que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los funcionarios que laboran en el institución.

Se concluye que con respecto al desempeño laboral el 36,4% de los funcionarios mencionan no están de acuerdo con las asignaciones de nuevas cargas laborales a sus actividades, el 48,5% está satisfecho con el salario que percibe por el trabajo realizado; sin embargo, no están de acuerdo con la forma en la que es evaluado su trabajo, a pesar de ello el personal aplica una metodología apropiada para mejorar su nivel de desempeño.

Finalmente, mediante las encuestas efectuadas a los 33 funcionarios que formaron parte de la investigación se pudo relacionar las dos variables del estudio; obteniendo como resultado que, entre el estado de ánimo y el desempeño laboral se ha registrado un grado de significancia de 0,680; la comunicación del personal con su jefe inmediato y el desempeño laboral está representado por un grado de significancia de ,112.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda que el sustento de las investigaciones debe ser efectuado a través de fuentes bibliográficas fidedignas que permita crear un contenido veraz, de tal manera que un nuevo lector o investigador pueda confiar en la información plasmada en su indagación documental, y pueda tomar parte de ella la información que requiere.

Es recomendable tomar en consideración la caracterización aplicada del clima organizacional en otras investigaciones; por lo cual, es factible tomar en cuenta el instrumento que fue aplicado en el presente estudio puesto que ha sido validado a través de investigaciones previas.

Es necesario mantener un clima organizacional o ambiente de trabajo óptimo en las instalaciones de una institución; ya que a través de la investigación desarrollada se comprobó el alto desempeño registrado en los funcionarios al disponer de relaciones apropiadas en su puesto de trabajo.

Se recomienda al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional incrementar el grado de significancia obtenido entre la definición actual de puestos de trabajo con el desempeño laboral; donde se obtuvo un resultado de ,042 lo cual afecta al desarrollo de las actividades de los funcionarios ya que es posible que se duplique entre sí el trabajo.

5.3. Bibliografía

- Aguirre, M. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista de ciencia y tecnología*, 17(4), 21-35.
doi:10.17268/rev.cyt.2021.04.07
- Antequera, R., Ramírez, R., Santamaria, M., & Cano, D. (2022). Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 270-285.
doi:<https://www.difusioncientifica.info/index.php/difusioncientifica/article/view/55>
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Revista Scielo*, 31(1), 141-148. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brizuela, F. y Torres, L. (2020). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la dirección general de recursos humanos. PANEL : *Revista de Administración y Economía*. 2(1), 62.74.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8620904>
- Calderón, N. (2019). Clima y desarrollo organizacional en el personal de las entidades universitarias. *Latindex*, 4(5), 40-51.
doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5.115>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: Empresa lechera Peruana. *Scielo*, 11(2). from https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000200003&script=sci_arttext
- Cruz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2020). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Revista researchGate*, 15(25), 15.
https://www.researchgate.net/publication/266316334_Liderazgo_transformacional_investigacion_actual_y_retos_futuros

- Geraldo, L. (06 de 30 de 2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 2-20. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rip/v25n1/1609-7475-rip-25-01-63.pdf>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173.
doi:[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- González, D. y Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher CE IT*. 5(5). 79-93. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898231>
- Jang, J., Woong, D., & Heon, G. (2019). Un análisis de la influencia de la justicia organizacional en el compromiso organizacional. *Revista Internacional de Administración Pública*, 44(2), 146-154.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01900692.2019.1672185?scroll=top&needAccess=true&role=tab>
- Khan, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Revista de educación y educación de desarrollo*, 6(2), 327-324.
doi:<http://jmsnew.iobmresearch.com/index.php/joed/article/view/77>
- Leyva, J., & Guerra, Y. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *Edumecentro*, 15.
<http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v12n3/2077-2874-edu-12-03-241.pdf>
- Loaiza, M., Salazar, P., Espinoza, L., & Lozano, M. (2019). Clima organizacional en la administración de empresas: Un enfoque de género. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3(1), 3-25.
doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6788157>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Revista Scielo*, 29(1), 1-18.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Herzberg%20o,su%20ausencia%20s%C3%AD%20provoca%20insatisfacci%C3%B3n.

- Oliveira, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *SciELO*, 8(2), 3-12.
doi:http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522021000200003&script=sci_arttext#B1
- Osinaga, L. (2021). El rol de las Finanzas dentro de las Teorías Organizacionales. *Revista Científica de FAREM Estelí*, 10(39), 170-184.
doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8930752>
- Pedraza, A., & Bernal, I. (2018). El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano. *Revista espacios*, 39(13), 16-28.
www.revistaespacios.com
- Pinto, J. (2022). La teoría de los dos factores de Herzberg sobre la motivación. *Revista Universidad EAFIT* (128), 9.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
- Ponce, L. y Gómez, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Dominio de las ciencias*, 7(2), 1129-1154.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8231811>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Quiñonez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Revista Scielo* (28), 1-26.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100237
- Salessi, S. (2023). Arraigo laboral: un modelo explicativo basado en prácticas organizacionales, comportamiento innovador y satisfacción laboral. *Cuadernos de Administración*, 36(1), 1-22. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao36.almebp>
- Solórzano, N., Parra, C., Espinoza, M. y Macías, J. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta –E P. – Manabí. *Polo del conocimiento: revista científico-profesional*, 5(3), 541-553.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398420>
- Sumba, R., Moreno, P. y Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor d

el Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las ciencias*, 8(1), 2477-8818.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>

Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplina*, 6(1), 1-25.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1558/2171>

5.4. Anexos

ENCUESTA APLICADA A LOS FUNCIONARIOS



CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIO/AS DEL SECTOR PÚBLICO.

ENCUESTA

Género	
Femenino	Masculino

Edad		
20 a 30 años	31 a 40 años	Más de 41 años

Indicaciones:

En los siguientes cuestionamientos mediante su experiencia como funcionario; marque con una x su respuesta:

Excelente
Muy bueno
Satisfactorio
Regular
Insuficiente

Variable: Clima organizacional

1. ¿Cómo considera su autonomía para realizar su trabajo?

- Excelente
- Muy Bueno
- Satisfactorio
- Regular
- Insuficiente

2. ¿Su jefe inmediato lo considera al tomar una decisión que afecte su entorno, esta acción es?

- Excelente
- Muy Bueno
- Satisfactorio

- Regular
Insuficiente

3. ¿Cómo considera el reconocimiento por parte de la institución a las actividades realizadas?

- Excelente
Muy Bueno
Satisfactorio
Regular
Insuficiente

4. ¿Cómo considera su realización personal con base al trabajo desarrollado en la institución?

- Excelente
Muy Bueno
Satisfactorio
Regular
Insuficiente

5. ¿Cómo considera la comunicación con su jefe para el cumplimiento de sus funciones?

- Excelente
Muy Bueno
Satisfactorio
Regular
Insuficiente

6. ¿Cómo considera el sistema que promueve el ascenso de los mejores empleados en la institución?

- Excelente
Muy Bueno
Satisfactorio
Regular
Insuficiente

7. ¿Considera que los puestos de trabajo están claramente definidos, cómo lo califica?

- Excelente
Muy Bueno
Satisfactorio
Regular

Insuficiente

8. ¿Considera que la estructura organizacional que posee actualmente la institución es?

Excelente

Muy Bueno

Satisfactorio

Regular

Insuficiente

9. ¿El ambiente de trabajo de la institución es?

Excelente

Muy Bueno

Satisfactorio

Regular

Insuficiente

10. ¿Considera que el estado anímico del personal en su puesto de trabajo influye en el desempeño laboral, cómo lo calificaría?

Excelente

Muy Bueno

Satisfactorio

Regular

Insuficiente

Variable: Desempeño laboral

11. ¿Considera que las metas y objetivos de trabajo establecidos periódicamente por su jefe para desempeñar sus actividades son?

Excelente

Muy Bueno

Satisfactorio

Regular

Insuficiente

12. ¿Considera que asignarle más actividades a la carga laboral, sería?

Excelente

Muy Bueno

Satisfactorio

Regular

Insuficiente

13. ¿Considera que su capacidad para proponer proyectos o nuevos enfoques en pro de la institución es?

Excelente

Muy Bueno

Satisfactorio

Regular

Insuficiente

14. ¿Considera que el salario que percibe, frente al trabajo que realiza es?

Excelente

Muy Bueno

Satisfactorio

Regular

Insuficiente

15. ¿Cómo considera la forma e indicadores con los que se evalúa su trabajo?

Excelente

Muy Bueno

Satisfactorio

Regular

Insuficiente

16. ¿Considera que la retroalimentación de los resultados de su trabajo emitidos por la institución es?

Excelente

Muy Bueno

Satisfactorio

Regular

Insuficiente

17. ¿Considera que su metodología de trabajo empleada para conseguir mejoras que permitan superar su nivel de desempeño laboral es?

Excelente

Muy Bueno

Satisfactorio

Regular

Insuficiente

18. ¿Desarrollar su trabajo con una visión a largo plazo que permita crear nuevas oportunidades para la institución es?

- Excelente
- Muy Bueno
- Satisfactorio
- Regular
- Insuficiente

19. ¿ Considera que su aporte y participación en equipo es?

- Excelente
- Muy Bueno
- Satisfactorio
- Regular
- Insuficiente

20. ¿ Considera que el sustento que realiza sobre su trabajo mediante el análisis de normas, leyes o reglamentos vigentes es?

- Excelente
- Muy Bueno
- Satisfactorio
- Regular
- Insuficiente

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



Memorando Nro. SECAP-DF-2023-0944-M

Quito, D.M., 27 de junio de 2023

PARA: Sr. Abg. Carlos Vinicio Salazar Sierra
Coordinador General Administrativo Financiero

ASUNTO: Requerimiento - Proyecto de Titulación

De mi consideración:

Estimado señor Coordinador General Administrativo Financiero

En relación que me encuentro cursando la Maestría en Dirección de Empresas y de acuerdo a la modalidad para finalizar el posgrado en mención, gentilmente me permito solicitar a usted su autorización para poder realizar la tesis de titulación enfocada en, "**El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral del sector público**", el objetivo del tema propuesto es poder identificar como se encuentra el clima organizacional en la institución y ver como este afecta al desempeño de los funcionarios.

Además, con la finalidad de poder desarrollar el trabajo en mención dentro de la institución y de acuerdo a como vaya realizándose será preciso obtener datos informativos (**anónimos**) enfocado en el ámbito de estudio, así como realización de encuestas y demás insumos que se prevea necesario para la culminación de dicho trabajo.

Ante lo expuesto agradezco su autorización y respuesta favorable.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Ing. Gabriela Pilar Ninacuri Moya
ASISTENTE DE PLANIFICACION

Copia:
Sra. Loda, Alicia Dayanara Atzamora Andrade
Directora de Administración del Talento Humano

Memorando Nro. SECAP-CGAF-2023-0739-M

Quito, D.M., 29 de junio de 2023

PARA: Srta. Ing. Gabriela Pilar Ninacuri Moya
Asistente de Planificación

ASUNTO: REFERENCIA: MEMORANDO NRO. SECAP-DF-2023-0944-M
"REQUERIMIENTO - PROYECTO DE TITULACIÓN"

De mi consideración:

Estimada, a través del presente, le extiendo un cordial saludo y a la vez, manifiesto lo siguiente:

Mediante Memorando Nro. SECAP-DF-2023-0944-M, de fecha 27 de junio de 2023, suscrito por la Ing. Gabriela Pilar Ninacuri Moya, Dirección Financiera, remite a esta Coordinación General Administrativa Financiera, mediante el cual se manifiesta:

"Estimado señor Coordinador General Administrativo Financiero

En relación que me encuentro cursando la Maestría en Dirección de Empresas y de acuerdo a la modalidad para finalizar el posgrado en mención, gentilmente me permito solicitar a usted su autorización para poder realizar la tesis de titulación enfocada en, "El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral del sector público", el objetivo del tema propuesto es poder identificar como se encuentra el clima organizacional en la institución y ver como este afecta al desempeño de los funcionarios.

Además, con la finalidad de poder desarrollar el trabajo en mención dentro de la institución y de acuerdo a como vaya realizándose será preciso obtener datos informativos (anónimos) enfocados en el ámbito de estudio, así como realización de encuestas y demás insumos que se prevea necesario para la culminación de dicho trabajo."

En virtud de lo expuesto, me permito autorizar para que realice el proyecto de titulación en el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – SECAP.

Particular que pongo en su conocimiento, para los fines pertinentes.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Memorando Nro. SECAP-CGAF-2023-0739-M

Quito, D.M., 29 de junio de 2023

Documento firmado electrónicamente

Abg. Carlos Vinicio Salazar Sierra
COORDINADOR GENERAL ADMINISTRATIVO FINANCIERO

Referencias:
- SECAP-DF-2023-0944-M

Anexos:
- secap-df-2023-0944-m.pdf

Copia:
Sra. Leda. Alicia Dayanara Alzamora Andrade
Directora de Administración del Talento Humano

Sra. Mgs. Ruth del Pilar Cabezas Muñoz
Directora Financiera

Sra. Jenny Alexandra Aguirre Blacio
Servidor Público I

ja



CARLOS VINICIO
SALAZAR SIERRA

Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
Dirección: José Arfaez 63-34 y Lomas
Código postal: 170507 / Quito-Ecuador
Teléfono: +593-2 384 0000
www.secap.gob.ec

* Documento firmado electrónicamente por Qubus



2/2