

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

### MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

#### COHORTE 2018

---

**Tema:** “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta”

---

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

**Autora:** Ingeniera Mélida Viviana Galarza Sañay

**Director:** Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.

Ambato – Ecuador

2022

A la Unidad Académica de Titulación Facultad de Ciencias Administrativas.

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Doctor Jorge Francisco Abril Flores Magíster, e Ingeniero Leonardo Gabriel Ballesteros López, MBA.*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “*Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta*” elaborado y presentado por la señora *Ingeniera Mélida Viviana Galarza Sañay*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Administración Pública; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

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

-----  
*Dr. Jorge Francisco Abril Flores Mg.*  
**Miembro del Tribunal**

-----  
*Ing. Leonardo Gabriel Ballesteros López, MBA.*  
**Miembro del Tribunal**

## **AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN**

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Mélida Viviana Galarza Sañay, Autora bajo la Dirección del Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA. Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

-----  
*Ing. Mélida Viviana Galarza Sañay*

*c.c.: 0603357203*

**AUTORA**

-----  
*Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*

*c.c.: 1802246346*

**DIRECTOR**

## **DERECHOS DE AUTOR**

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

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

-----  
*Ing. Mélida Viviana Galarza Sañay*  
*c.c.: 0603357203*

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Portada.....	i
A la Unidad Académica de Titulación.....	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR .....	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
AGRADECIMIENTO .....	xi
DEDICATORIA .....	xii
RESUMEN EJECUTIVO .....	xiii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xv
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I.....	4
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.1. Definición del problema de investigación.....	4
1.2. Justificación.....	9
1.3. Objetivos .....	11
1.3.1. General .....	11
1.3.2. Específicos .....	11
CAPITULO II .....	13
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	13
CAPITULO III.....	22
MARCO METODOLÓGICO .....	22
3.1. Ubicación .....	22
3.2. Equipos y materiales .....	23
3.3. Tipo de investigación .....	24
3.4. Prueba de Hipótesis - pregunta científica – idea a defender .....	26
3.5. Población o muestra .....	26
3.6. Recolección de información.....	27
3.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico .....	29
3.8. Variables respuesta o resultados alcanzados .....	30

CAPITULO IV .....	32
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	32
CAPÍTULO V .....	85
5.1. Conclusiones .....	85
5.2. Recomendaciones .....	86
5.3. BIBLIOGRAFÍA .....	87
5.4. ANEXOS .....	93

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Alfa de Cronbach .....	29
Tabla 2 Correlaciones entre las variables de estudio .....	81
Tabla 3 Resumen del Modelo de Correlación Múltiple .....	83
Tabla 4 Resumen del Modelo de Correlación Múltiple “ANOVA” .....	83
Tabla 5 Coeficientes del Modelo de Regresión .....	84

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Constructos de la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral .....	31
Figura 2 Comunicación con el superior .....	32
Figura 3 Relación con los compañeros de trabajo .....	33
Figura 4 Relación con el jefe .....	34
Figura 5 Errores por falta de información.....	34
Figura 6 Explicación clara del jefe.....	35
Figura 7 Información suficiente .....	36
Figura 8 Comunicación franca y sincera con el jefe .....	36
Figura 9 Trabajo en equipo .....	37
Figura 10 Avanzar en la misma dirección.....	38
Figura 11 Compartir información con el equipo de trabajo.....	38
Figura 12 Mecanismos de comunicación son adecuados.....	39
Figura 13 Reuniones efectivas .....	40
Figura 14 Localización de empleados.....	40
Figura 15 Respeto mutuo del tiempo .....	41
Figura 16 Incentivar para capacitaciones .....	42
Figura 17 Plan de capacitaciones .....	42
Figura 18 Desarrollo personal .....	43
Figura 19 Equidad para capacitarse .....	44
Figura 20 Personal elogiado mas que criticado.....	44
Figura 21 Partícipes de buenos resultados .....	45
Figura 22 Actuación de calidad gratificada .....	46
Figura 23 Fijación en habilidades antes que en debilidades .....	46
Figura 24 Atención y reconocimiento.....	47
Figura 25 Funcionario espera elogios antes que críticas.....	48
Figura 26 Trabajando juntos .....	48
Figura 27 Ganas de trabajar todo el día .....	49
Figura 28 Seguridad en el trabajo .....	50
Figura 29 Ánimo y ayuda unos a otros .....	50
Figura 30 Comunicación abierta y transparente.....	51
Figura 31 Confianza.....	52



Figura 32 Hablar los unos con los otros y no de los otros .....	52
Figura 33 Respeto hacia los demás .....	53
Figura 34 Toma de decisiones en un mismo nivel .....	54
Figura 35 Decisiones tomadas oportunamente .....	54
Figura 36 Toma de decisiones pensando en los trabajadores .....	55
Figura 37 Emplear la iniciativa en el trabajo .....	56
Figura 38 Animar los empleados a tomar sus propias decisiones.....	56
Figura 39 Decisiones basadas en información confiable .....	57
Figura 40 Entorno físico mejora el bienestar y la eficiencia.....	58
Figura 41 Diseño y decoración se ajustan al servicio que prestan.....	58
Figura 42 Suficiente espacio físico .....	59
Figura 43 Ventilación e iluminación adecuados .....	60
Figura 44 Interferencia laboral por ruido .....	60
Figura 45 Equipos e insumos necesarios .....	61
Figura 46 Cumplimiento de acuerdos .....	62
Figura 47 Esfuerzo laboral extra .....	62
Figura 48 Camiseta puesta .....	63
Figura 49 Responsabilidad sobre éxitos y fracasos.....	64
Figura 50 Reconocimiento de los progresos en el trabajo .....	64
Figura 51 Necesidad de que existan cambios .....	65
Figura 52 Flexibilidad al cambio .....	66
Figura 53 Adaptación al cambio .....	66
Figura 54 Uso de nuevas tecnologías y herramientas .....	67
Figura 55 Trato cordial.....	68
Figura 56 Integración a actividades en equipo.....	68
Figura 57 Aportar conocimiento .....	69
Figura 58 Objetivos claros .....	70
Figura 59 El lider facilita la comunicación .....	70
Figura 60 Planificar actividades.....	71
Figura 61 Llega con anticipación al trabajo .....	72
Figura 62 Mayor información para mejorar el trabajo.....	72
Figura 63 Proponer ideas en el trabajo.....	73
Figura 64 Proporcionar información adecuada.....	74

Figura 65 Grado de colaboración con los jefes .....	74
Figura 66 Grado de cooperación con el personal .....	75
Figura 67 Cumple a tiempo tareas delegadas .....	76
Figura 68 Conocimiento de procedimientos .....	76
Figura 69 Conocimiento para realizar sus funciones .....	77
Figura 70 Constante en sus tareas para cumplir metas .....	78
Figura 71 Fácil adaptación a los cambios .....	78
Figura 72 Desempeñarse en un puesto de mayor jerarquía.....	79
Figura 73 Ideas para enfrentar nuevos retos .....	80
Figura 74 Cumplimiento del horario del trabajo.....	80
Figura 75 Regresión lineal entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral .....	82

## AGRADECIMIENTO

Este trabajo de investigación ha sido una gran bendición en todo sentido, no cesan mis ganas de decir que es el amor la bondad la misericordia de Dios que ha obrado en mi vida para llegar a cumplir una meta más.

Gracias a mi Esposo quien con su comprensión, paciencia y amor estuvo en todo este proyecto de estudio apoyándome y animándome en todo momento

A mis padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez.

También quiero agradecer al Sr Alcalde Simón Bolívar Gualan del Gobierno Autónomo Descentralizado del Canto Colta quien gentilmente me permitió realizar este trabajo de investigación en tan prestigiosa institución de la misma manera a la Licenciada Transito Lluco quien con su amabilidad aportó para que esta investigación se pudiera realizar.

## DEDICATORIA

Este trabajo de investigación la dedicó a Dios por ser mi creador por darme fortaleza, sabiduría perseverancia para alcanzar uno de los anhelos más deseados.

Con todo mi amor y cariño a mi esposo Patricio Vallejo que me acompañado en aquellos momentos en que el estudio y el trabajo ocuparon mi tiempo y esfuerzo, gracias por su comprensión, amor y su estímulo constante.

A mi amado hijo Jeremy por ser mi fuente de motivación e inspiración para superarme cada día más.

A mis queridos padres, Rosita y Fausto que han sabido formarme con buenos valores, sentimientos, hábitos, lo que me ayudado a seguir adelante en los momentos turbios.

A mis hermanos Jhonny, Santiago, Ivo a mis tíos y primos por el apoyo brindado para llegar a culminar este proyecto.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
**COHORTE 2018**

**TEMA:**

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL DE COLTA

**AUTOR:** *Ingeniera Mélida Viviana Galarza Sañay*

**DIRECTOR:** *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*

**FECHA:** *21 de enero del 2022*

**RESUMEN EJECUTIVO**

El clima organizacional y el desempeño laboral han sido variables analizadas dentro de las instituciones tanto públicas como privadas desde hace varias décadas, por su implicación en la productividad y en el cumplimiento de los objetivos. Los estudios de la variable clima organizacional se remonta al año 1927 en la que Elton Mayo describió las variables que componen el ambiente laboral, además, posterior a dicha investigación se han estudiado a profundidad diversos aspectos, entre ellos, su incidencia sobre la variable desempeño laboral.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados son instituciones que componen la organización territorial del Ecuador, poseen autonomía financiera, administrativa y política, empero de su arbitrio, se encuentran regidos a los articulados de la Constitución de la República del Ecuador y a los del Código Orgánico Territorial, Autonomías y Descentralización. Tienen, fundamentalmente como competencia principal el progreso sostenible y digno de los ciudadanos, para dicho efecto, hacen uso de diversas herramientas como la formulación e implementación de políticas públicas justas e integrales, debido a ello, se convierten en instituciones atractivas

para ser estudiadas y mucho más porque en ellas laboran funcionarios con responsabilidades establecidas de las que dependen la calidad de atención que presta el GAD hacia la ciudadanía.

La metodología investigativa empleada se enfoca en el método descriptivo, y correlacional, a través de la que se demostró la relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, que inicialmente se sustentó en la teoría de estudios efectuados por Penachi, (2019), Pachas (2018), Vera & Suárez (2018), Cubillos, Velásquez, & Reyes (2014), Gonzalez & Morales (2020), Enríquez & Calderón, (2017), entre otros, mismos que contribuyeron a la formulación de la hipótesis planteada en la investigación.

El resultado arrojado al emplear el Coeficiente de Correlación de Pearson (0,51 p-valor < 0.05) dentro de la indagación, demuestra la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta. Adicionalmente, con dicho fundamento, se establecieron los factores que influyen en el Desempeño Laboral mediante la aplicación del método de Regresión Lineal Múltiple obteniendo que son: la toma de decisiones (Sig. 0.010 < p-valor 0.05), el compromiso (Sig. 0.010 < p-valor 0.05) y adaptación al cambio (Sig. 0.026 < p-valor 0.05).

**DESCRIPTORES:** *AMBIENTE, CLIMA ORGANIZACIONAL, COEFICIENTE DE CORRELACIÓN, CONSTRUCTOS, DESEMPEÑO LABORAL, INCIDENCIA, PEARSON, PRODUCTIVIDAD, PSICOLOGÍA, RELACIÓN, REGRESIÓN LINEAL MÚLTIPLE.*

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
**COHORTE 2018**

**THEME:**

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND LABOR PERFORMANCE OF WORKERS  
OF THE DECENTRALIZED AUTONOMOUS GOVERNMENT OF COLTA

**AUTHOR:** *Ingeniera Mélida Viviana Galarza Sañay.*

**DIRECTED BY:** *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*

**DATE:** *21 de enero del 2022*

**EXECUTIVE SUMMARY**

The organizational climate and work performance have been variables analyzed within both public and private institutions for several decades, due to their implication in productivity and in the fulfillment of objectives. The studies of the organizational climate variable date back to the year 1927 in which Elton Mayo described the variables that make up the work environment, in addition, after said investigation, various aspects have been studied in depth, among them, its incidence on the work performance variable.

The Decentralized Autonomous Governments are institutions that make up the territorial organization of Ecuador, they have financial, administrative and political autonomy, however at their discretion, they are governed by the articles of the Constitution of the Republic of Ecuador and those of the Territorial Organic Code, Autonomies and Decentralization. They have, fundamentally, the sustainable and dignified progress of citizens as their main competence, for this purpose, they make use of various tools such as the formulation and implementation of fair and comprehensive public policies, due to this, they become attractive institutions to be studied and much more so because they work officials with established

responsibilities on which the quality of care provided by the GAD to citizens depends.

The research methodology used focuses on the descriptive and correlational method, through which the relationship between Organizational Climate and Work Performance was demonstrated, which was initially based on the theory of studies carried out by Penachi, (2019), Pachas (2018), Vera & Suárez (2018), Cubillos, Velásquez, & Reyes (2014), Gonzalez & Morales (2020), Enríquez & Calderón, (2017), among others, who contributed to the formulation of the hypothesis raised in the research.

The result obtained when using the Pearson Correlation Coefficient (0.51 p-value < 0.05) within the investigation, demonstrates the relationship between the Organizational Climate and the Labor Performance of the workers of the Municipal Decentralized Autonomous Government of Colta. Additionally, with this foundation, the factors that influence Labor Performance were established by applying the Multiple Linear Regression method, obtaining that they are: decision making (Sig. 0.010 < p-value 0.05), commitment (Sig. 0.010 < p-value 0.05) and adaptation to change (Sig. 0.026 < p-value 0.05).

**KEYWORDS:** *CONSTRUCTS, CORRELATION COEFFICIENT, ENVIRONMENT INCIDENCE, JOB PERFORMANCE, MULTIPLE LINEAR REGRESSION, ORGANIZATIONAL CLIMATE, PEARSON, PRODUCTIVITY, PSYCHOLOGY, RELATIONSHIP.*



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se encuentra conformada de acuerdo con la estructura descrita a continuación:

Preliminarmente a la descripción del problema, se puntualiza el tema de investigación y se identifica a la autora y al director del estudio, posteriormente, se constituye de forma clara la línea de investigación a la que va orientado el actual estudio, siendo el Desarrollo Territorial y Empresarial.

Dentro del capítulo uno, se encuentran antecedentes sobre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral de estudio, en el que se describen su importancia. Origen y desarrollo hasta puntualizar la realidad del entorno con respecto a las variables estudiadas dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta. Además, se refiere la justificación por la que se llevó a cabo el análisis y subsiguientemente se formularon los objetivos de la investigación.

Consecutivamente, se reseñan las investigaciones más relevantes que refieren al análisis de las variables objeto de estudio en revistas científicas que avalan su importancia y que a su vez constituyeron el fundamento para la formulación de la hipótesis planteada. Con la información previa y establecido el horizonte investigativo, se constituyó el marco metodológico con el cual se trabajó para alcanzar los objetivos planteados, en dicha metodología se establece que el tipo de investigación es descriptiva y correlacional al contar con variables de carácter cuantitativas que está conformadas por constructos que son medidos en escala tipo Likert.

Para establecer la validez de los instrumentos empleados para levantar la información se obtuvo la escala Alfa de Cronbach (0.98) de la totalidad de los cuestionarios, con dicho resultado se demostró la consistencia interna del instrumento, también se calculó de forma independiente la escala de validez al instrumento de la variable Clima Organizacional (0.98) y de la Satisfacción Laboral (0.90), siendo muy favorables.

Por último, en el punto de los resultados, mediante el método de Correlación de Pearson (0,51 con un p-valor  $< 0.05$ ) se demostró estadísticamente que existe una relación causa-efecto positiva moderada entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral, resultado que permitió concluir que, a medida que la percepción del Clima Organizacional sea positiva, también lo será el Desempeño Laboral. Al mismo tiempo, se aplicó la técnica de Correlación Múltiple, con la que se identificó que los constructos del Clima Organizacional: toma de decisiones (Sig. 0.010  $<$  p-valor 0.05), compromiso (Sig. 0.010  $<$  p-valor 0.05) y adaptación al cambio (Sig. 0.026  $<$  p-valor 0.05); son responsables del comportamiento de la variable Desempeño Laboral.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS PROGRAMA MAESTRÍA**  
**EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COHORTE 2018**

**TEMA:** “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta”

**AUTOR:** Mérida Viviana Galarza Sañay

*Grado académico:* Ingeniera

*Correo electrónico:* vivigs22@hotmail.com

**DIRECTOR:** Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.**

- Línea de investigación aprobada en el programa de posgrado  
Desarrollo Territorial y Empresarial

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Definición del problema de investigación

El interés de estudio que ha despertado en varios académicos el clima organizacional se debe a la relevancia que esta variable tiene sobre la productividad y el desempeño de los trabajadores al estar relacionada con la conducta de los empleados. Por tanto, estudiosos se han enfocado en su análisis, ya que, esta variable consiente el modificar la conducta laboral a través de la restructuración in situ de la relación que mantiene el trabajador con sus compañeros y jefe, con el fin de alcanzar logros laborales y cambios significativos en el desempeño laboral (Marchart, 2016, págs. 26-28).

En base a dicho argumento, el desempeño laboral guarda una estrecha relación con el clima organizacional, ya que, para estimar o medir el desempeño se deben analizar características individuales como son las capacidades, necesidades, cualidades y habilidades que permiten al sujeto interactuar, lo que, a su vez, produce comportamientos que afectan a los resultados que dependen por completo del entorno organizacional (Chiang & San Martín, 2015, pág. 160).

Así también, porque se deben considerar tres elementos que la componen y que están sometidos al tipo de clima organizacional, como son: el desempeño de las tareas, responsabilidades u obligaciones que contribuyen a la producción tanto de bienes o servicios; el civismo que comprende todas aquellas acciones como el respeto, la colaboración, trabajo en equipo, entre otras, que aportan positivamente al ambiente psicológico de la organización; finalmente, la falta de productividad en la que se constituyen las acciones como la conducta, ausentismos, robo, daños a bienes y personas que afectan de manera activa a la organización (Sum, 2015, pág. 26).

El primer aporte en la historia del clima organizacional según Bernal, Pedraza, & Sánchez, (2015, pág. 10) fue efectuado por Elton Mayo (1927-1939), quien ejecutó

un experimento en las fábricas Hawthorne propiedad de Westwern Electric, del cual se obtuvo como resultado que variables como las relaciones humanas, condiciones de trabajo, percepción, intereses personales, satisfacción laboral, productividad entre otras componen el clima organizacional, demostrando de tal manera, que factores internos de la organización e intereses del individuo afectan la percepción que tienen los empleados con respecto al entorno o ambiente organizacional.

Por otra parte, Juárez (2018 págs. 307-308) considera que el inicio del conocimiento de clima organizacional se dio en la década de 1930 por el investigador Kurt Lewin, quién obtuvo como resultado, que los tipos de atmósferas sociales dependen del tipo de liderazgo, además que el clima o atmósfera organizacional es una variable interviniente esencial entre la persona y el ambiente.

Como término “clima organizacional” aparece en 1960, década en la que fue empleada en la psicología industrial por el psicólogo, escritor y consultor de gestión Gellerman, siendo a partir de ese momento empleado en investigaciones de Likert (1961,1967), Halpin y Croft (1962), Litwin y Stringer (1968), Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970), Denison (1991), Halpin y Croft (1962), Litwin y Stringer (1968), Tiagiuri y Litwin (1968), Likert (1961,1967), Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (Juárez, 2018).

Gracias a los aportes que se dieron desde sus inicios, en la actualidad se han formulado varias definiciones de clima organizacional, sin embargo, no son excluyentes entre sí, ya que, al coincidir en el punto de vista de que el tipo de clima organizacional es el resultado de la interacción que tiene el individuo con la organización, ha permitido el desarrollo del conocimiento de esta variable. (Iglesias & Torres, 2018, pág. 199).

Con respecto a lo expuesto, los autores Katz y Jahn (1966) aportaron al desarrollo del conocimiento al promulgar que el clima organizacional es el resultado de un conjunto de factores de la organización visto como un todo y que se expresan en su cultura global. Sobre el mismo tema, los doctos Forehand y Gilmer (1964)

establecieron que el clima organizacional se conforma por ciertas características que permiten describir a la organización (Iglesias & Torres, 2018, pág. 199).

En este sentido, teóricos especialistas como Schneider (1975) han concluido que la principal insignia de una organización es su talento, el cual le puede otorgar una verdadera ventaja competitiva, es por ello que la percepción individual que estos tengan del clima organizacional determina su desenvolvimiento laboral al existir una relación entre la conducta, las prácticas y procedimientos (Chiang, Matín, & Núñez, 2010, págs. 34-35).

Así también, Joyce y Slocum (1982) manifestaron la existencia del clima psicológico formado por descriptores individuales de las programaciones y prácticas organizacionales. Teorías que permitieron definir al clima organizacional como la percepción que tienen los individuos del ambiente y de su intersubjetividad (Chiang, Matín, & Núñez, 2010, págs. 34-35).

El desarrollo del estudio del clima organizacional en América Latina es innegable de acuerdo con Fabara, Jaramillo, & Falcón, (2020, pág. 4) debido a que existen investigaciones como la efectuada por Kejner y Nath (1968) en la que desde la perspectiva psicológica confrontaron la imagen que tienen los gerentes y capataces, en Estados Unidos y América Latina.

Posteriormente, en 1978 los investigadores Vargas, Cabrera y Rincón estudiaron cómo los jefes departamentales solucionan los conflictos, encontrando ocho factores que influyen en la misma, como son el compromiso, el enfrentamiento, aceptación, manipulación, sumisión, confrontación, solución de problemas y retirada, dando como resultado que las estrategias aplicadas por el jefe para solucionar los problemas tienen un efecto importante sobre el clima organizacional (Fabara, Jaramillo, & Falcón, 2020).

En investigaciones más actuales sobre clima organizacional en América Latina se han efectuado estudios en los que se determinó que las técnicas que cuentan con el apoyo organizacional y que buscan lograr compromiso en los empleados,

compañerismo en el trabajo, desarrollo personal y profesional, sentido de pertenencia, confianza ética – profesional, satisfacción, buena comunicación, sentimiento de autorrealización, disciplina, favorecen a la percepción que tienen los empleados de que la organización cuida y valora su bienestar, demostrando beneficios en el desempeño (Torres & Zegarra, 2015, págs. 9-10).

En Ecuador el estudio del clima organizacional está tomando relevancia tanto en empresas públicas como privadas. En el ámbito privado, concretamente en el sector calzado, su estudio se ha orientado a medir el clima organizacional tomando en consideración cinco factores que lo componen como son las compensaciones, condiciones de trabajo, liderazgo y comunicación (Pazmay & Ortiz, 2018).

De los resultados obtenidos, ha resaltado que el aspecto económico repercute en la motivación laboral, así como, que el tipo de liderazgo es un factor elemental para mejorar la relación entre los empleados, del mismo modo, los resultados manifiestan que la comunicación debe ser estratégica para que no se oriente únicamente a la comunicación técnica en la que su único interés es la realización de tareas, dejando de lado la parte humana (Pazmay & Ortiz, 2018).

Con respecto al sector público ecuatoriano, según Fabara, Jaramillo, & Falcón (2020; pág. 80-81) el clima organizacional ha tomado interés en pos de fortalecer la mejora continua del ambiente de trabajo, es así que, el Ministerio del Trabajo ha expedido en el año 2018 la Norma Técnica para la Medición del Clima Laboral al Servicio Público, en la que se establece que la medición del Clima Laboral se la debe efectuar obligatoriamente de forma anual.

Los componentes liderazgo, compromiso y entorno de trabajo, deben ser medidos a fin de elaborar estrategias que se orienten a corregir los elementos que perjudiquen a la productividad y al compromiso de los servidores públicos. En la prenombrada normativa específica que los Gobiernos Autónomos Descentralizados se encargarán de elaborar la metodología que se ajuste a su realidad, a fin de medir el clima laboral

en sus instituciones, enmarcada en la Norma Técnica para Medición del Clima Laboral al Servicio Público (Fabara, Jaramillo, & Falcón, 2020, págs. 80-81).

El GAD Municipal de Colta es una institución que tiene por responsabilidad el desarrollo cantonal, la vialidad urbana, servicios públicos, contribuciones por mejoras, ocupación de suelo, transporte público, registro de la propiedad, entre otros. Esta institución está compuesta por el Concejo Municipal, la Alcaldía, Dirección de Planificación, Dirección Administrativa, Dirección Financiera, Dirección de Obras Públicas, Dirección de Servicios Públicos, Dirección de Desarrollo Económico y Social, Dirección de Tránsito, Transporte y Seguridad Vial, Dirección de Turismo y Patrimonio, Registro de la Propiedad.

Así como, el GADM de Colta, se conforma por instituciones desconcentradas como el Cuerpo de Bomberos, la Empresa Pública Municipal de Turismo Colta Lindo y Milenario Touring – COLMITUR-EP y la Empresa de Comercialización de Tierras Altas. Al ser una institución compleja que posee varias competencias y atribuciones bajo su responsabilidad, cuenta con diversas dependencias dentro de su estructura, lo que ha generado problemas de comunicación entre ellas, poca participación de los empleados en la toma de decisiones, incumplimiento de objetivos, desempeño laboral desfavorable, así como, una percepción negativa del clima organizacional o clima laboral.

De acuerdo con González & Morales (2020), en el contexto ecuatoriano, actualmente se considera al clima organizacional como un instrumento transcendental que se orienta a lograr la mejora continua dentro de las instituciones, convirtiéndolo en un factor relevante a estudiar, analizar y mejorar, por los efectos positivos que esta variable supone en la mejora de la calidad del servicio, en la calidad de la vida laboral, en el rendimiento laboral, en la responsabilidad, en la calidad del empleo y en la satisfacción laboral.

Sobre el mismo argumento García & Valle (2020) coinciden que en el Ecuador se ha demostrado que el tipo de clima organizacional es el reflejo de acciones tanto



positivas como negativas que toman las instituciones sobre su talento humano. Así también, los autores manifiestan que en Ecuador los empleados sufren de estrés, frustración, trato inadecuado, bajas remuneraciones y mala comunicación, elementos que provocan efectos negativos en el desarrollo, desempeño y salud del trabajador.

## **1.2. Justificación**

El clima organizacional es una condición del entorno o ambiente laboral que es percibido de forma positiva o negativa por los miembros de la organización, siendo esta percepción diferente en cada individuo, debido a que depende de las experiencias, deseos, objetivos y aspiraciones personales (Chirinos, Meriño, & Martínez, 2018, págs. 45-46). Por tanto, al depender el clima organizacional de la apreciación personal de los miembros de la organización sobre aspectos como la equidad remunerativa, incentivos, condiciones de trabajo, promoción laboral, liderazgo, entre otros, tiene efectos directos sobre la consecución de los objetivos, la rentabilidad, la motivación, la satisfacción, el sentido de pertenencia, la permanencia, la conducta y el desempeño laboral (Charry, 2018, pág. 26).

Al estar el clima organizacional y el desempeño laboral relacionados entre sí en varias investigaciones y al ser variables de suma relevancia para el futuro de una organización tanto pública como privada, justifican ser estudiadas en la presente investigación debido a que es imperante establecer si el clima organizacional percibido por los empleados es positivo o negativo, Además porque, coincidiendo con Fabara (2020; pág. 23) el clima organizacional comprende el ambiente social laboral que al verse afectado negativamente repercute en la actitud, compromiso, sentimientos e identificación. De igual manera, porque debido a que el clima organizacional está conformado por varios elementos característicos que al ser apreciados subjetivamente por el individuo, influyen en la estabilidad, comportamiento social y actitudes laborales (Brito, Pitre, & Cardona, 2020, págs. 142-143). Así también el desempeño laboral justifica ser estudiado, debido a que en varias investigaciones es demostrada como variable explicada por el clima organizacional y porque expone la eficacia y el comportamiento que tiene el personal al trabajar

dentro de las instituciones, es decir esta variable se enmarca en el nivel de logro alcanzado por el empleado con respecto a las metas propuestas para lo cual hace uso de sus habilidades, capacidades, cualidades, etc (Zans, 2017, págs. 38-40).

Es oportuno y conveniente estudiar el clima organizacional en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, debido a que con los resultados obtenidos en la investigación se podrán corregir a través de la aplicación de estrategias apropiadas aquellos factores que tengan repercusión sobre el desempeño, rendimiento, calidad del servicio prestado y la productividad de los empleados en cumplimiento de los roles, competencias y atribuciones establecidas para la institución por la ley y que buscan la satisfacción de las necesidades de sus habitantes. Por tal motivo, al investigador le resulta atractivo e importante estudiar esta problemática a fin de lograr mejorar el ambiente o entorno laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales lo que a su vez mejorará su prestación de trabajo.

Referente a la variable desempeño laboral, es una variable importante en la consecución de los objetivos estratégicos institucionales, dado que, es un elemento clave para el logro de las metas empresariales al constituirse por las conductas de los individuos dentro de las facetas de desempeño: de tarea, contextual, adaptativo, proactivo y contraproduktivo, siendo este último se enfoca en el trabajo que va más allá de lo esperado (Ramírez & Nazar, 2019, pág. 792). El talento humano se está conformando como un elemento fundamental en el logro de los objetivos organizaciones, es por ello, que se está prestando mayor atención a su crecimiento, realización, capacitación, participación, valorización, desarrollo, satisfacción, motivación y retención. Dado que, de su bienestar se condiciona su rendimiento.

El estudiar la afectación que tiene un clima organizacional desfavorable sobre el rendimiento laboral es viable, al tener facilidad para acceder a la información que se requiere para llevar a cabo la investigación. Así también, por que se cuenta con el apoyo y predisposición de los funcionarios para responder a las interrogantes planteadas en el instrumento de recolección de información que tiene como

objetivo demostrar la covarianza entre la variable clima organizacional y el desempeño laboral, lo que posteriormente facultará plantear alternativas de solución que orienten a mejorar el rendimiento de los funcionarios, en pos de brindar un servicio de calidad a la ciudadanía dentro del rol, competencias y atribuciones establecidas por ley.

Existen varios beneficiarios con la presente investigación. Las autoridades se verán favorecidos con la información y resultados obtenidos, a tal manera que podrán formular y aplicar estrategias orientadas a mejorar el ambiente laboral, lograr los objetivos propuestos y renovar la imagen institucional. Como efecto de dichas estrategias, los funcionarios se beneficiarán con la mejora de sus condiciones laborales que automáticamente será reflejado en una percepción positiva del clima organizacional, dando como respuesta, mejoras en rendimiento laboral. La ciudadanía también obtendrá grandes ventajas con la presente investigación, al contar con un servicio oportuno, eficaz, eficiente y de calidad. Finalmente, los resultados obtenidos podrán servir de fuente de investigación para futuros estudios.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. General**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta, para conocer el impacto causal mutuo de las variables objeto de estudio.

#### **1.3.2. Específicos**

- Fundamentar teóricamente la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, para la descripción del problema en un cuerpo de conocimientos que sustente a la investigación y la formulación de la hipótesis.
- Precisar el estado actual del clima organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta, a fin de obtener un perfil de diagnóstico

confiable que sirva de aporte para la implementación de un plan de mejora.

- Identificar los factores influyen en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta, con el propósito contribuir a la aplicación de estrategias focalizadas en los puntos críticos.

## **CAPITULO II ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

Una vez que se ha realizado la revisión teórica del problema planteado, se han considerado una serie de investigaciones que han contribuido a fundamentar la relación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, de las que se refieren las investigaciones más notables:

El autor Penachi, (2019) en su investigación Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI - Perú, manifiesta que, para lograr las metas establecidas, se debe contar con un clima organizacional favorable, así como, refiere la existencia de un predominio del entorno o ambiente laboral sobre el desempeño de los empleados. La investigación se efectuó con una muestra de 196 empleados de diferentes áreas del INDECI, de lo que obtuvo como resultado que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El investigador llega a la conclusión que un ambiente de calidad en el que primen el compañerismo, los valores, el trabajo en equipo y la armonía, complementado con la capacitación que les brinden a sus empleados, los ascensos, y reconocimientos dan como resultado el incremento en el rendimiento de sus colaboradores.

En el estudio: relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Larán, provincia de Chincha - Perú, el investigador Pachas (2018) determina la existencia de una correlación significativa (Coeficiente de correlación de Pearson = 0,82) entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Para establecer dicho resultado, el investigador planteó 9 interrogantes compiladas en un instrumento tipo Likert de 4 niveles debidamente estructurado a fin de medir desde la perspectiva de los 132 empleados encuestados, los factores del clima organizacional: motivación, empatía, liderazgo directivo y ambiente laboral, así como, los constructos de la satisfacción

laboral: competencias profesionales, habilidades técnico operativo y competencia social.

Vera & Suárez (2018) en su investigación insidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón la Libertad - Ecuador, resaltan que la variable con mayor influencia en el éxito de una institución, es el clima organizacional, por tanto, si la organización busca satisfacer a su cliente interno, debe priorizar su bienestar para que tengan una percepción positiva del clima organizacional. La investigación tuvo como resultado al aplicar la prueba chi-cuadrado ( $p$ -valor menos a 0.005 y una significancia del 5%) que el clima organizacional influye significativamente sobre el desempeño laboral. Además concluyen que la empresa no evalúa a sus empleados y no realiza el seguimiento y la evaluación de las metas con respecto al rendimiento de sus empleados.

En el plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado, estudio que tiene enfoque cuantitativo, descriptivo y propositivo, los autores Cubillos, Velásquez, & Reyes (2014), efectuaron un análisis a las evaluaciones de clima organizacional y desempeño laboral realizadas por un consultor externo contratado en el año 2021 por la institución pública objeto de estudio. Para la evaluación de las variables el consultor aplicó un cuestionario de 71 preguntas orientadas a medir el desempeño laboral y los constructos del clima organizacional: alineamiento organizacional, liderazgo, efectividad organizacional, desarrollo, condiciones de trabajo, reconocimiento, participación, trabajo en equipo, imagen y orgullo. En base a dicha consultoría, los investigadores proponen que el área responsable de la gestión humana sea vista como un área de apoyo que influya en las estrategias de las organizaciones, al ser el factor humano elemental para el cumplimiento de la misión y visión.

Gonzalez & Morales (2020) en su análisis del clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas del Ecuador, demuestra la relación entre las variables de estudio clima organizacional y

desempeño laboral a través del coeficiente de Karl Pearson y la regresión lineal. Del mismo modo, exponen que los constructos del clima organizacional: delegación de funciones, relaciones interpersonales, la comunicación, el entorno físico y el reconocimiento tienen influencia sobre el desempeño laboral. Concluyendo que existe una relación directa, fuerte y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral lo que revela que a medida que la percepción positiva del clima organizacional aumente, también aumentará el desempeño de los empleados del Servicio de Rentas Internas, logrando así beneficios mutuos.

En el estudio denominado el Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador, de los autores Enríquez & Calderón, (2017) se empleó un instrumento mediante el cual se valoró la correlación del clima organizacional con el desempeño laboral, según sus dimensiones: apoyo de las autoridades, reconocimiento de las autoridades, confort físico, relaciones entre compañeros, control y presión de las autoridades. Los resultados obtenidos por los autores demuestran que el clima organizacional no es positivo debido a que existe autoritarismo, deficiente comunicación, mala relación interpersonal y falta de confianza, afectando directamente sobre el desempeño de los docentes.

En investigación: el clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas estudio caso: Hardepex Cía. Ltda., los autores Pilligua & Arteaga (2019) emplearon un instrumento que medía el clima organizacional a través de los constructos comunicación, colaboración, liderazgo, carrera profesional, satisfacción, dando como resultado que el 58% de los empleados consideran que el clima organizacional debe ser mejorado, así mismo, exponen que los constructos que deben tener prioridad de mejora son la carrera profesional y el liderazgo. Concluyendo que las empresas independientemente del sector al que pertenezcan, su tamaño o actividad a la que se dediquen, deben orientarse a conseguir un clima organizacional favorable, debido a que repercute en los resultados los que se relacionan con la producción y el rendimiento.

En la publicación: el clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012, se considera que el clima institucional es el éter psicológico conformado por los dogmas, supuestos, códigos y valores que comparten los docentes. El estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de las dos universidades objeto de estudio, para lo que se aplicó el Coeficiente de Correlación de Pearson, obteniendo que, la Universidad Nacional del Altiplano presenta un valor de  $r = 0,77$ , mientras que la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez arrojó un valor de  $r = 0,650$ . Como conclusión indica que existe una correlación positiva fuerte entre el clima institucional y la satisfacción laboral, por tanto, el buen desempeño de los docentes depende del clima laboral percibido (Calcina, 2016).

León, Noriega, & Murillo (2018) en el artículo científico impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente, llevado a cabo en el Colegio Demetrio Aguilera Malta, el tipo de investigación aplicada fue la descriptiva con el uso de métodos econométricos de regresión lineal múltiple a los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a 25 docentes, demostrando que el modelo presenta un buen ajuste ( $R^2 = 0.8711$  y una probabilidad de 0.0000). Por lo tanto, las investigadoras manifiestan que el clima organizacional influencia en el desempeño laboral docente. Así también, concluyen que las variables seguridad, implementos necesarios, estado civil, infraestructura y número de hijos tienen mayor influencia sobre el rendimiento laboral, por el contrario de los ítems experiencia laboral, edad y sexo.

Los autores Quiñones & Peralta (2017) en su investigación correlacional, no experimental transversal clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016, emplearon un instrumento de 56 preguntas en escala



likert a 167 docentes de ocho instituciones adventidas de la costa ecuatoriana. Para medir las dimensiones del clima organizacional: estilo de gerencia, reconocimiento, autonomía, apoyo, recompensa e innovación, aplicaron el instrumento de los autores De Araujo, De la Torre, López, y Basto (2010) que consta de veintiocho preguntas, en tanto que, para medir el desempeño laboral se empleó la ficha de evaluación de desempeño laboral docente desarrollado por Reyes (2012) compuesta por 28 interrogantes. Los investigadores concluyen según los resultados:  $R_{h0,190}^*$  con un p valor igual a .017 ( $p \text{ valor} < 0.05$ ) con un nivel de confianza del 95%, que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes.

En el estudio de tipo científico incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón la Libertad del Ecuador, emplearon un banco de 20 preguntas, de las que una vez validadas por expertos se escogieron 15 preguntas, de las cuales 7 se aplicaron a los empleados, mientras que 8 preguntas fueron guías de entrevistas en profundidad. Los resultados revelan que la totalidad de los encuestados coinciden en que un clima organizacional negativo afecta al desempeño laboral. Así mismo, mediante la prueba estadística chi- cuadrado ( $\text{sig.} = 0,00; p < 0,05$ ) demostraron que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los empleados de la Corporación de Telecomunicaciones del Cantón la Libertad, Finalmente, concluyen que el poco reconocimiento y falta de incentivos a los empleados influyen negativamente en el autoestima, motivación y calidad de atención al usuario (Vera & Suárez, 2018).

Los autores Silva, Silva, & Bautista (2018) en su investigación de tipo descriptiva correlacional e inductiva denominada: influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, región San Martín del Perú, aplicaron a 75 funcionarios del municipio una encuesta conformada por 41 ítems encaminados a medir la correspondencia entre las variables clima organizacional (25 preguntas) y desempeño laboral (16 preguntas).

Como consecuencia, concluyen que el clima organizacional influye de manera significativa en el desempeño laboral al establecer que está en un nivel regular, en tanto que, el desempeño laboral demuestra estar en un nivel medio. Por último, exponen que los elementos del clima organizacional que influyen de manera negativa en el desempeño laboral son: el bajo nivel de confianza, inadecuados beneficios, deficiente remuneración e inestabilidad laboral.

En el análisis de tipo correlacional no experimental: clima organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junin, 2017, se emplea el instrumento a 20 empleados de la institución, para medir las variables de estudio. Cuestionario que fue sometido a juicio de expertos y validado con un alfa de cronbach de 0.99. Dicho instrumento está compuesto de 30 ítems con escala tipo likert, de los que, 15 interrogantes miden los constructos de la variable clima organizacional: comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones y motivación laboral, mientras que, 15 preguntas evalúan los constructos del desempeño laboral: productividad laboral, eficiencia laboral y eficacia. La investigadora concluye que existe una relación positiva fuerte y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral al haber obtenido un coeficiente de correlación de 0,955 (Falcón, 2017).

En el estudio de enfoque cuantitativo, aplicado, correlacional, no experimental y transeccional denominado: clima organizacional y desempeño laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año 2017 de Huarza (2017), se empleó un instrumento validado por tres expertos, mismo que consta de 20 preguntas tipo likert aplicado a 30 empleados administrativos del hospital. El cuestionario midió factores relaciones con los colaboradores, comodidad laboral y sistemación estructural que corresponden a la variable independiente “clima organizacional”, así como, valoró los factores de la variable dependiente “desempeño laboral”: eficacia laboral, eficiencia laboral y efectividad. Según los resultados obtenidos, la investigadora concluye que estadísticamente se demuestra ( $\chi^2= 10,866$ , con 1 grado de libertad y  $P= 0.001$ ) que las variables clima

organizacional y satisfacción laboral presentan una relación directa positiva.

En la publicación: incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la carrera de Ingeniería Química de la Universidad Técnica de Manabí, de las autoras Macías & Saltos (2020), se realizó el estudio con la totalidad de la población compuesta por 20 elementos, a los que se les aplicó el instrumento para medir las dimensiones: general, clima organizacional y desempeño laboral. El cuestionario está conformado por preguntas cerradas preguntas con escalas likert, abiertas y semaforización. Una vez levantada la información concluyen que el clima organizacional presenta tres factores de riesgo: motivación por parte del área de investigación, motivación por parte del Decanato y el compañerismo, así mismo, indicaron que los factores en estado de prevención son: la competitividad y los resultados de las evaluaciones. En tanto que, para los factores de riesgo de la variable desempeño laboral son la percepción de: la gestión, el espacio físico, la vinculación y la investigación, mientras que, los factores de prevención son: los insumos, espacios físicos, la sobrecarga académica, la gestión, entre otros.

Los investigadores Guerrero, Neira, & Vásquez (2019) en su artículo científico clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales, aplicaron una metodología de tipo correlacional de diseño no experimental y transaccional, así también, encuestaron a 112 empleados administrativo para obtener los datos necesarios para la investigación, que una vez tabulados y analizados estadísticamente permitieron concluir que los tipos de clima que imperan en las instituciones públicas gubernamentales de la ciudad de Manta son: el autoritario, explotador y participativo. Los autores concluyen que los tipos de clima organizacional predominantes en la institución afectan al accionar favorable de los empleados, así también, expresaron que el tipo de clima que tiene mayor influencia en el cumplimiento de metas es el participativo, debido a que promueve el trabajo en equipo.

Márquez (2020) en el estudio clima organizacional y el desempeño laboral de las instituciones públicas de educación, señala que un clima organizacional

desfavorable complica el trabajo en equipo. Así también, de acuerdo con el análisis efectuado por la autora concluye que existen elementos como el desgaste emocional, la impuntualidad, falta de confianza, y el conflicto interno que repercuten en el desempeño laboral de los empleados de las instituciones educativas del circuito 07D06 del Cantón Santa Rosa. En conclusión, la investigadora señala que el director de la unidad educativa es quien debe encargarse del correcto uso de los recursos, orientandolos a mejorar el clima organizacional a fin de motivar a los trabajadores y por ende mejorar su desempeño laboral.

En la publicación: Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí, de Ponce & Gómez (2021) se aplicó metodológicamente el diseño de investigación no experimental y transversal. De la misma forma, se encuestó a 35 empleados de la prenombrada empresa, de cuyos datos los investigadores concluyen que el clima organizacional interviene en un 91% en el comportamiento de la variable desempeño laboral, Además revelan que de acuerdo con los datos recabados, el clima organizacional percibido por los empleados es favorable, en vista que se han aplicado estrategias orientadas a la motivación, satisfacción de necesidades, reconocimiento y comunicación.

En la investigación titulada clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los Distritos de Salud Provincia de Manabí Ecuador de la investigadora Palacios (2019), asevera que el clima organizacional y el desempeño laboral son variables de suma importancia dentro de las empresas, puesto que, de ellas depende su éxito. Para establecer la incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral, aplicó 318 encuestas que contenían 98 preguntas que permitieron establecer que el clima organizacional tiene una influencia positiva significativa sobre el desempeño laboral, encontrando además que los factores del clima organizacional autorrelación, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y las condiciones laborales inciden sobre el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de salud de la provincia de

Manabí.

En el artículo científico enfocado a la gestión del talento humano: el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma - Ecuador, año 2018, la metodología de la investigación fue cuantitativa de tipo descriptivo-correlacional. En dicho estudio se aplicó la fórmula del CHI cuadrado con el fin de comprobar la hipótesis mediante el cotejo de la distribución esperada con la distribución observada, dando como derivación un valor de 12,0960858 que está por encima del valor de la distribución 7.8147, concluyendo que el clima organizacional incide en el desempeño laboral del GADM del Cantón Quinsaloma (Ramos, Acosta, Ramos, & Martínez, 2019).

Por último, en la investigación efectuada por Cortez (2018), denominada clima organizacional y desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua - Ecuador, cuyo objetivo era determinar la relación entre la variable clima organizacional y el desempeño laboral. Para lograr dicho propósito, el investigador desarrolló y aplicó un instrumento compuesto por 27 preguntas para medir el clima organizacional, así como, se evaluó el desempeño de 63 empleados de la institución en mención. Mediante la aplicación de la prueba Chi cuadrado  $X^2$  se obtuvo un valor crítico de  $X^2 t = 12,5916$  (nivel de significación  $\alpha = 0.05$  y 6 grados de libertad), permitiendo comprobar la hipótesis y por tanto concluir que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral.

## CAPITULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### **3.1. Ubicación**

La presente investigación se llevó a cabo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta, en la dirección Plaza Cultural Juan de Velasco entre dos de Agosto y Riobamba Antiguo. El Cantón Colta se ubica al Noroccidente de la Provincia de Chimborazo a 18 Km de Riobamba y a 206 Km de la ciudad de Quito. Este cantón se asienta a las faldas del cerro Cushca y debido a su ubicación y extensión posee variedad de climas y temperaturas que oscilan entre 6° y 20°C, con una precipitación anual de 250 a 100 mm./año y la humedad relativa del 73% (GAD Municipal de Colta, 2021).

La superficie geográfica del Cantón Colta, es irregular, debido a que atraviesa la Cordillera de Occidental que sirve de límite con la Provincia de Bolívar. En las zonas con menos pendiente, entre los 3180 a 3400 m.s.n.m, se encuentran situadas las principales poblaciones como Cajabamba, Sicalpa, Balbanera, laguna de Colta, Santiago de Quito, entre otras. Mientras que, entre los 2500 a 3000 m.s.n.m, se presentan problemas de erosión, debido a que el suelo es de color gris de origen volcánico y de contextura franco-arenosa. Finalmente, entre los 3000 a 3500 m.s.n.m, el suelo es denominado como andino de color negro con textura arenosa y franco-arenosa (GAD Municipal de Colta, 2021).

De acuerdo con el Censo del año 2010 efectuado por el INEC, el Cantón Colta presentó una población de 44.971 habitantes en el área urbana, de los que 1.111 son hombres y 1.202 mujeres, mientras que, en el área rural son 42.658 habitantes, de quienes 20.531 son hombres y 22.531 mujeres. Según la estructura poblacional, el Cantón Colta se conforma por 22.76% de niños, 13.04% adolescentes, 17.64% jóvenes, 33.68% adultos y el 12.88% adultos mayores.

Con respecto a la población económicamente activa en el Cantón Colta, es menor en el área urbana con un 56.13%, en tanto que, en la rural es del 60.18%. Referente a las actividades económicas de su población se determinó que el 76% del sector rural se

dedica a la agricultura, silvicultura y pesca, mientras que, el 3% a la industria, manufactura construcción, suministro de gas, vapor, aire acondicionado, distribución de agua, alcantarillado y gestión de desechos, en tanto que, el 14.93% se consagra al comercio, transporte, almacenamiento, alojamiento y servicios de comida, Por último, el 4.87 % y el 1.06% se dedican a actividades no declaradas y representan a trabajadores nuevos. respectivamente (INEC, 2010).

En cuanto a las actividades a las cuales se orienta la población del sector urbano se encuentran distribuidas de la siguiente manera: el 28.08% a actividades de agricultura, silvicultura y pesca, el 5.25% se dedica a la industria, manufactura construcción, suministro de gas, vapor, aire acondicionado, distribución de agua, alcantarillado y gestión de desechos, el 60% se enfoca al comercio, transporte, almacenamiento, alojamiento y servicios de comida. Finalmente, el 4.35% y el 2.81% se dedican a actividades no declaradas y representan a trabajadores nuevos, correspondientemente (INEC, 2010).

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

Para la presente investigación se empleó las técnicas de investigación de campo, bibliográfica y documental:

El tipo de investigación empleada es de campo porque se la efectuó en el lugar de los hechos, a fin de no alterar el entorno natural en el que se desenvuelven los objetos de estudio, lo que permitió obtener información más confiable. Este tipo de investigación se fundamenta en la observación y recolección de información para la obtención de información de primera mano (Bartis, 2018, pág. 2).

En concordancia con Baena (2014) la investigación de campo tiene por objeto el recoger y registrar de forma metódica y sistemática la información con respecto al problema de estudio, Este tipo de investigación emplea técnicas como la observación y la interrogación. La investigación se efectuó en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y los objetos de estudio fueron los funcionarios, con el fin de establecer el comportamiento de las variables clima organizacional y desempeño

laboral.

También se empleó la investigación bibliográfica y documental, debido a que este tipo de investigación es el fundamento para cualquier investigación ya que contribuye a responder la pregunta planeada en la investigación. Además, es muy importante para efectuar la investigación de campo, al aportar información fundamental en el marco referencial, teórico y metodológico, mediante los que se expone el tema de investigación (Méndez & Astudillo, 2008). En concordancia, Baena (2014), expone que este tipo de investigación busca responder al problema de investigación planteado, mediante la pesquisa en documentos lo que son considerados como fuente de información secundaria que se basó en fuentes primarias. Los documentos se clasifican en: libros, publicaciones en periódicos y revistas, folletos, carteles, volantes, trípticos, desplegables, documentos de archivo, películas, videos, programas de radio y televisión, mapas, cartas, entre otros.

A través de la investigación bibliográfica y documental, se logró fundamentar el tema de investigación, al mismo tiempo, contribuyó a comparar investigaciones realizadas por otros autores, que aportaron conocimiento y cimiento robusto del tema de investigación planteado en el que se tiene como variable explicativa al clima organizacional y variable explicada al desempeño laboral.

### **3.3. Tipo de investigación**

El paradigma de la investigación es crítico-propositivo, porque que permite generar cambios a través de la interpretación, comprensión y explicación del problema planteado y la interacción que tienen las variables objeto de estudio clima organizacional y desempeño laboral. Es crítico, porque permite cuestionar las teorías o fenómenos existentes y es propositiva porque admite al investigador actuar de forma activa al facultarle plantear alternativas de solución, fundamentadas en los resultados de la investigación con el fin de transformar la realidad humana.

El enfoque es cuantitativo ya que facilitó medir y definir variables, también ayudó al investigador a responder interrogantes y a comprobar la hipótesis planteada a través de



la recolección y análisis de datos. Además, porque este enfoque se fundamenta en la medición numérica y el uso de la estadística para determinar patrones de comportamiento de los objetos de estudio y contribuyó a realizar el análisis de los datos al generalizar resultados a través de muestras representativas (Vega, y otros, 2014, pág. 525).

Es cuantitativo porque a través de la lógica deductiva se formuló la hipótesis, la que además se basó en investigaciones previas del problema planteado. Del mismo modo, porque mediante el uso de la estadística se comprobó la hipótesis al evaluar la relación de las variables clima organizacional y desempeño laboral, al mismo tiempo, se valoró los constructos de las variables investigadas mediante el uso de la correlación múltiple.

El diseño de la investigación es descriptiva y correlacional:

La investigación descriptiva permite responder con respecto a los sujetos de estudio, las interrogantes: quién, dónde cuándo, cómo y el por qué. Por tanto, dichas interrogantes nacen una vez que el investigador ha planteado la hipótesis, la que puede ser univariable, o con más variables, para lo cual se deben realizar estudios complejos de causalidad (Naghi, 2005, págs. 90-91). Sobre el mismo tema, Bernal (2016, pág. 119) explica que los estudios descriptivos formulan hipótesis que luego deben ser probadas, sustentándose en técnicas como la encuesta, entrevista, la revisión documental y la observación, convirtiéndose a posteriori, en base para otros tipos de investigación.

Se empleó este tipo de investigación para describir lo que sucede con respecto a las variables estudiadas clima organizacional y desempeño laboral, facilitando la formulación de la hipótesis, la que fue descrita, analizada y comprobada, en base a la información obtenida con el instrumento de recolección de información seleccionado.

La investigación es correlacional porque su propósito es establecer la existencia de una relación, correspondencia entre dos o más variables estudiadas, pudiendo el investigador realizar predicciones más acertadas (Morris, Maisto, & Ortiz, 2015, pág. 45). Por otra parte, porque la investigación correlacional tiene como intención la predicción de un fenómeno, al conocer cómo se comporta una determinada variable

con respecto de otra, además porque mide las variables para mediante el uso de la estadística y las pruebas de hipótesis correlacionales establecer su causalidad (García, 2016, págs. 31-32).

La investigación correlacional permitió establecer el comportamiento de las variables clima organizacional y desempeño laboral y además se comprobó la hipótesis, mediante el uso de métodos estadísticos como el coeficiente de Pearson, y la regresión múltiple.

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

La hipótesis planteada en la investigación fue:

- El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta.

### **3.5. Población o muestra**

De acuerdo con Bisquerra (2019, pág. 143) la población es la totalidad o el universo de los individuos u objetos que son estudiados dentro de la investigación que se representa con N y su delimitación adecuada da como resultado un alcance adecuado de la investigación. En tanto que, para Canales, Alvarado, & Pineda (2014, pág. 3) la población es el universo que se estudia y a la cual se le pueden generalizar resultados encontrados al utilizar una muestra representativa de ella obtenida.

La población de la presente investigación comprende a 238 empleados que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta.

Con respecto a la muestra, es la una parte que personifica la totalidad de la población, es decir es un subgrupo, o subconjunto representativo a la población la que se elige preliminarmente a levantar la información con el instrumento seleccionado por el investigador (Gómez, 2016, pág. 111).

En otras palabras, Behar (2018, págs. 51-52) define a la muestra como una la esencia, un reflejo o un conjunto definido de la población sobre el cual se va a efectuar la

investigación. El cálculo de la muestra debe ser una parte muy importante dentro de la investigación ya que de este depende los resultados de la investigación, por tanto, esta debe ser representativa y debe poseer los mismos rasgos y características del universo o población (Muñoz, 2016, pág. 167).

Para la presente investigación se empleó la fórmula de cálculo de muestra de los autores Lind, Marchall, & Wathen (2012):

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

n= Tamaño de la muestra

z= Constante (95% certeza)

p= Favorabilidad

q= Desfavorabilidad

N= Población

e= Error estimado

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 238}{(238 - 1) * 0,05^2 + 1,96^2 * 0,05 * 0,05}$$

$$n = 144$$

### 3.6. Recolección de información

En la presente investigación se empleó los siguiente técnica e instrumento:

Para la investigación se recurrió a la encuesta, debido a que es una técnica utilizada para recoger la información mediante la aplicación de cuestionarios estandarizados y bien estructurados. Esta técnica es empleada en distintos tipos de investigación como: estudios longitudinales, diseños cuasi experimentales, estudios devolución con muestras representativas, entre otros (Alvira, 2018, pág. 7).

Referente al instrumento empleado fue el cuestionario, debido a que ayudó a vincular el planteamiento del problema con los resultados obtenidos al ser aplicado a los 144 elementos objeto de estudio resultantes del cálculo la muestra. El cuestionario comprende un conjunto de preguntas ordenadas y expresadas en un lenguaje sencillo y de fácil comprensión para los encuestados, también considerados como fuente primaria, en vista que son los poseedores de información relevante y de interés para llevar a cabo la investigación (García F. , 2014, págs. 29-30).

El cuestionario aplicado para medir el clima organizacional fue el empleado en la investigación “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital Tipo 1” por los autores Chiang et al., (2007). Dicho instrumento, en el apartado de la variable clima organizacional, se conforma de 5 niveles tipo Lickert a saber: Muy de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, No estoy seguro = 3, En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1. El instrumento prenombrado en la investigación efectuada por los autores Chiang et al., (2007), arrojó un Alfa de Cronbach de 0.969, resultado que demuestra que es altamente confiable.

En tanto que, para medir el desempeño laboral, se aplicó el instrumento desarrollado por González & Morales (2020) en el estudio “Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas”, mismo que se compone de preguntas en escala tipo Likert de 5 niveles a saber: Muy de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, Indiferente = 3, En desacuerdo = 2, Muy en desacuerdo = 1. Dicho instrumento dio un Alfa de Cronbach de 0.923, resultado que demuestra que es altamente confiable.

Para obtener la consistencia interna o validez de los instrumentos aplicados en la presente investigación, se obtuvo el Alfa de Cronbach de la totalidad de encuestas levantadas a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta. Este coeficiente según Molina et al., (2018, pág. 73), se emplea para medir la validez del instrumento y su fiabilidad, permitiendo comprobar la correlación entre los ítems de la escala, de tal manera que, muestra si los ítems miden un contexto común. Las escalas del alfa de cronbach arroja valores que oscilan entre 0 y 1.

**Tabla 1**

*Alfa de Cronbach*

<b>Detalle</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>Total instrumento</b>	0.98	73
<b>Instrumento Clima Organizacional</b>	0.98	53
<b>Instrumento Desempeño Laboral</b>	0.90	20

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

Con el resultado obtenido de un Alfa de Cronbach de 0.98, se comprueba que el instrumento posee una consistencia interna o fiabilidad excelente, por lo tanto, es válido para levantar la información en la presente investigación.

Concordando con Galindo (2020, pág. 58) que indica, si el valor es 0 significa que la fiabilidad es nula, si es igual a 1 la fiabilidad es absoluta. Con respecto a valores menores a 0.5 es inaceptable, si se ubican entre 0.5 y 0.6 es pobre, en tanto que, valores entre 0.6 y 0.7 exteriorizan que es cuestionable, del mismo modo, valores entre 0.7 y 0.8 expresan que es aceptable, así también, valores entre 0.8 y 0.9 indican que es bueno y valores entre 0.9 y 1 enuncian que el instrumento es excelente. Para efectos de estudios se considera que un instrumento con un alfa de cronbach por encima de 0.7 es considerado fiable.

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

Una vez levantada la información y obtenidos los resultados de la investigación de campo, se procesó los datos utilizando el sistema estadístico SPSS, para posteriormente aplicar el modelo estadístico de regresión lineal simple o también conocido como correlación lineal, mediante el cual, se determinó la existencia de una relación entre la variable independiente Clima Organizacional y la variable dependiente Desempeño Laboral, de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta, comprobando la hipótesis planteada en la presente investigación.

Para dicho efecto, se obtuvo el Coeficiente de Correlación de Pearson, que es un índice de similitud empleado para determinar la covarianza de dos variables, la variable X

(independiente) y la variable Y (dependiente), dando como resultado valores entre 1 y -1 (Rodríguez et al., 2019).

Cuando este coeficiente que mide el grado en el que se encuentran asociadas dos variables, arroja un valor cercano a 1, demuestra que existe una correspondencia lineal positiva entre las variables estudiadas, en tanto que, si el resultado es un valor próximo o igual a -1, revela una relación negativa lineal significativa entre las variables, finalmente, si el valor es cercano o igual a 0, manifiesta una clara inexistencia de relación entre las variables objeto de estudio (Pedroza & Dicovskyi, 2017, pág. 56).

### **3.8. Variables respuesta o resultados alcanzados**

Para medir las variables, se aplicó el instrumento compuesto de 78 preguntas a 144 empleados del GAD Municipal del Cantón Colta. Posteriormente, se ingresaron los resultados al sistema estadístico y se procedió a calcular la media aritmética de las respuestas obtenidas en las 58 preguntas asociadas a cada uno de los constructos que miden la variable independiente Clima Organizacional, así como, el promedio de las 20 preguntas que valoran a los constructos de la variable dependiente Desempeño Laboral, cálculo llevado a cabo de acuerdo con el procedimiento determinado por Hayes (2017).

Una vez obtenido el promedio de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral, se calculó el coeficiente de Correlación de Pearson, mediante el que se estableció la correspondencia entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Dicho coeficiente, mide la fuerza y la relación lineal entre las variables, para lo que arroja un valor entre más 1 y menos 1, de los cuales si el rango es = 0 o menor y < 10, la correlación es nula, > 10 < 30 la correlación es débil, > 30 < 50 correlación moderada, y > 50 ≤ 100 la correlación es fuerte (Hernández et al., 2018).

Adicionalmente se empleó la Correlación Lineal Múltiple, que facultó el establecer que constructos que componen el clima organizacional (Comunicación interna, reconocimiento, relaciones interpersonales en el trabajo, toma de decisiones, entorno

físico, compromiso y adaptación al cambio) causan impacto o explican el comportamiento de la variable desempeño laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta.

Para aplicar la regresión múltiple, se obtuvo la media aritmética de las preguntas que miden cada uno de los siete constructos de la variable Clima Organizacional, así como, la media aritmética de las preguntas relacionadas a las variables Desempeño Laboral objeto de estudio, procedimiento determinado por Hayes (2017) y que se ejemplifica en le Figura 1.

### Figura 1

*Constructos de la variable Clima Organizacional y variable Desempeño Laboral.*

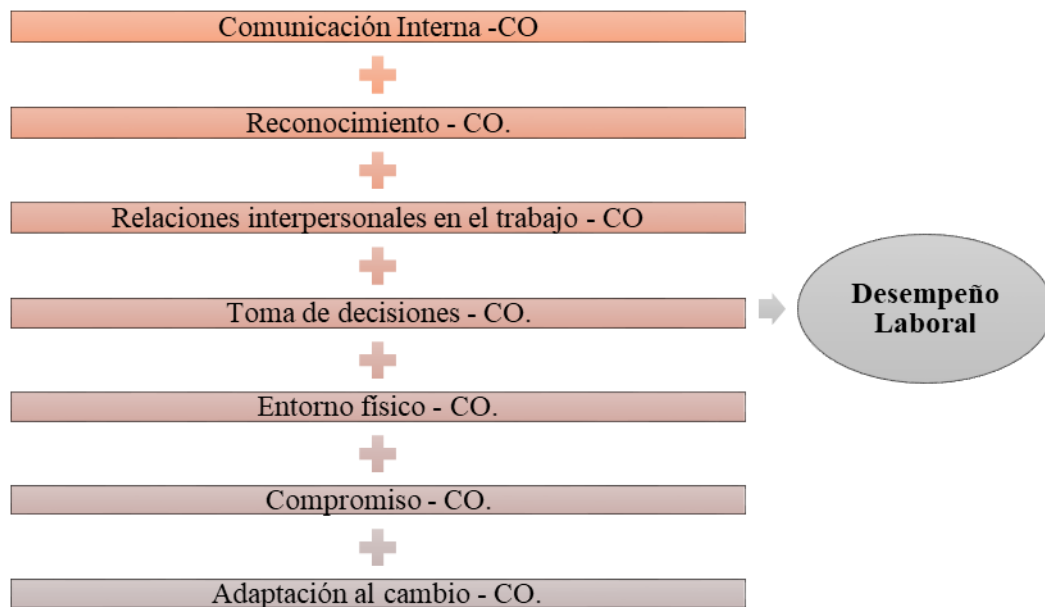


Figura 1: Los constructos comunicación interna, reconocimiento, relaciones interpersonales en el trabajo, toma de decisiones, entorno físico, compromiso y adaptación al cambio, conforman la variable independiente Clima Organizacional y estos de manera individual se analizaron con respecto a la variable Desempeño Laboral.

## CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El objetivo general de la presente investigación fue el determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los servidores del GAD Municipal de Colta. Para conocer el impacto causal mutuo de las variables objeto de estudio se aplicó la técnica de Correlación de Pearson la que brindó evidencia estadística de la existencia de una relación lineal positiva entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Adicionalmente, se pudo precisar el estado actual del Clima Organizacional en el GAD Municipal de Colta, así como, identificar qué factores influyen en el Desempeño Laboral, a través de la correlación múltiple. Previo a lo antes indicado, se tabularon de las encuestas (Anexo 1), obteniendo los siguientes resultados:

### 5.1. Variable Clima Organizacional

#### 5.1.1. Constructo Comunicación Interna

**Figura 2**

*Comunicación con el superior*

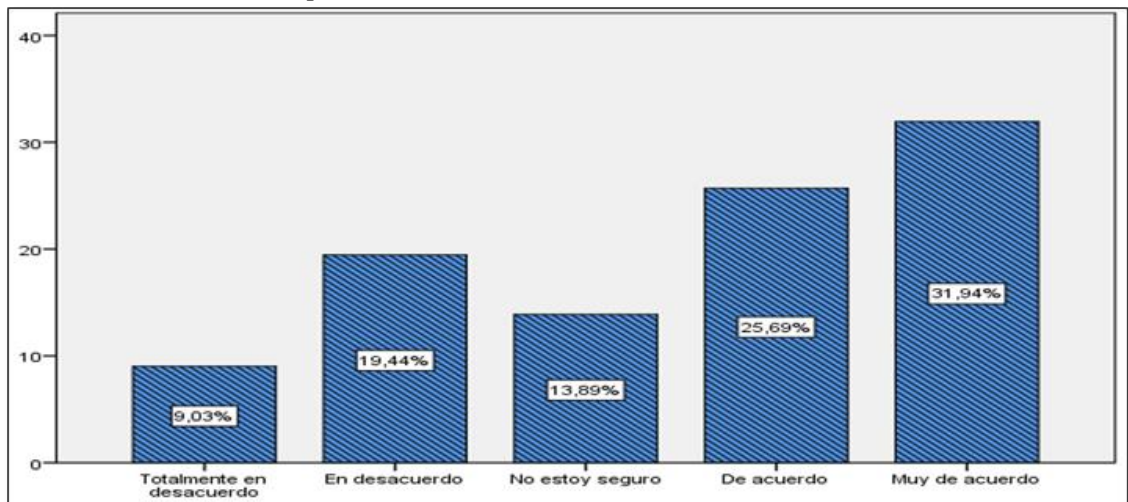


Figura 2. Constructo Comunicación Interna, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Se siente Ud. libre para conversar con su superior acerca de materias relacionadas con su trabajo?



Del 100% de las encuestas realizadas a los empleados, el 9.03% consideró que está totalmente en desacuerdo de sentirse libre para conversar con su superior acerca de materias relacionadas con su trabajo, mientras el 19.44% manifestó que está en desacuerdo, por otro lado, el 13.89% de empleados indicaron no estar seguros y finalmente, el 25.69% y el 31.94% respectivamente, exteriorizaron que están de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 3**

*Relación con los compañeros de trabajo*

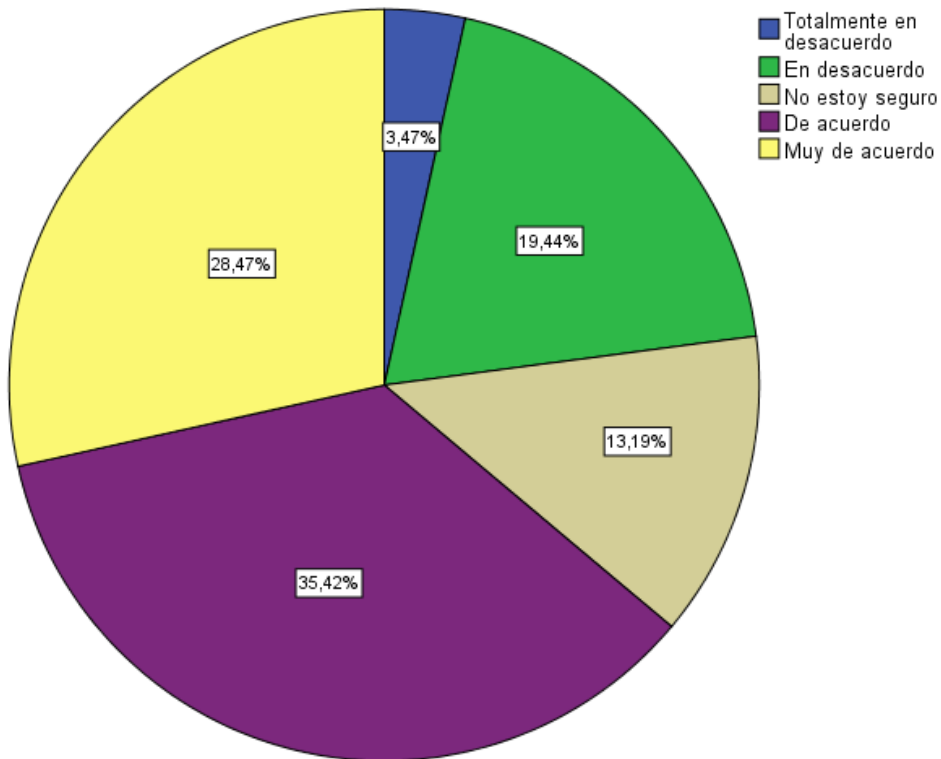


Figura 3. Constructo Comunicación Interna, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Es adecuada la relación con sus compañeros de trabajo?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 3.47% considera que está totalmente en desacuerdo con que la relación con sus compañeros de trabajo es adecuada, mientras que el 19.44% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 13.19% exteriorizó que no está seguro de que la relación sea adecuada, en tanto que, el 35.42% y 28.47% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo en que la relación con sus compañeros de trabajo es adecuada.

**Figura 4**

*Relación con el jefe*

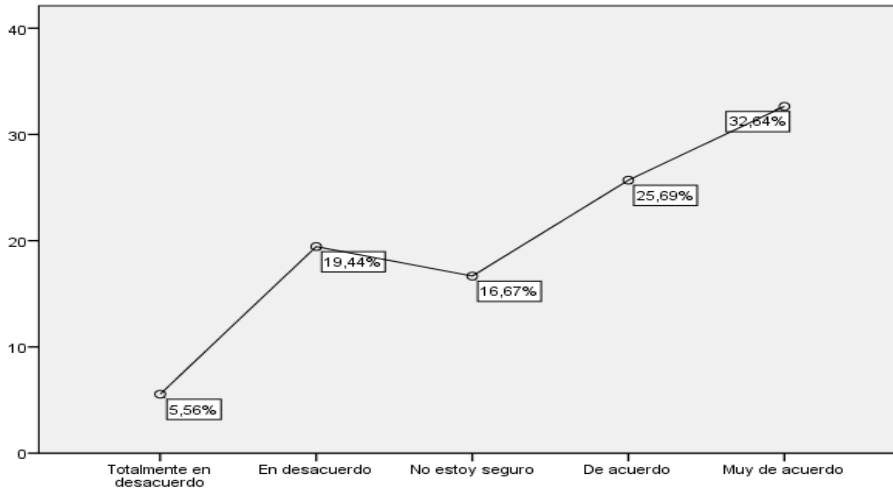


Figura 4. Constructo Comunicación Interna, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Siente que su relación con su jefe directo es de confianza y apoyo recíproco?

Del 100% de las encuestas, el 5.56% considera estar totalmente en desacuerdo con que la relación su jefe directo es de confianza y de apoyo recíproco, mientras que el 19.44% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 16.67% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 25.69% y 32.64% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 5**

*Errores por falta de información*

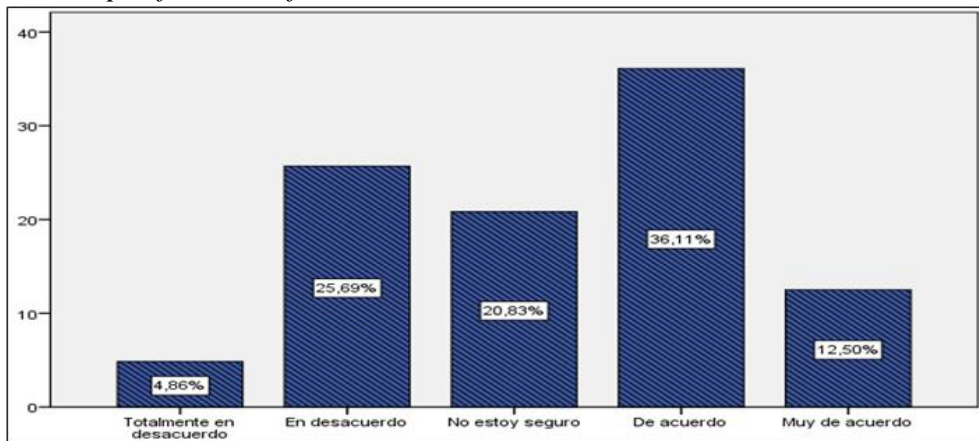


Figura 5. Constructo Comunicación Interna, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Cree Ud. que en su área de trabajo se producen errores por falta de información?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 4.86% considera que está totalmente en desacuerdo con que se producen errores en su área de trabajo por falta de información, mientras que el 25.69% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 20.83% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 36.11% y 12.50% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que se producen errores en su área de trabajo por falta de información.

**Figura 6**

*Explicación clara del jefe*

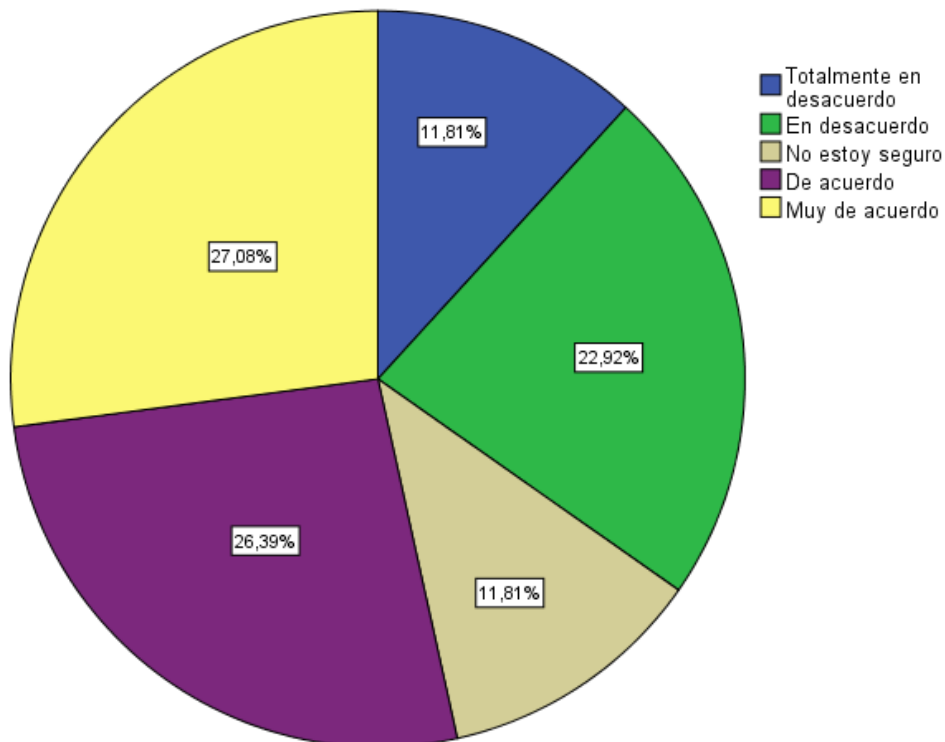


Figura 6. Constructo Comunicación Interna, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Su jefe se preocupa de explicar todo muy bien de modo que no existan confusiones?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 11.81% considera que está totalmente en desacuerdo con que su jefe se preocupa de explicar todo muy bien de modo que no existan confusiones, mientras que el 22.92% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 11.81% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 26.39% y 27.08% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo de que su jefe se preocupa de explicar todo muy bien de modo que no existan confusiones.

**Figura 7**

*Información suficiente*

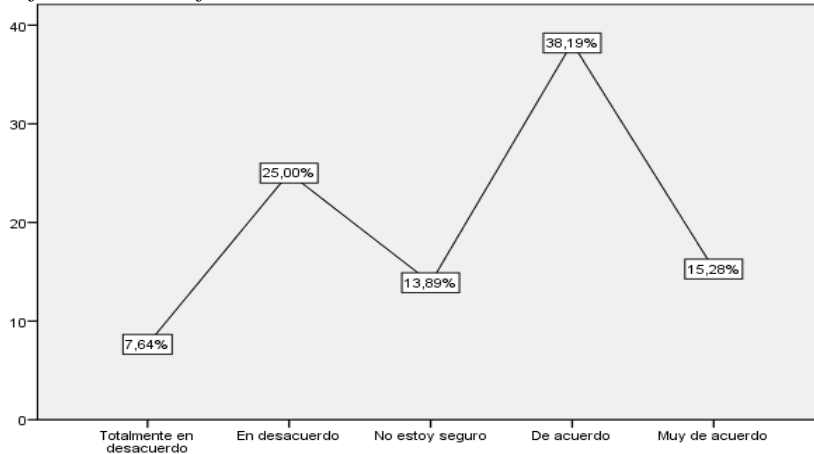


Figura 7. Constructo Comunicación Interna, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Considera Ud. que se le entrega la información suficiente en el momento, para realizar bien su trabajo?

Del 100% de las encuestas, el 7.64% considera estar totalmente en desacuerdo con que se le entrega la información suficiente en el momento, para realizar bien su trabajo, mientras que el 25% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 13.89% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 38.19% y 15.28% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 8**

*Comunicación franca y sincera con el jefe*

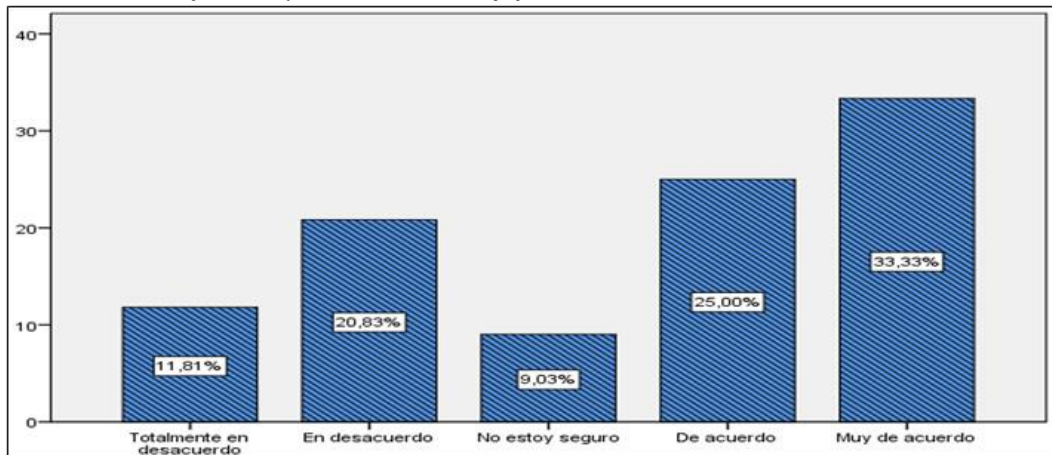


Figura 8. Constructo Comunicación Interna, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Ante un problema en su trabajo puede Ud. hablar con su jefe en forma franca y sincera?

Del 100% de las encuestas, el 11.81% considera estar totalmente en desacuerdo con que ante un problema en su trabajo puede hablar con su jefe en forma franca y sincera, mientras que el 20.83% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 9.03% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 25% y 33.33% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que ante un problema en su trabajo puede hablar con su jefe en forma franca y sincera.

**Figura 9**

*Trabajo en equipo*

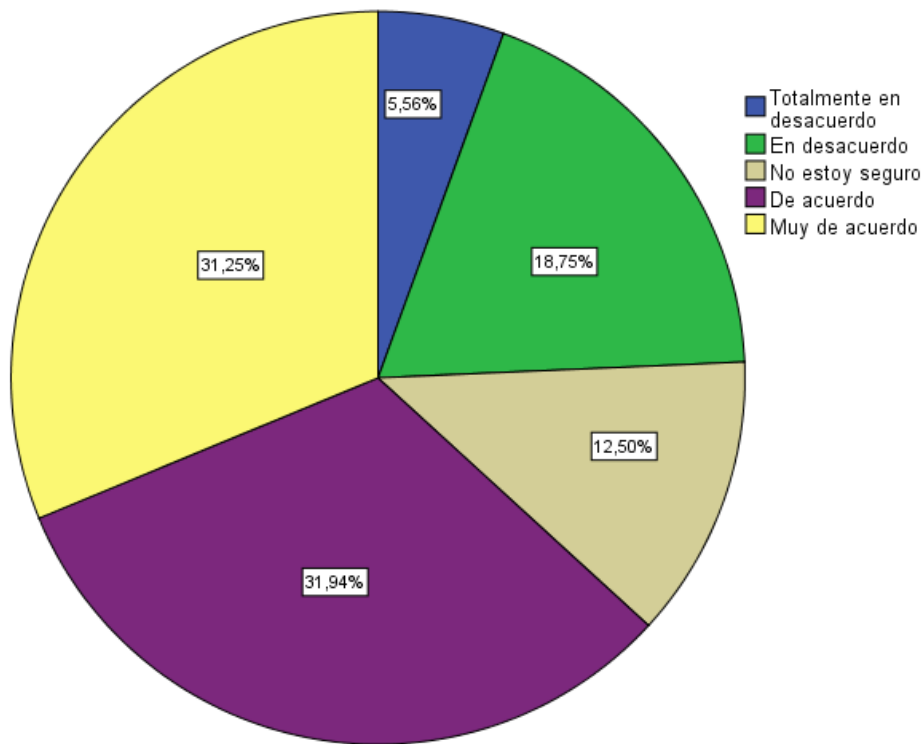


Figura 9. Constructo Comunicación Interna, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del GAD Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Trabajamos en equipo?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 5.56% considera que está totalmente en desacuerdo con que trabajan en equipo, mientras que el 18.75% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 12.50% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 31.94% y 31.25% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que trabajan en equipo.

**Figura 10**

*Avanzar en la misma dirección*

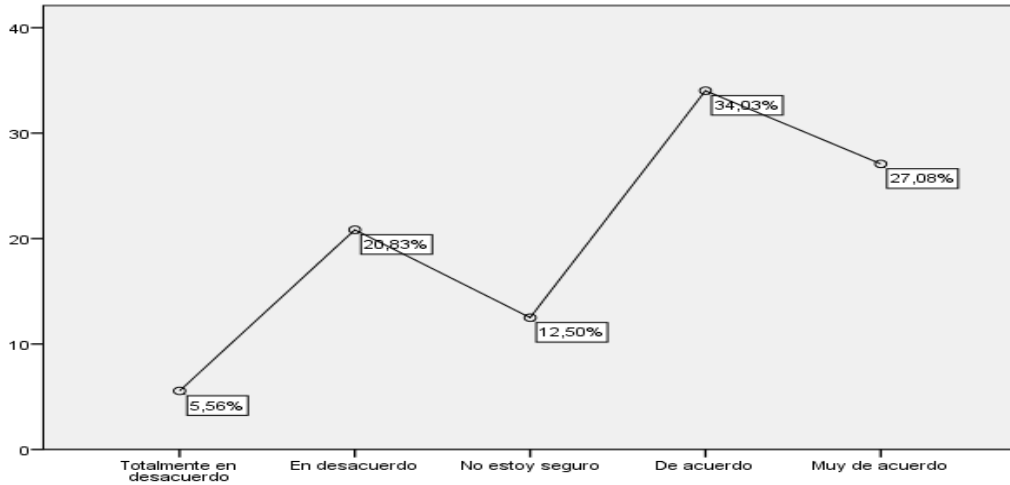


Figura 10. Constructo Comunicación Interna, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Avanzamos en la misma dirección?

Del 100% de las encuestas, el 5.56% considera estar totalmente en desacuerdo con que avanza en la misma dirección, mientras que el 20.83% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 12.50% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 34.03% y 27.08% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 11**

*Compartir información con el equipo de trabajo*

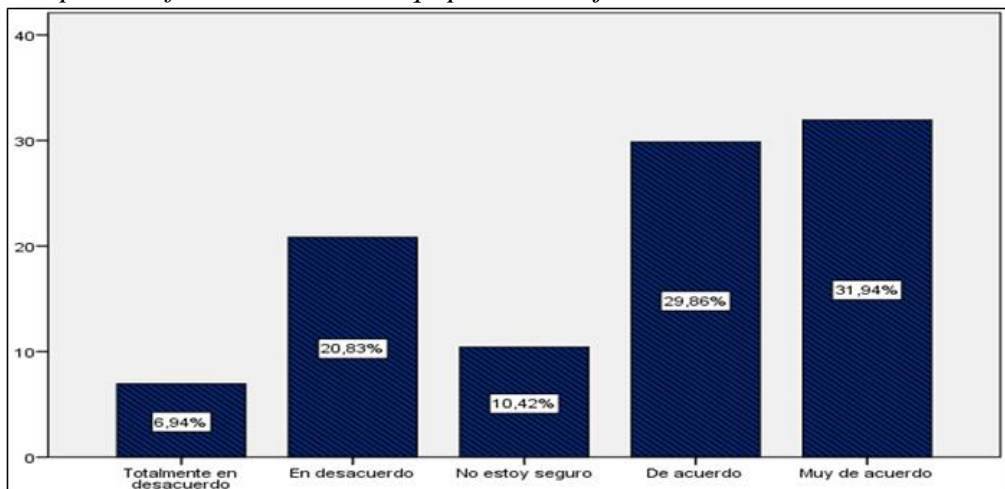


Figura 11. Constructo Comunicación Interna, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Nuestra información se comparte con el resto del equipo de trabajo?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 6.94% considera que están totalmente en desacuerdo con que la información de su unidad se comparte con el resto del equipo de trabajo, mientras que el 20.83% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 10.42% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 29.86% y 31.94% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que la información se comparte con el resto del equipo de trabajo.

**Figura 12**

*Mecanismos de comunicación son adecuados*

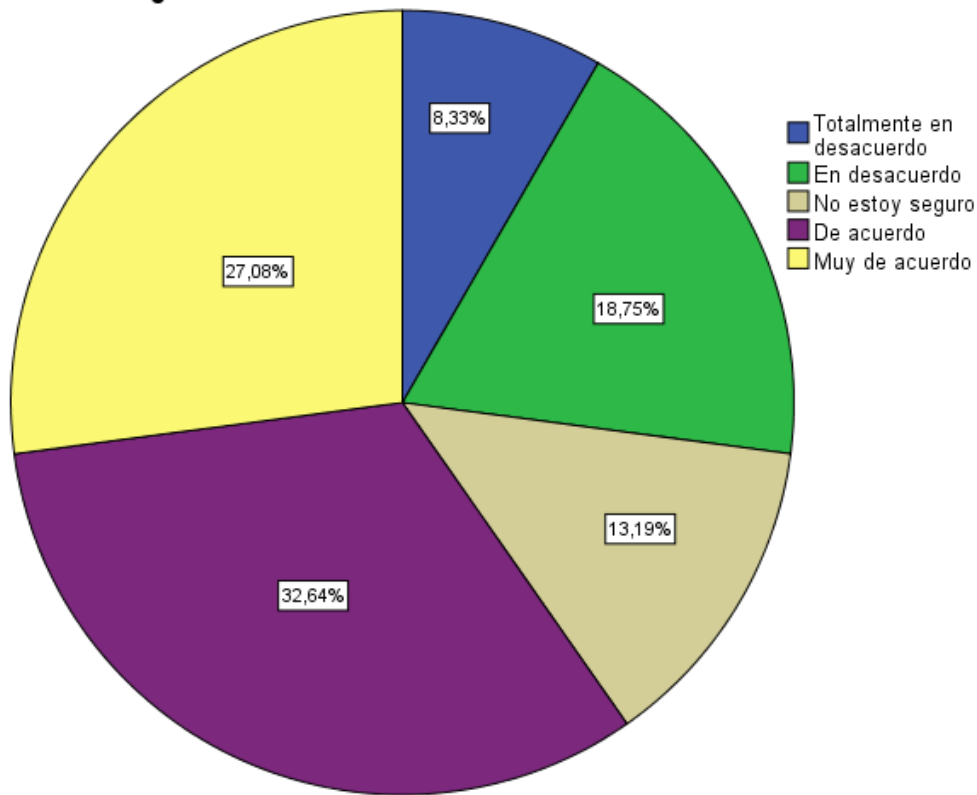


Figura 12. Constructo Comunicación Interna, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Nuestros mecanismos de comunicación son adecuados?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 8.33% considera que está totalmente en desacuerdo con que sus mecanismos de comunicación son adecuados, mientras que el 18.75% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 13.19% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 32.64% y 27.08% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que sus mecanismos de comunicación son adecuados.

**Figura 13**

*Reuniones efectivas*

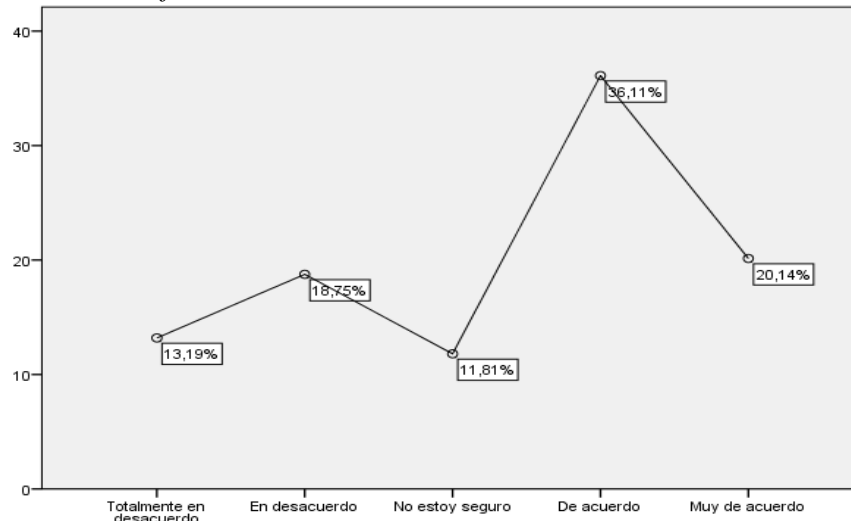


Figura 13. Constructo Comunicación Interna, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Realizamos reuniones efectivas?

Del 100% de las encuestas, el 13.19% considera estar totalmente en desacuerdo con que se realizan reuniones efectivas, mientras que el 18.75% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 11.81% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 36.11% y 20.14% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 14**

*Localización de empleados*

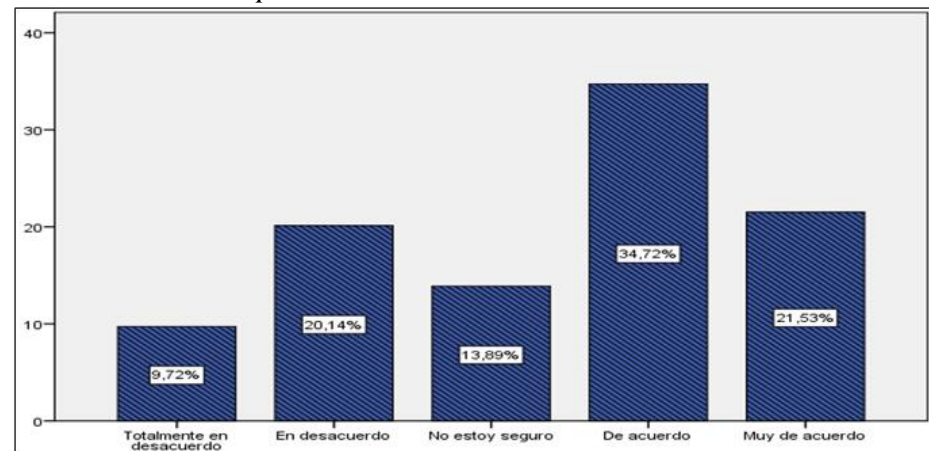


Figura 14. Constructo Comunicación Interna, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Comunicamos entre nosotros cuando y donde podemos ser localizados?



Del 100% de las encuestas realizadas, el 9.72% considera que están totalmente en desacuerdo con que comunican cuando y donde pueden ser localizados, mientras que el 20.14% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 13.89% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 34.72% y 21.53% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que comunican cuando y donde pueden ser localizados.

**Figura 15**

*Respeto mutuo del tiempo*

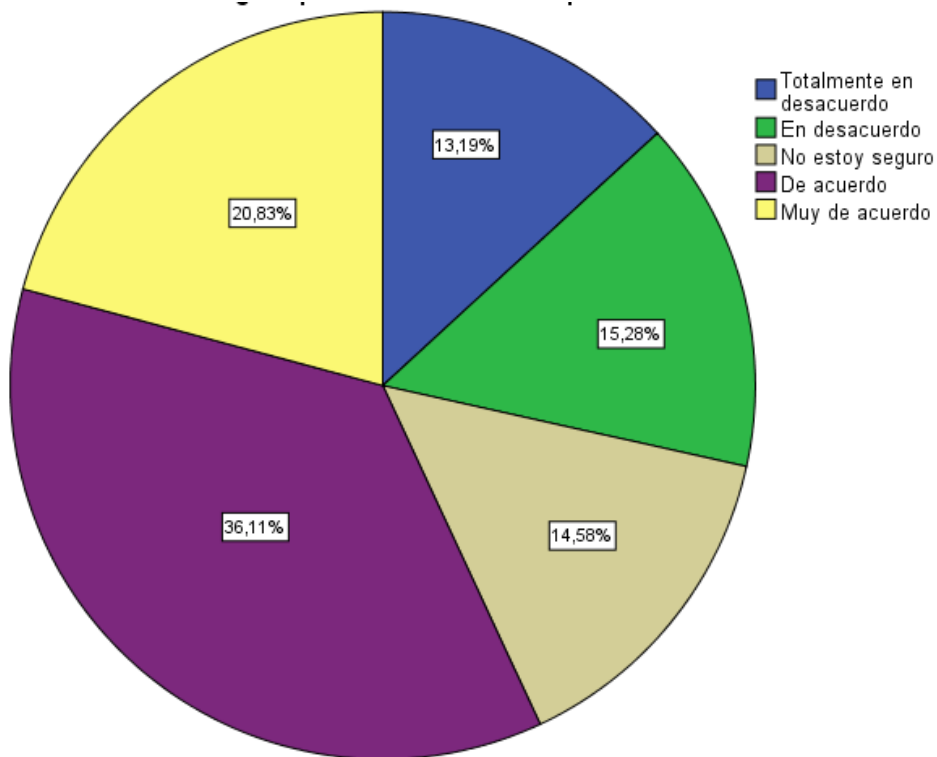


Figura 15. Constructo Comunicación Interna, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Respetamos nuestro tiempo mutuamente?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 8.33% considera que está totalmente en desacuerdo con que respetan el tiempo mutuamente, mientras que el 18.75% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 13.19% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 32.64% y 27.08% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que respetan el tiempo mutuamente.

### 5.1.2. Constructo Reconocimiento

**Figura 16**

*Incentivar para capacitaciones*

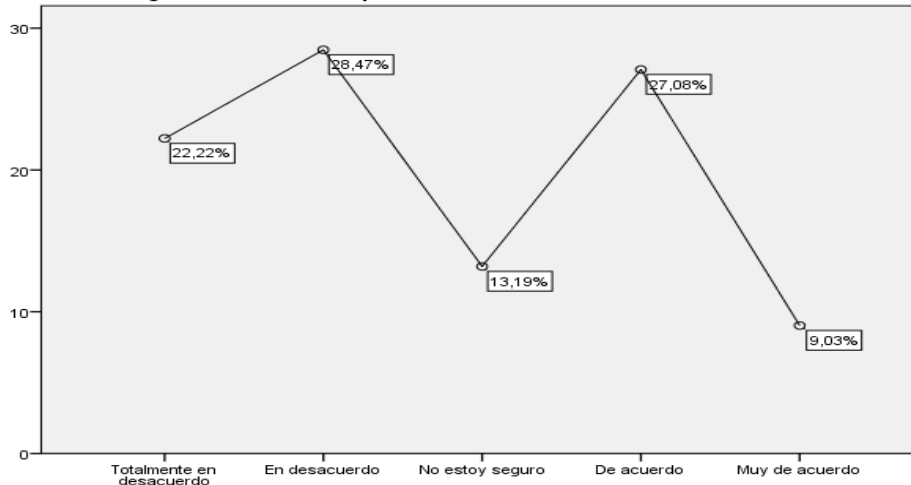


Figura 16. Constructo Reconocimiento, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Se estimula la capacitación de los funcionarios?

Del 100% de las encuestas, el 22.22% considera estar totalmente en desacuerdo con que se estimule la capacitación de los funcionarios, mientras que el 28.47% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 13.19% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 27.08% y 9.03% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 17**

*Plan de capacitaciones*

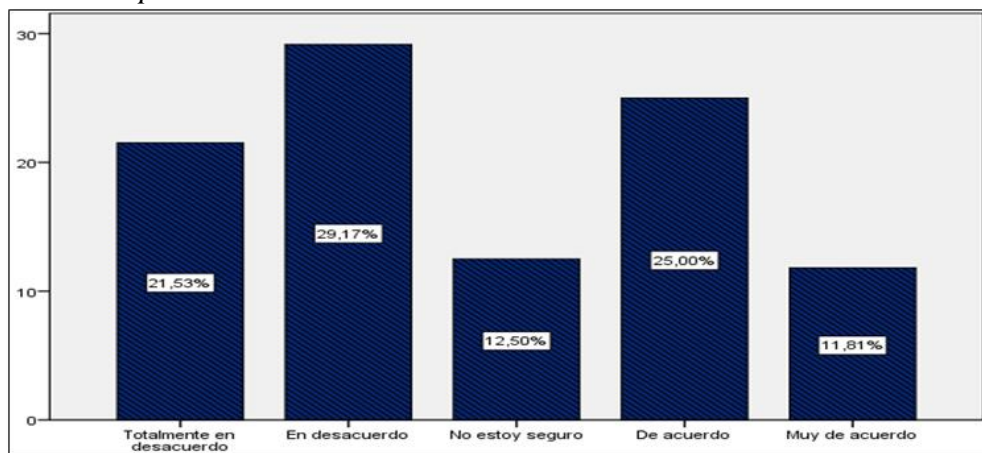


Figura 17. Constructo Reconocimiento, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Se trabaja regularmente con un plan para la capacitación de los funcionarios?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 21.53% considera que están totalmente en desacuerdo con que se trabaje regularmente con un plan para la capacitación de los funcionarios, mientras que el 29.17% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 12.50% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 25% y 11.81% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que se trabaje regularmente con un plan para la capacitación de los funcionarios.

**Figura 18**

*Desarrollo personal*

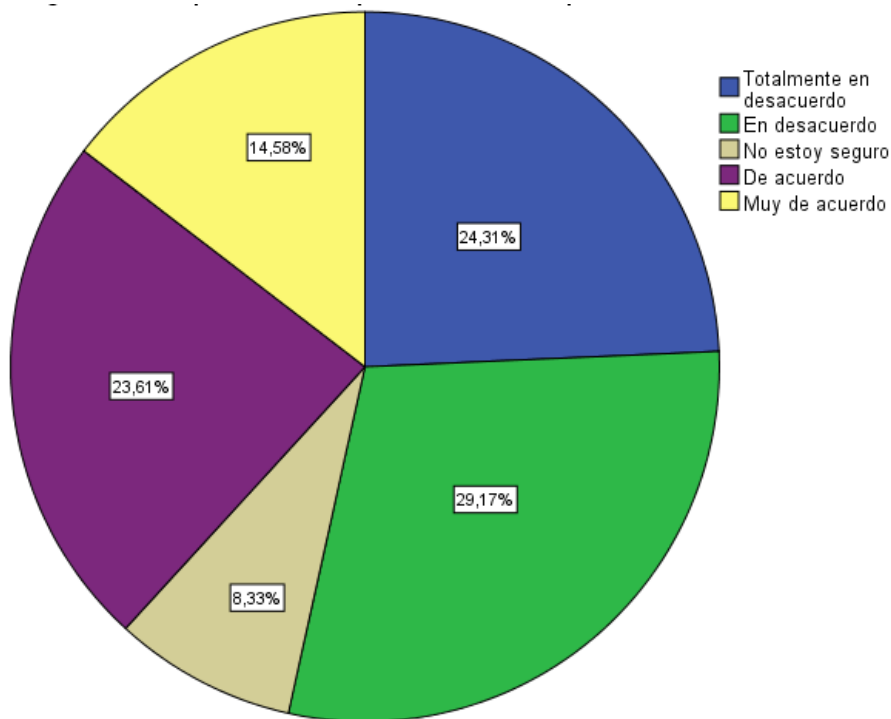


Figura 18. Constructo Reconocimiento, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los funcionarios?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 24.31% considera que está totalmente en desacuerdo con que se ofrezcan posibilidades para el desarrollo personal de los funcionarios, mientras que el 29.17% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 8.33% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 23.61% y 14.58% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que se ofrezcan posibilidades para el desarrollo personal de los funcionarios.

**Figura 19**

*Equidad para capacitarse*

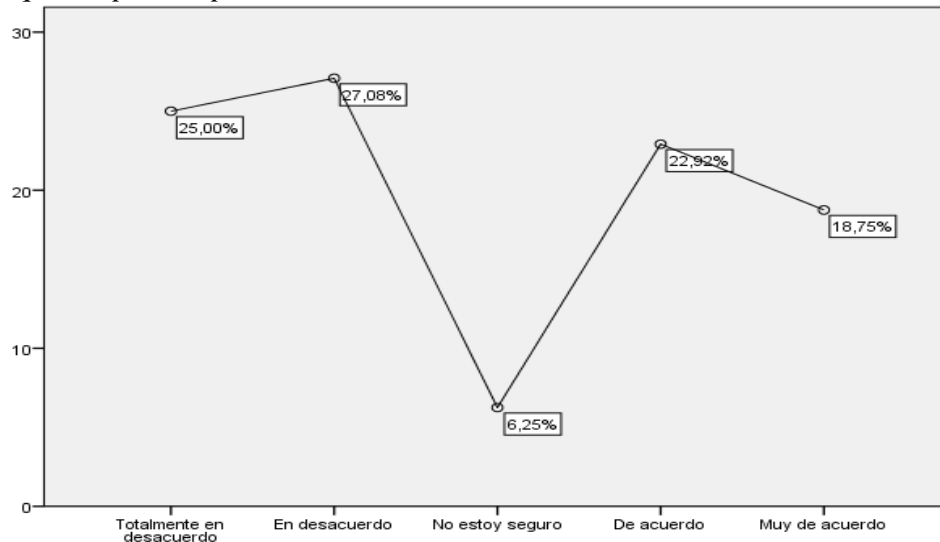


Figura 19. Constructo Reconocimiento, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Existe equidad en el acceso a la capacitación?

Del 100% de las encuestas, el 25% considera estar totalmente en desacuerdo con que exista equidad en el acceso a la capacitación, mientras que el 27.08% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 6.25% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 22.92% y 18.75% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 20**

*Personal elogiado más que criticado*

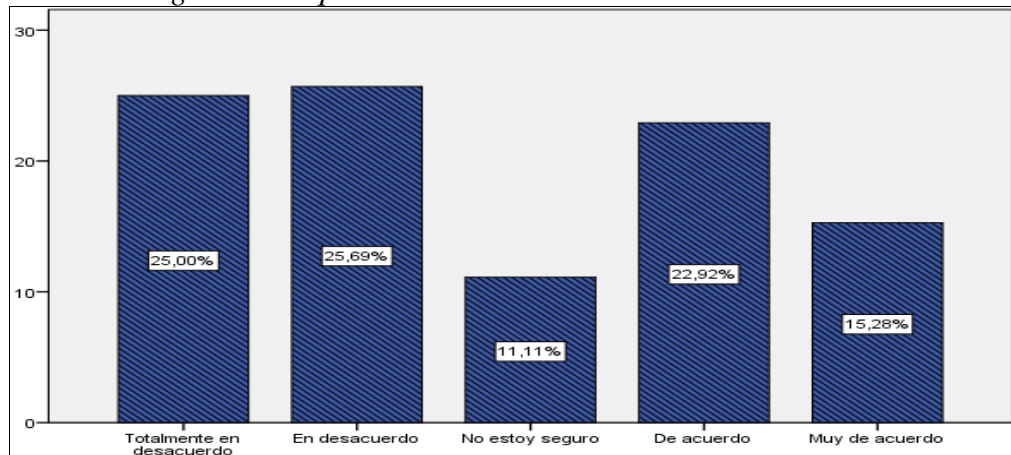


Figura 20. Constructo Reconocimiento, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Los funcionarios de su Departamento/ Servicio/ Unidad son frecuentemente elogiados, más que criticados y corregidos?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 25% considera que están totalmente en desacuerdo con que los funcionarios de sus Departamentos/ Servicios/ Unidades son frecuentemente elogiados, más que criticados y corregidos, mientras que el 25.69% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 11.11% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 22.92% y 15.28% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que los funcionarios de su Departamento/ Servicio/ Unidad son frecuentemente elogiados.

**Figura 21**

*Partícipes de buenos resultados*

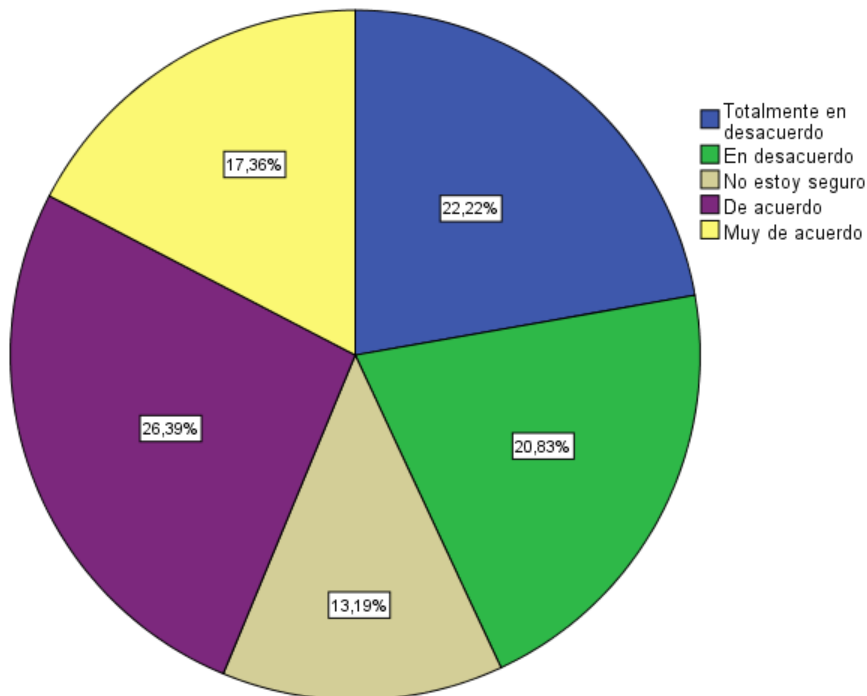


Figura 21. Constructo Reconocimiento, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Hemos sido partícipes de los buenos resultados?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 22.22% considera que está totalmente en desacuerdo con que hayan sido partícipes de los buenos resultados, mientras que el 20.83% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 13.19% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 26.39% y 17.36% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que hayan sido partícipes de los buenos resultados.

**Figura 22**

*Actuación de calidad gratificada*

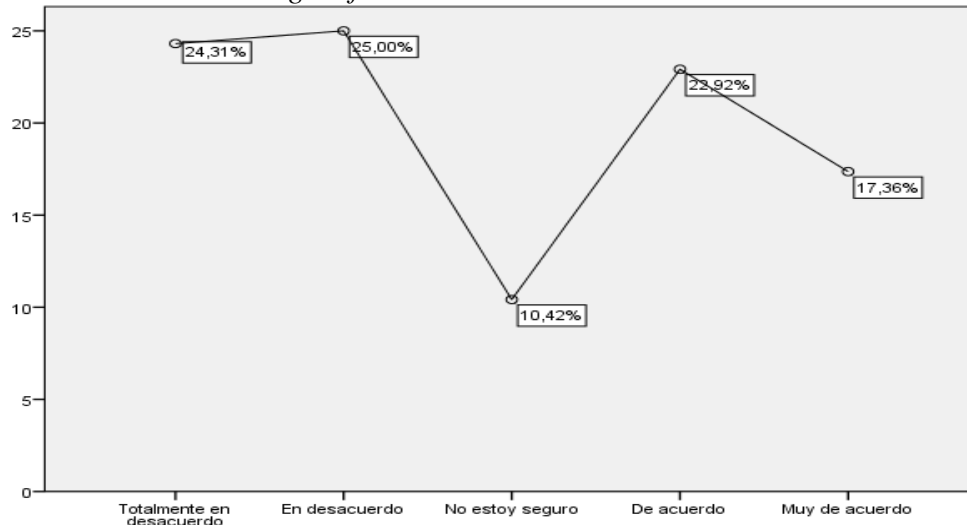


Figura 22. Constructo Reconocimiento, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿La actuación de calidad es gratificada?

Del 100% de las encuestas, el 24.31% considera estar totalmente en desacuerdo con que la actuación de calidad es gratificada, mientras que el 25% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 10.42% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 22.92% y 17.36% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 23**

*Fijación en habilidades antes que en debilidades*

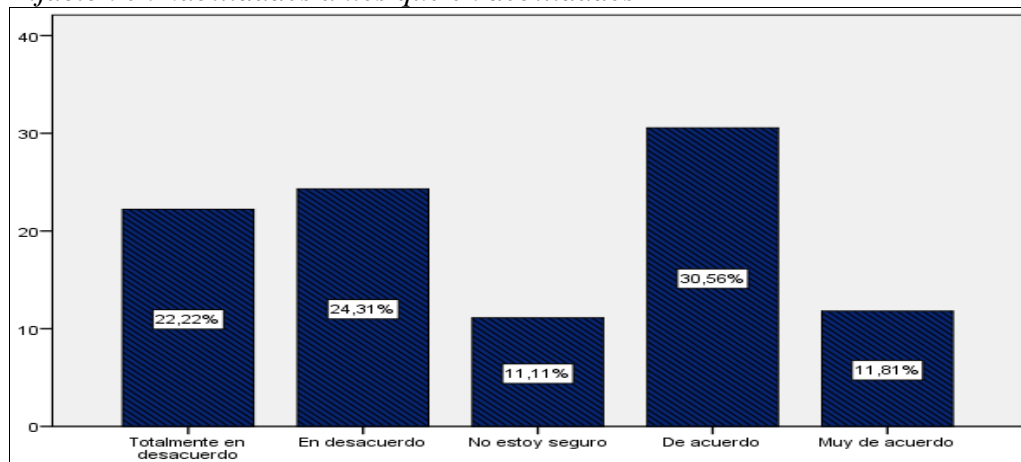


Figura 23. Constructo Reconocimiento, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿La jefatura se fija más en las habilidades de los funcionarios que en sus puntos débiles?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 22.22% considera que están totalmente en desacuerdo con que la jefatura se fija más en las habilidades de los funcionarios que en sus puntos débiles, mientras que el 24.31% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 11.11% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 30.56% y 11.81% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que la jefatura se fija más en las habilidades de los funcionarios que en sus puntos débiles.

**Figura 24**

*Atención y reconocimiento*

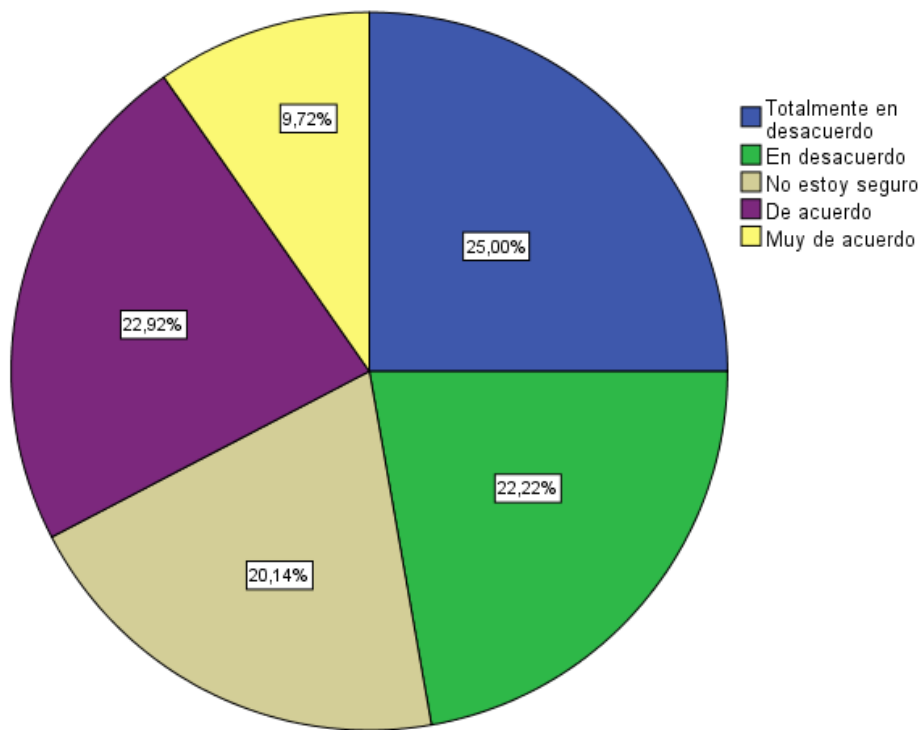


Figura 24. Constructo Reconocimiento, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Hay grupos de funcionarios que casi nunca reciben atención ni reconocimiento?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 25% considera que está totalmente en desacuerdo con que haya grupos de funcionarios que casi nunca reciben atención ni reconocimiento, mientras que el 22.22% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 20.14% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 22.92% y 9.72% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que haya grupos de funcionarios que casi nunca reciben atención ni reconocimiento.

**Figura 25**

*Funcionario espera elogios antes que críticas*

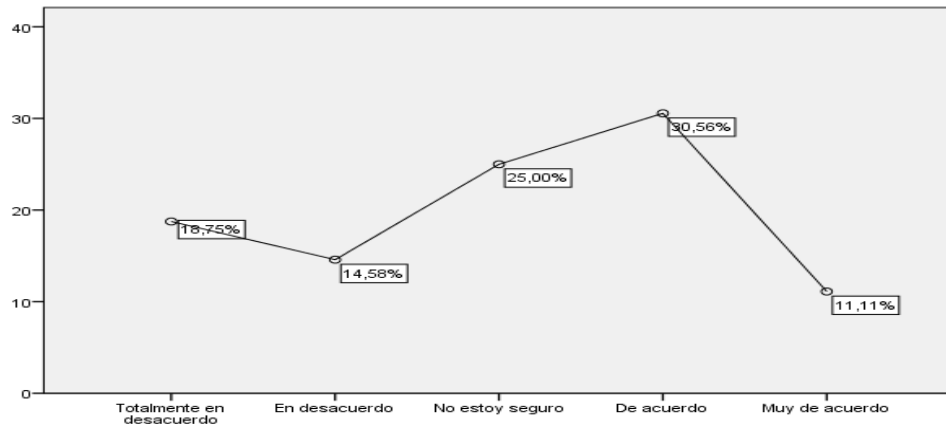


Figura 25. Constructo Reconocimiento, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿El funcionario que ha sido llamado por el jefe, espera más bien elogios que críticas?

Del 100% encuestado, el 18.75% considera estar totalmente en desacuerdo con que el funcionario que ha sido llamado por el jefe, espera más bien elogios que críticas, mientras que el 14.58% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 25% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 30.56% y 11.11% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

### 5.1.3. Constructo Relaciones interpersonales en el trabajo

**Figura 26**

*Trabajando juntos*

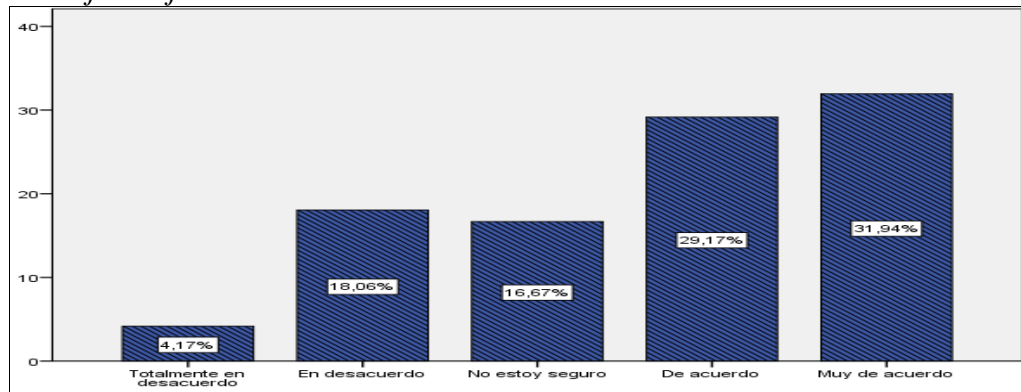


Figura 26. Constructo Relaciones Interpersonales en el trabajo, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Lo pasamos bien trabajando juntos?



Del 100% de las encuestas realizadas, el 4.17% considera que están totalmente en desacuerdo con que la pasan bien trabajando juntos, mientras que el 18.06% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 16.67% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 29.17% y 31.94% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que la pasan bien trabajando juntos.

**Figura 27**

*Ganas de trabajar todo el día*

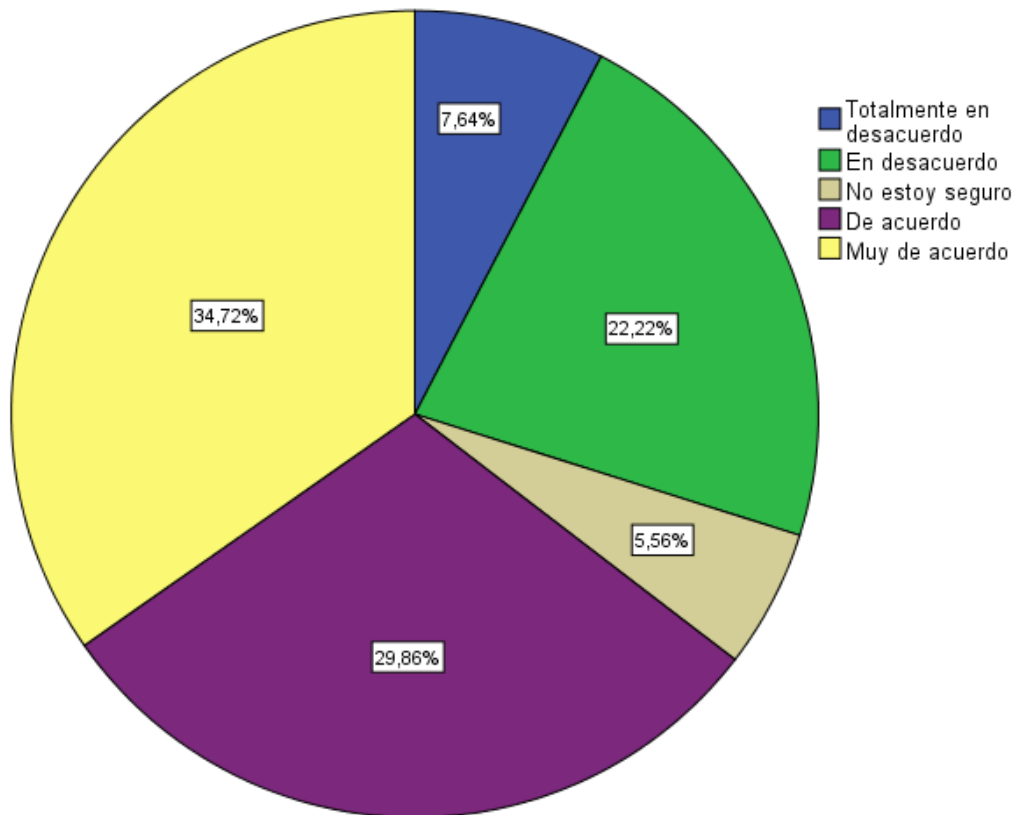


Figura 27. Constructo Relaciones Interpersonales en el trabajo, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Tenemos ganas de ir a trabajar cada día?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 7.64% considera que está totalmente en desacuerdo con que tienen ganas de ir a trabajar cada día, mientras que el 22.22% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 5.56% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 29.86% y 34.72% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que tengan ganas de ir a trabajar cada día.

**Figura 28**

*Seguridad en el trabajo*

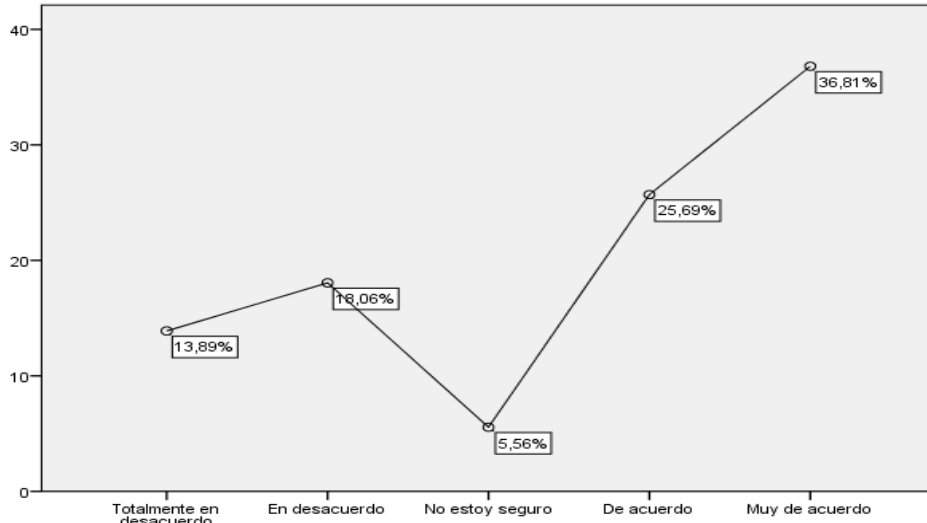


Figura 28. Constructo Relaciones Interpersonales en el trabajo, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Nos sentimos seguros en nuestro trabajo?

Del 100% de las encuestas, el 13.89% considera estar totalmente en desacuerdo con que se sienten seguros en su trabajo, mientras que el 18.06% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 5.56% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 25.69% y 36.81% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 29**

*Ánimo y ayuda unos a otros*

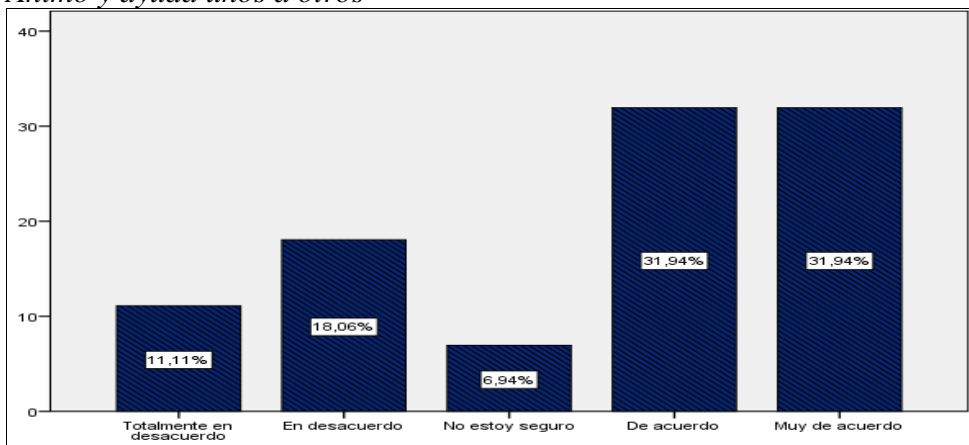


Figura 29. Constructo Relaciones Interpersonales en el trabajo, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Nos ayudamos y animamos unos a otros?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 11.11% considera que están totalmente en desacuerdo con que se ayuden y animen unos a otros, mientras que el 18.06% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 6.94% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 31.94% y 31.94% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que se ayuden y animen unos a otros.

**Figura 30**

*Comunicación abierta y transparente*

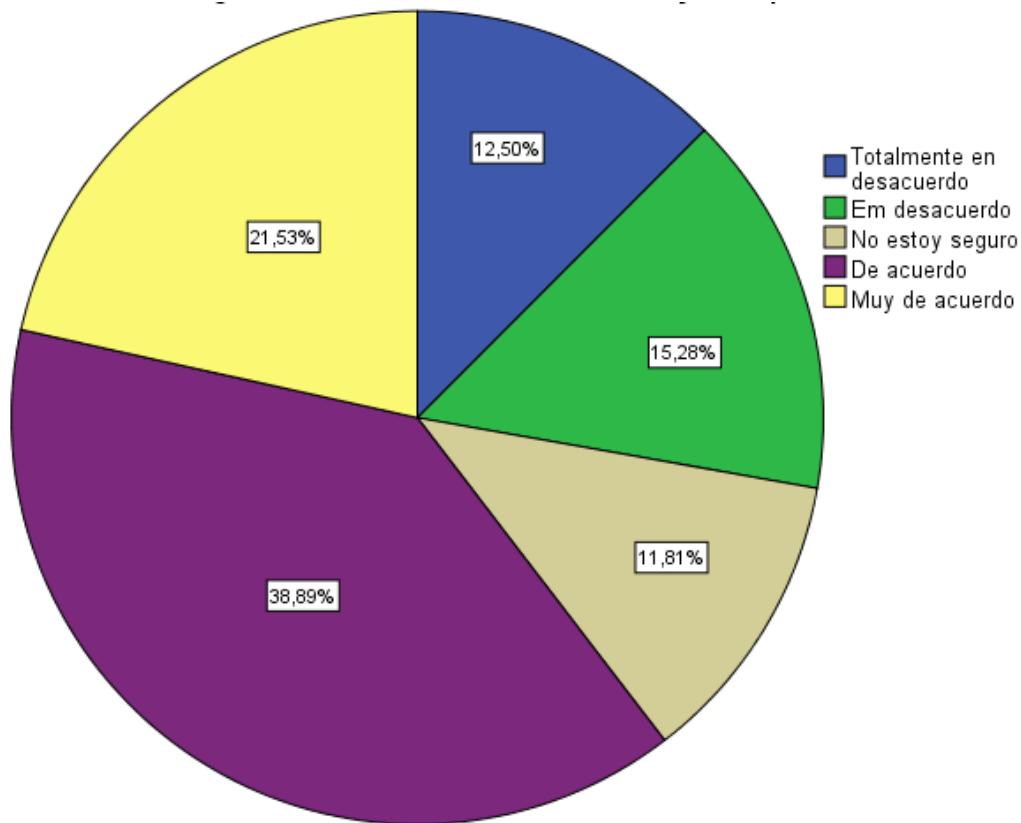


Figura 30. Constructo Relaciones Interpersonales en el trabajo, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Nuestra comunicación es abierta y transparente?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 12.50% considera que está totalmente en desacuerdo con que la comunicación es abierta y transparente, mientras que el 15.28% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 11.81% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 38.89% y 21.53% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que la comunicación es abierta y transparente.

**Figura 31**

*Confianza*

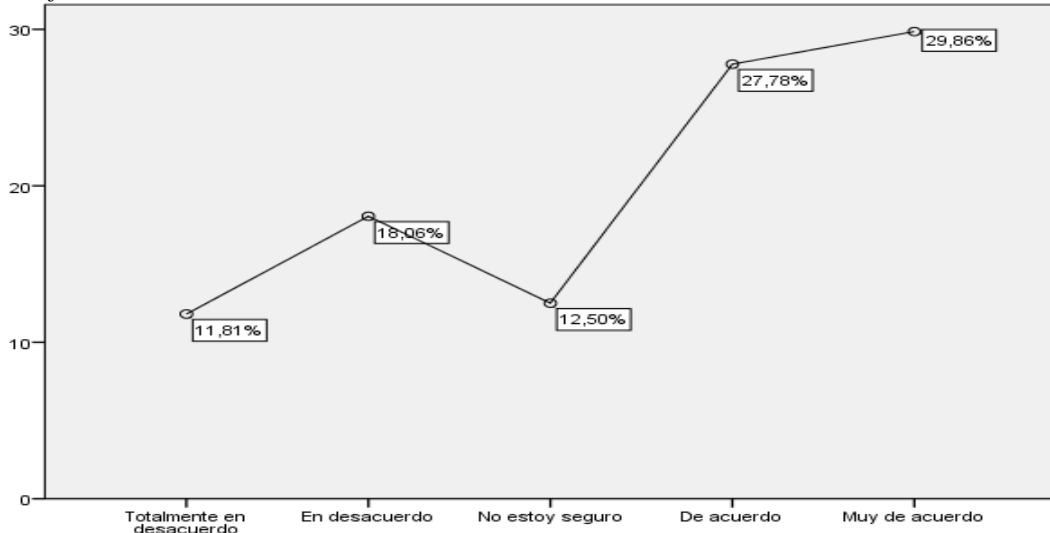


Figura 31. Constructo Relaciones Interpersonales en el trabajo, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Confiamos los unos en los otros?

Del 100% de las encuestas, el 11.81% considera estar totalmente en desacuerdo con que confían los unos en los otros, mientras que el 18.06% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 12.50% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 27.78% y 29.86% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 32**

*Hablar los unos con los otros y no de los otros*

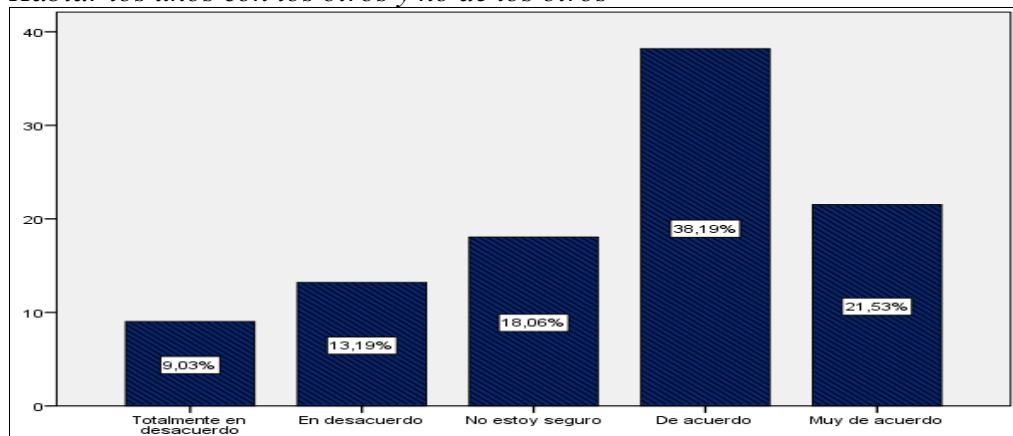


Figura 32. Constructo Relaciones Interpersonales en el trabajo, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Hablamos los unos CON los otros, pero no los unos DE los otros?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 9.03% considera que están totalmente en desacuerdo con que hablan los unos con los otros, pero no los unos de los otros, mientras que el 13.19% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 18.06% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 38.19% y 21.53% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 33**

*Respeto hacia los demás*

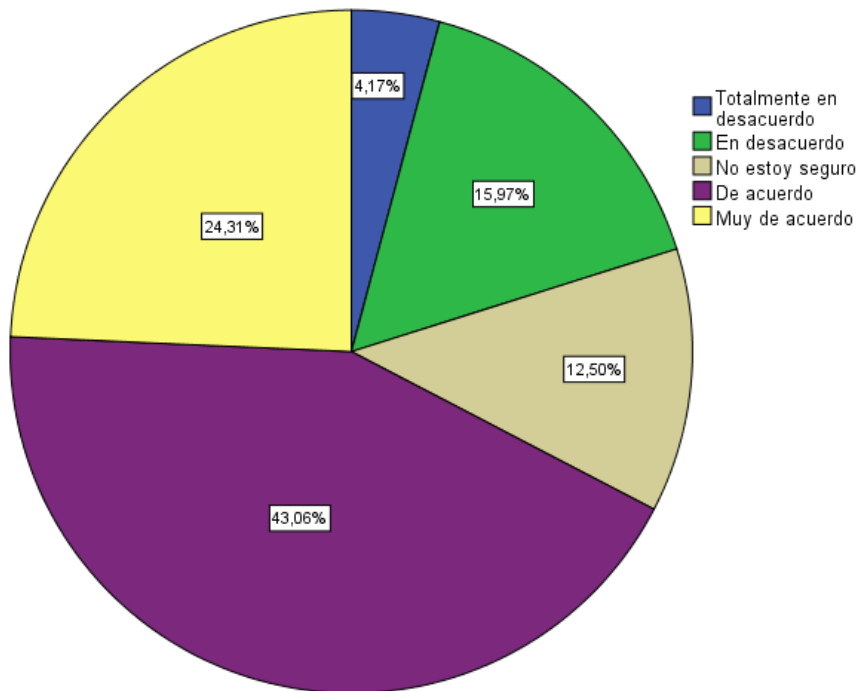


Figura 33. Constructo Relaciones Interpersonales en el trabajo, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 4.17% considera que está totalmente en desacuerdo con que se respetan las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás, mientras que el 15.97% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 12.50% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 43.06% y 24.31% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que se respetan las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás.

#### **5.1.4. Constructo Toma de Decisiones**

**Figura 34**

*Toma de decisiones en un mismo nivel*

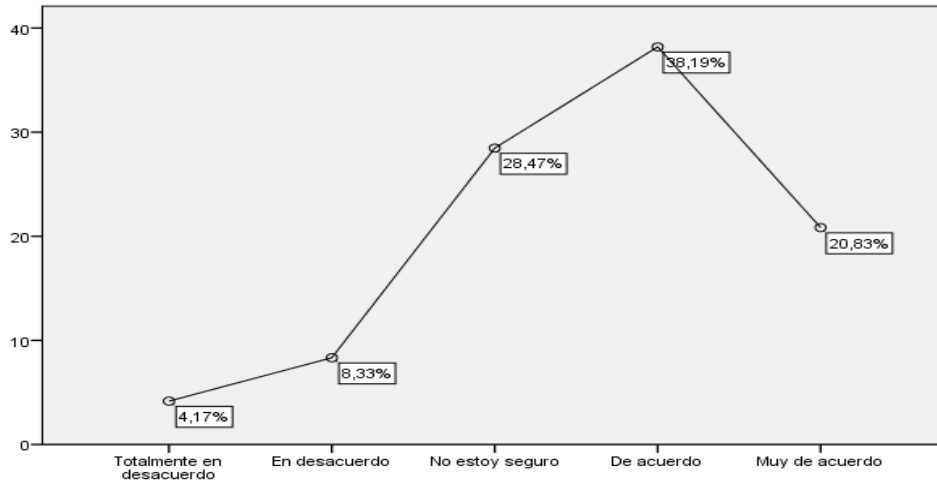


Figura 34. Constructo Toma de Decisiones, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Las decisiones de su Departamento/ Servicio/ Unidad se toman en su mismo nivel?

Del 100% de las encuestas, el 4.17% considera estar totalmente en desacuerdo con que las decisiones de su Departamento/ Servicio/ Unidad se toman en su mismo nivel, mientras que el 8.33% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 28.47% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 38.19% y 20.83% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 35**

*Decisiones tomadas oportunamente*

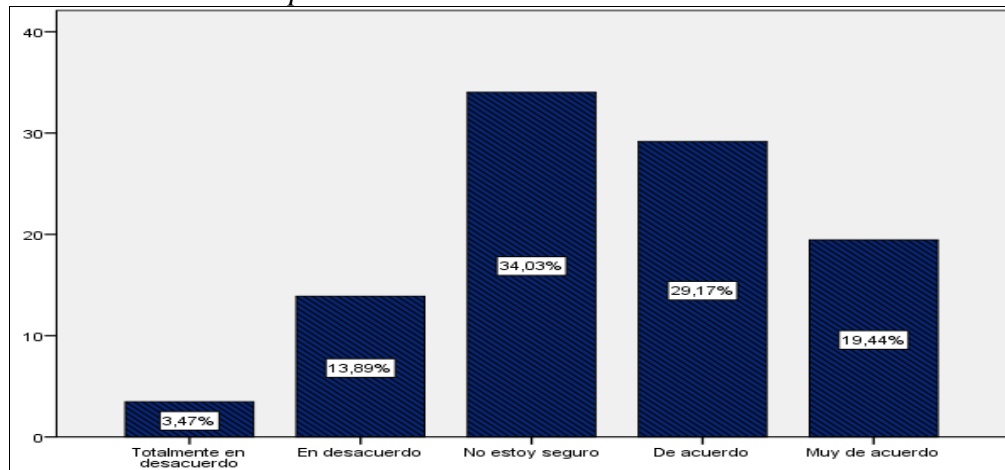


Figura 35. Constructo Toma de Decisiones, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Las decisiones se toman oportunamente?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 3.47% considera que están totalmente en desacuerdo con que las decisiones se toman oportunamente, mientras que el 13.89% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 34.03% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 29.17% y 19.44% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que las decisiones se toman oportunamente.

**Figura 36**

*Toma de decisiones pensando en los trabajadores*

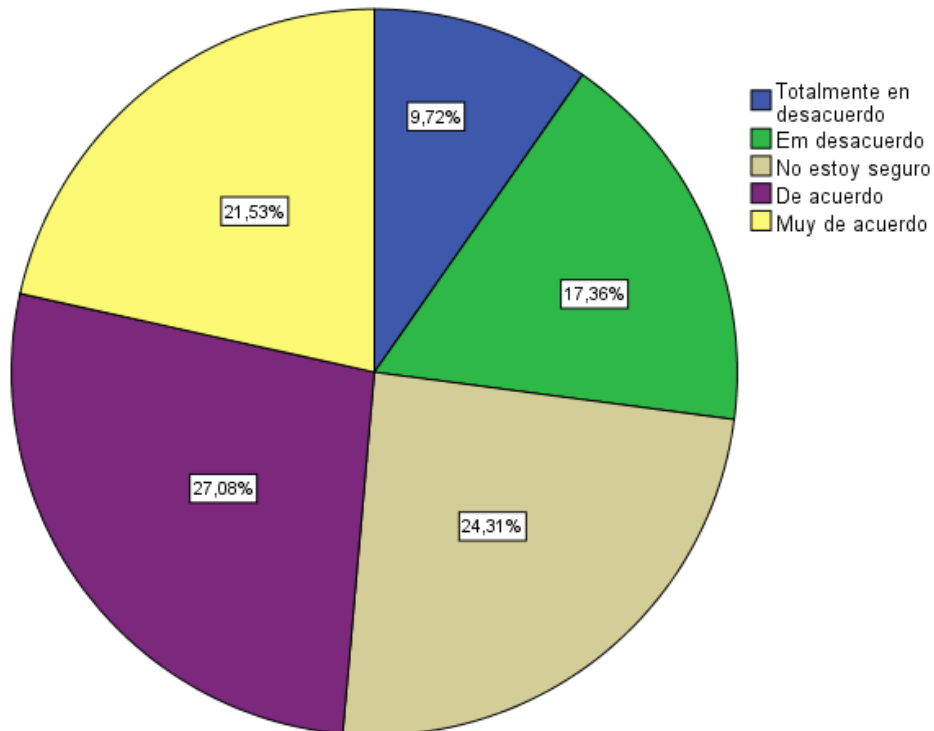


Figura 36. Constructo Toma de Decisiones, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Piensa Ud. que las decisiones en su unidad se hacen pensando en los trabajadores?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 9.72% considera que está totalmente en desacuerdo con que las decisiones en su unidad se hacen pensando en los trabajadores, mientras que el 17.36% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 24.31% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 27.08% y 21.53% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que las decisiones en su unidad se hacen pensando en los trabajadores.

**Figura 37**

*Emplear la iniciativa en el trabajo*

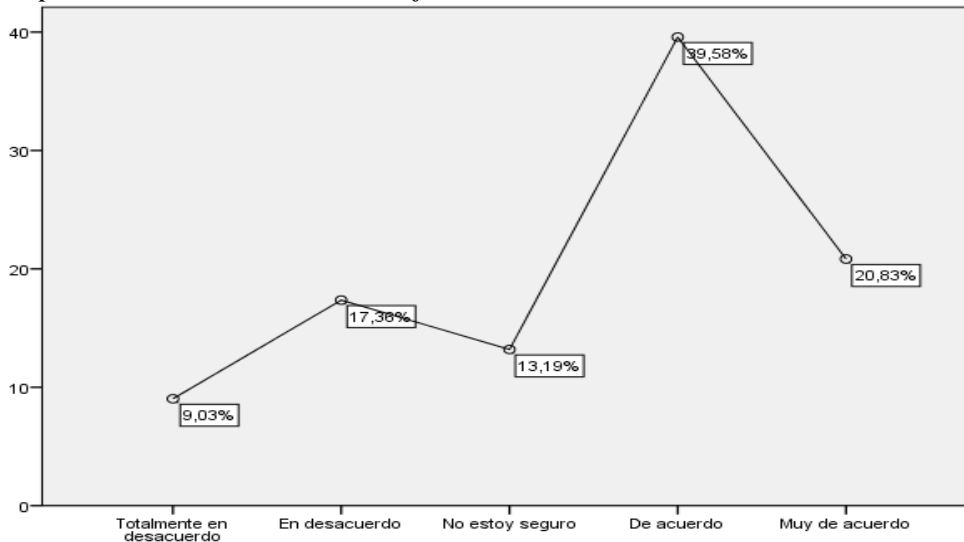


Figura 37. Constructo Toma de Decisiones, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Ud. Puede emplear su propia iniciativa para hacer las cosas?

Del 100% de las encuestas, el 9.03% considera estar totalmente en desacuerdo con que pueden emplear su propia iniciativa para hacer las cosas, mientras que el 17.36% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 13.19% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 39.58% y 20.83% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 38**

*Animar a los empleados a tomar sus propias decisiones*

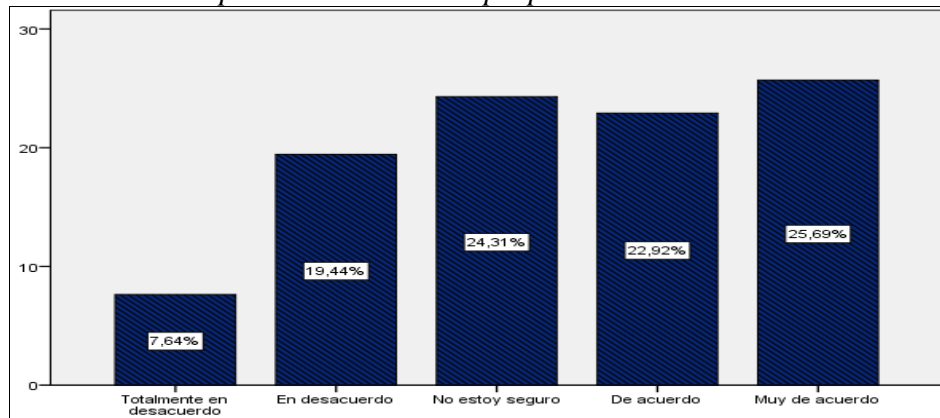


Figura 38. Constructo Toma de Decisiones, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Siente Ud. que en esta organización se anima los empleados a que tomen sus propias decisiones?



Del 100% de las encuestas realizadas, el 7.64% considera que están totalmente en desacuerdo con que sienten que en esta organización se anima los empleados a que tomen sus propias decisiones, mientras que el 19.44% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 24.31% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 22.92% y 25.69% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que sienten que en esta organización se anima los empleados a que tomen sus propias decisiones.

**Figura 39**

*Decisiones basadas en información confiable*

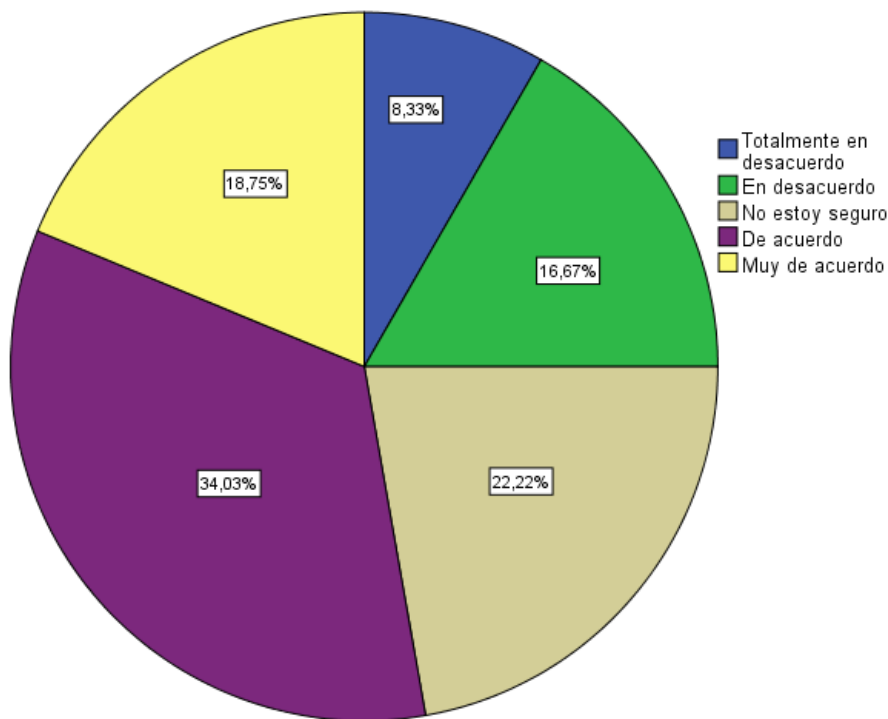


Figura 39. Constructo Toma de Decisiones, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Las decisiones se basan en información confiable?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 8.33% considera que está totalmente en desacuerdo con que las decisiones se basan en información confiable, mientras que el 16.67% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 22.22% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 34.03% y 18.75% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que las decisiones se basan en información confiable.

### 5.1.5. Constructo Entorno Físico

**Figura 40**

*Entorno físico mejora el bienestar y la eficiencia*

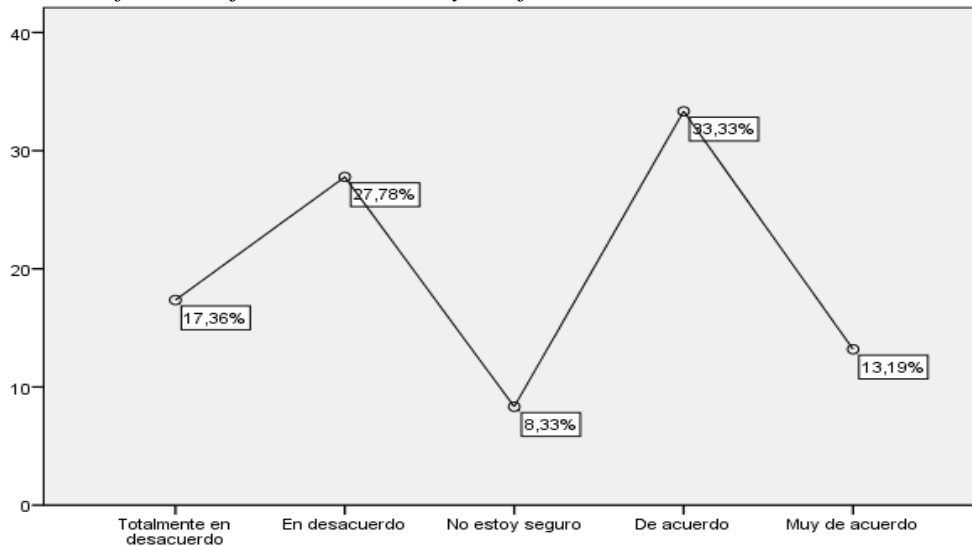


Figura 40. Constructo Entorno Físico, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿El entorno físico mejora el bienestar y la eficiencia de su Departamento/ Servicio/Unidad?

Del 100% de las encuestas, el 17.36% considera estar totalmente en desacuerdo con que el entorno físico mejora el bienestar y la eficiencia de sus Departamentos/ Servicios/Unidades, mientras que el 27.78% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 8.33% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 33.33% y 13.19% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 41**

*Diseño y decoración se ajustan al servicio que prestan*

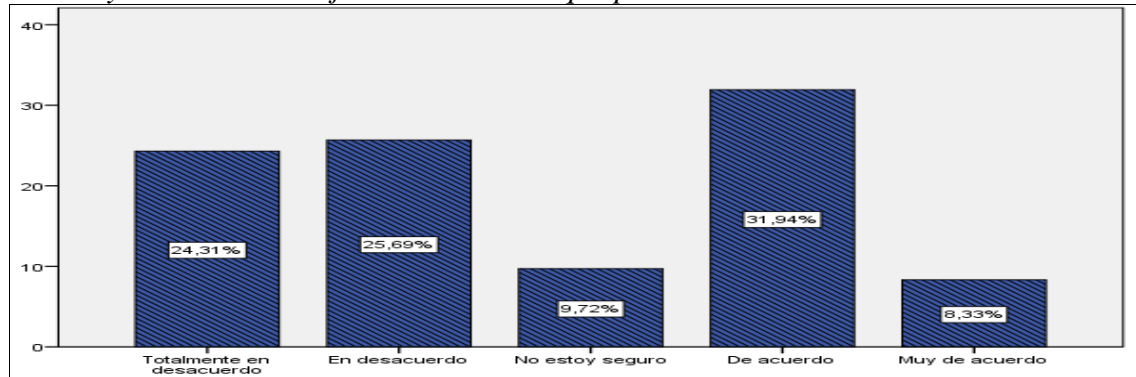


Figura 41. Constructo Entorno Físico, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante La decoración y el diseño: ¿Son acordes a la función de su Departamento/ Servicio/Unidad?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 24.31% considera que están totalmente en desacuerdo con que la decoración y el diseño son acorde a la función de sus Departamentos/ Servicios/Unidades, mientras que el 25.69% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 9.72% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 31.94% y 8.33% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que la decoración y el diseño son acorde a la función de sus Departamentos/ Servicios/Unidades.

**Figura 42**

*Suficiente espacio físico*

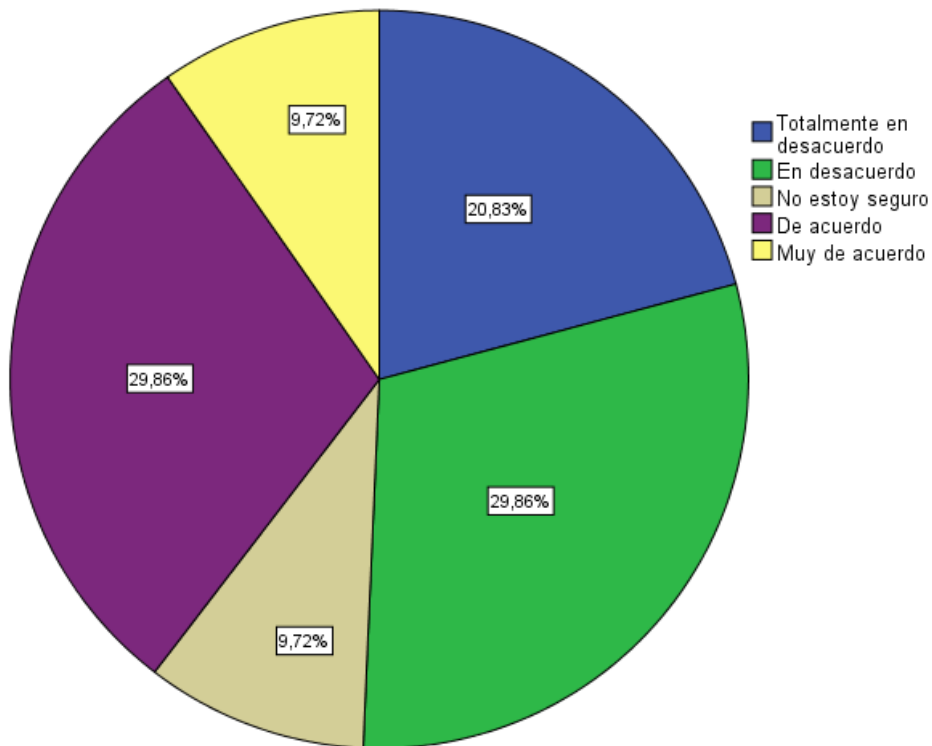


Figura 42. Constructo Entorno Físico, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿El espacio físico es suficiente?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 20.83% considera que está totalmente en desacuerdo con que el espacio físico es suficiente, mientras que el 29.86% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 9.72% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 29.86% y 9.72% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que el espacio físico es suficiente.

**Figura 43**

*Ventilación e iluminación adecuados*

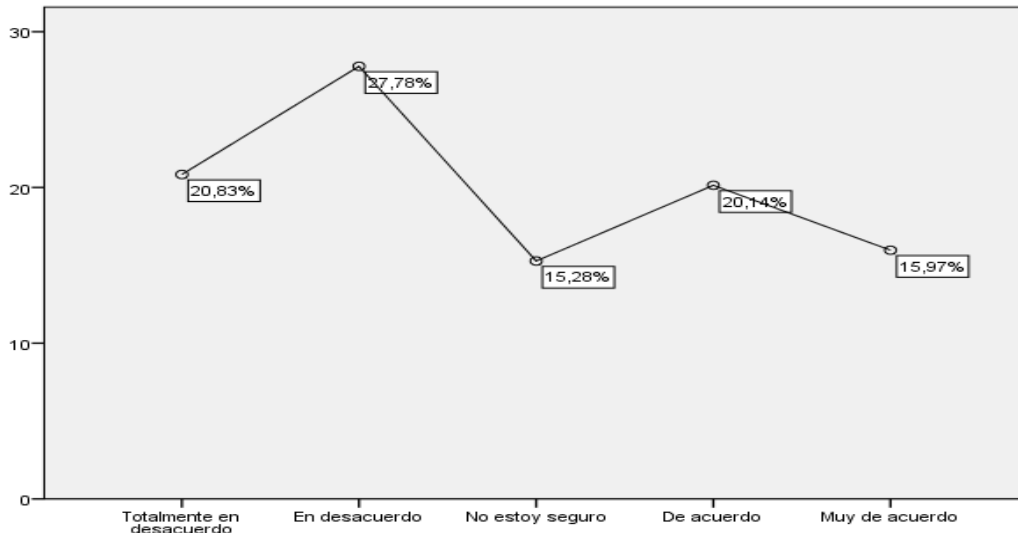


Figura 43. Constructo Entorno Físico, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Tiene una ventilación e iluminación adecuada?

Del 100% de las encuestas, el 20.83% considera estar totalmente en desacuerdo con que tienen una ventilación e iluminación adecuada, mientras que el 27.78% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 15.28% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 20.14% y 15.97% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 44**

*Interferencia laboral por ruido*

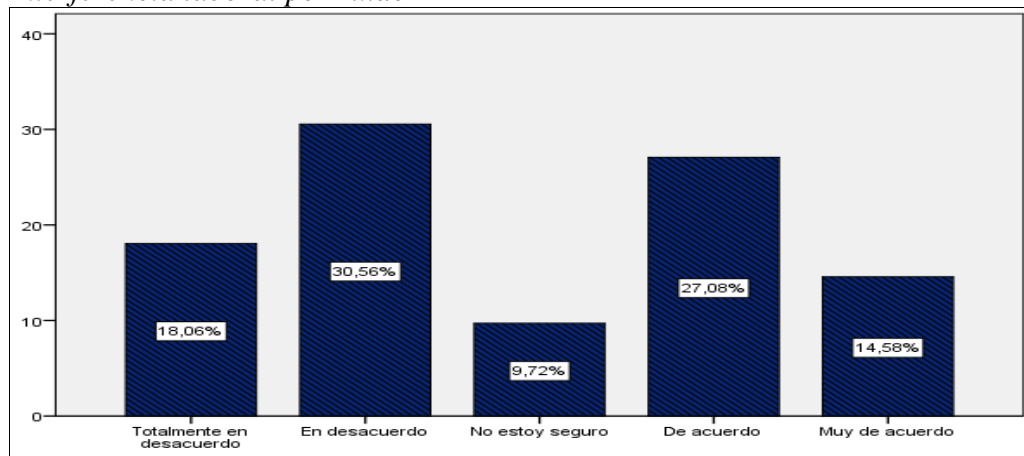


Figura 44. Constructo Entorno Físico, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante: ¿El nivel de ruido interfiere significativamente con el desarrollo de sus funciones?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 18.06% considera que están totalmente en desacuerdo con que el nivel de ruido interfiere significativamente con el desarrollo de sus funciones, mientras que el 30.56% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 9.72% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 27.08% y 14.58% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que el nivel de ruido interfiere significativamente con el desarrollo de sus funciones.

**Figura 45**

*Equipos e insumos necesarios*

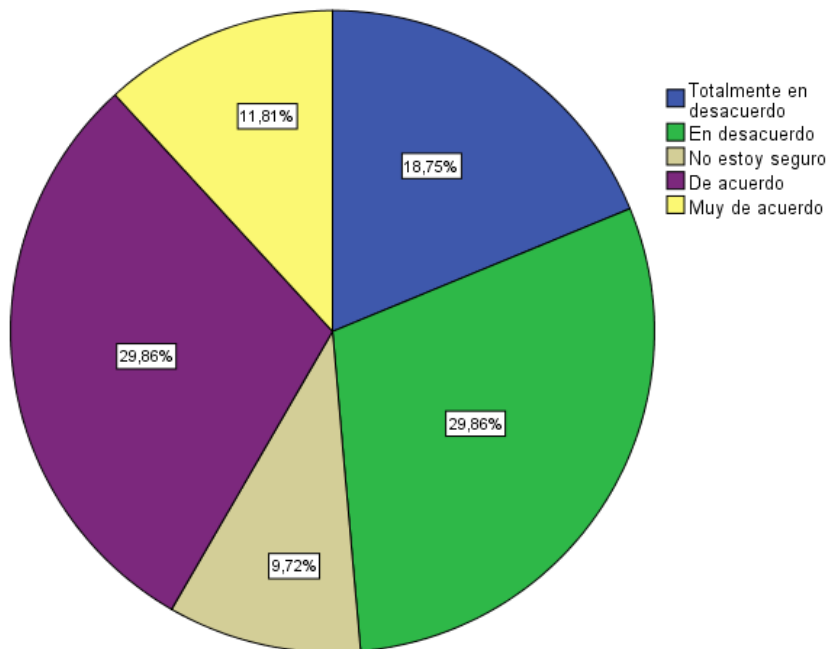


Figura 45. Constructo Entorno Físico, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Cuenta su Departamento/ Servicio/ Unidad con los equipos e insumos necesarios para el desarrollo de sus funciones?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 18.75% considera que está totalmente en desacuerdo con que cuenta sus Departamentos/ Servicios/ Unidades con los equipos e insumos necesarios para el desarrollo de sus funciones, mientras que el 29.86% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 9.72% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 29.86% y 11.81% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

### 5.1.6. Constructo Compromiso

**Figura 46**

*Cumplimiento de acuerdos*

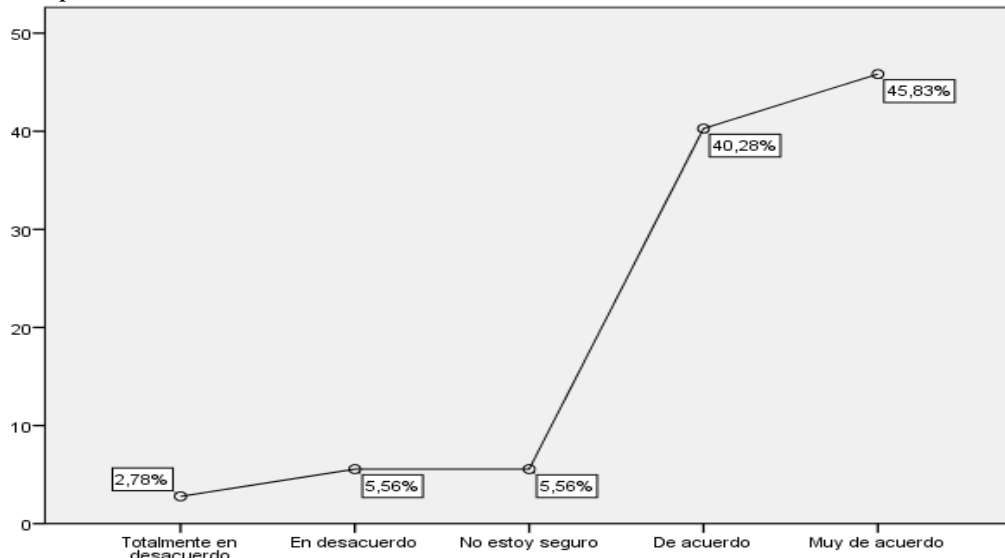


Figura 46. Constructo Compromiso, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Cumplimos nuestros acuerdos?

Del 100% de las encuestas, el 2.78% considera estar totalmente en desacuerdo con que se cumplen sus acuerdos, mientras que el 5.56% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 5.56% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 40.28% y 45.83% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 47**

*Esfuerzo laboral extra*

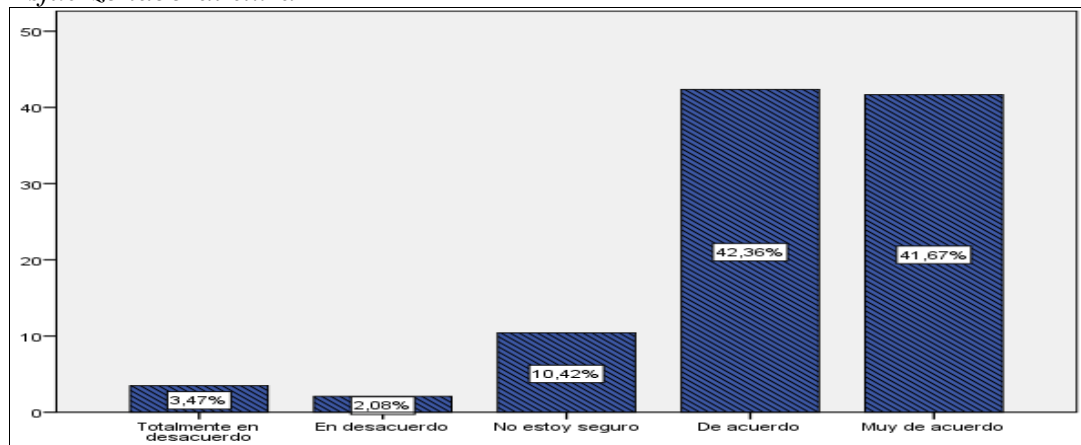


Figura 47. Constructo Compromiso, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante: ¿Estamos dispuestos a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 3.47% considera que están totalmente en desacuerdo con que están dispuestos a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige, mientras que el 2.08% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 10.42% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 42.36% y 41.67% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que están dispuestos a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige.

**Figura 48**

*Camiseta puesta*

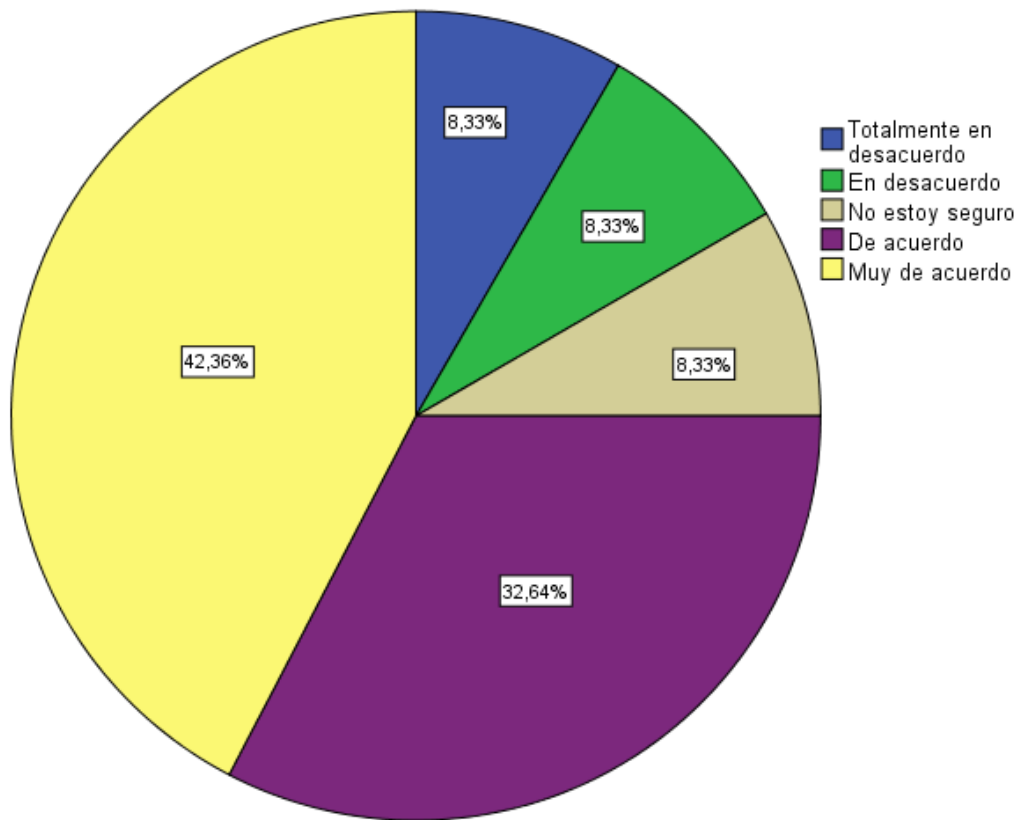


Figura 48. Constructo Compromiso, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Se siente Ud. con la camiseta puesta?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 8.33% considera que está totalmente en desacuerdo con que se sienten con la camiseta puesta, mientras que el 8.33% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 8.33% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 32.64% y 42.36% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que se sienten con la camiseta puesta.

**Figura 49**

*Responsabilidad sobre éxitos y fracasos*

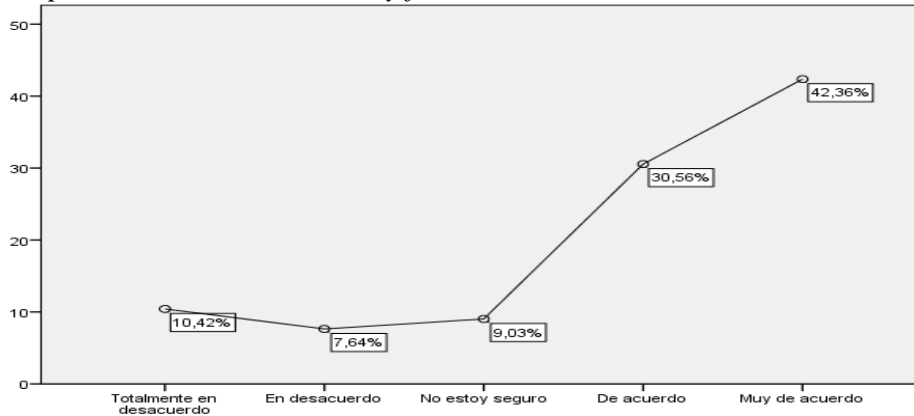


Figura 49. Constructo Compromiso, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Nos sentimos responsables de los éxitos y fracasos de nuestro Departamento/Servicio/ Unidad?

Del 100% de las encuestas, el 10.42% está totalmente en desacuerdo con que se sientan responsables de los éxitos y fracasos de sus Departamentos/Servicios/ Unidades, mientras que el 7.64% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 9.03% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 30.56% y 42.36% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

### 5.1.7. Constructo Adaptación al Cambio

**Figura 50**

*Conocimiento de los progresos en el trabajo*

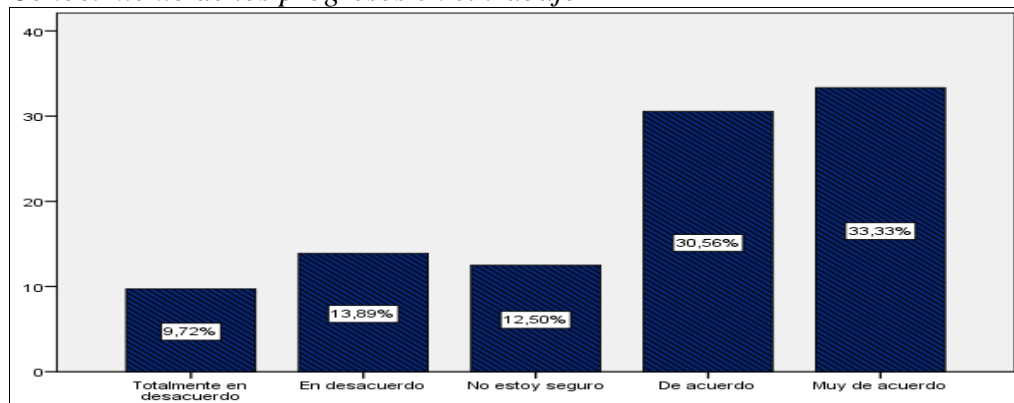


Figura 50. Constructo Adaptación al Cambio, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Sabemos cuáles son los progresos de nuestro Departamento/ Servicio/ Unidad?



Del 100% de las encuestas, el 9.72% considera estar totalmente en desacuerdo con que saben cuáles son los progresos de sus Departamentos/ Servicios/ Unidades, mientras que el 13.89% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 12.50% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 30.56% y 33.33% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que saben cuáles son los progresos de sus Departamentos/ Servicios/ Unidades.

**Figura 51**

*Necesidad de que existan cambios*

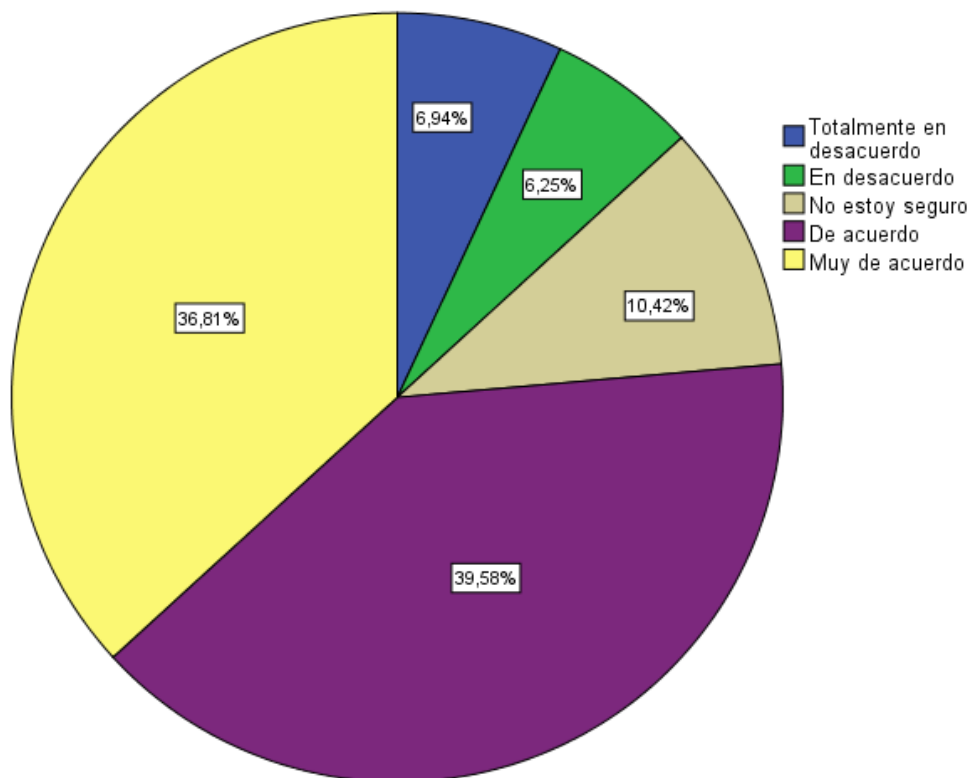


Figura 51. Constructo Adaptación al Cambio, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Sentimos la necesidad de que existan cambios?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 6.94% considera que está totalmente en desacuerdo con que sienten la necesidad de que existan cambios, mientras que el 6.25% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 10.42% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 39.58% y 36.81% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que sienten la necesidad de que existan cambios.

**Figura 52**

*Flexibilidad al cambio*

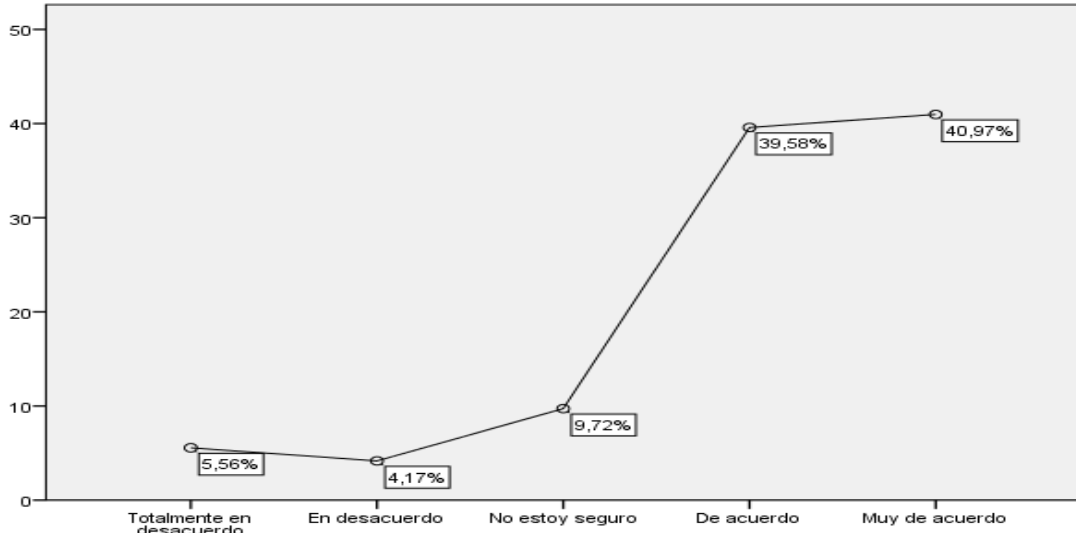


Figura 52. Constructo Adaptación al Cambio, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Somos lo suficientemente flexibles para aceptar los cambios?

Del 100% de las encuestas, el 5.56% considera estar totalmente en desacuerdo con que son lo suficientemente flexibles para aceptar los cambios, mientras que el 4.17% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 9.72% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 39.58% y 40.97% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 53**

*Adaptación al cambio*

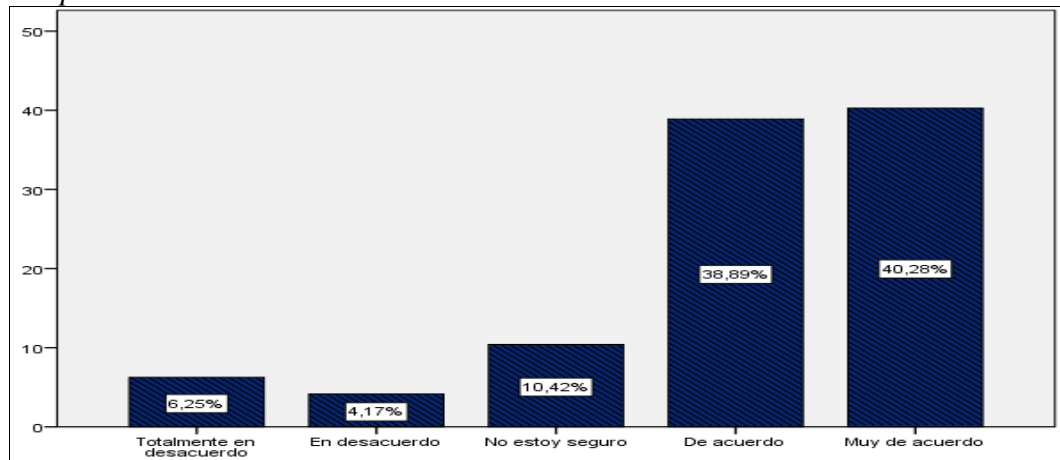


Figura 53. Constructo Adaptación al Cambio, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Estamos dispuestos a adaptarnos a los cambios?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 6.25% considera que están totalmente en desacuerdo con que están dispuestos a adaptarse a los cambios, mientras que el 4.17% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 10.42% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 38.89% y 40.28% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que están dispuestos a adaptarse a los cambios.

**Figura 54**

*Uso de nuevas tecnologías y herramientas*

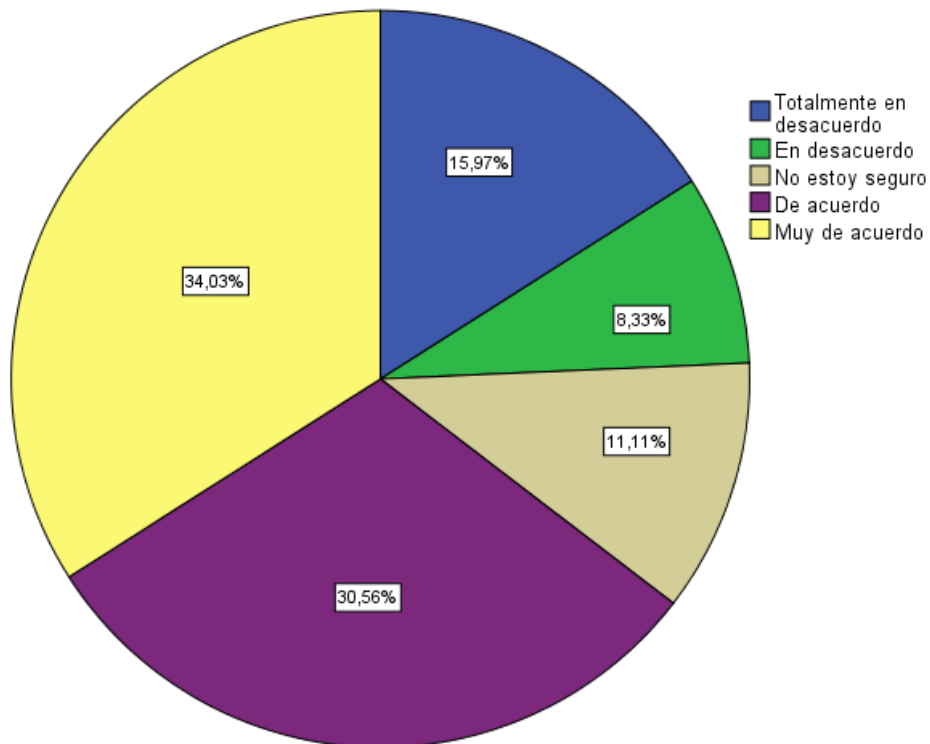


Figura 54. Constructo Adaptación al Cambio, de la variable Clima Organizacional, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Hemos empezado a usar nuevas tecnologías o herramientas de gestión?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 15.97% considera que está totalmente en desacuerdo con que han empezado a usar nuevas tecnologías o herramientas de gestión, mientras que el 8.33% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 11.11% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 30.56% y 34.03% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

## 5.2. Variable Desempeño Laboral

### 5.2.1. Constructo Trabajo en Equipo

**Figura 55**

*Trato cordial*

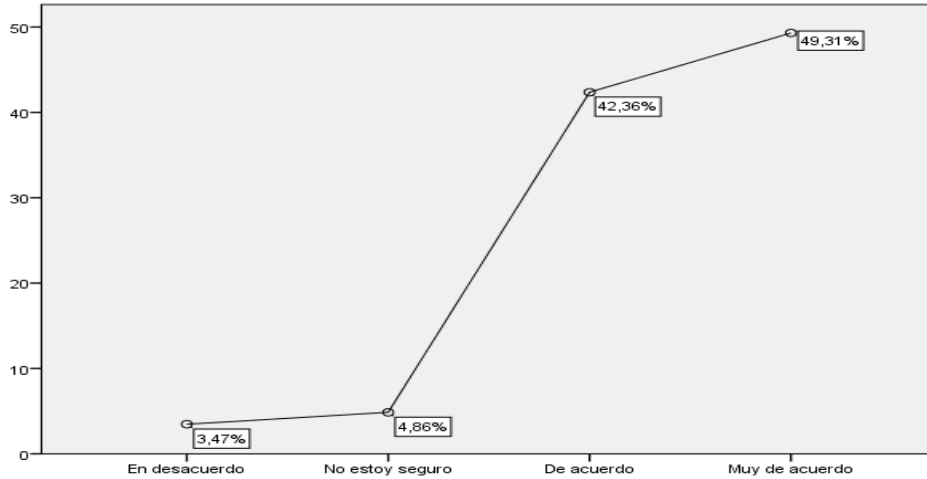


Figura 55. Constructo Trabajo en Equipo, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Considera Ud. que mantiene un trato cordial con sus compañeros?

Del 100% de las encuestas, el 3.47% considera estar totalmente en desacuerdo con que mantienen un trato cordial con sus compañeros, mientras que el 4.86% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 42.36% y 49.31% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 56**

*Integración a actividades en equipo*

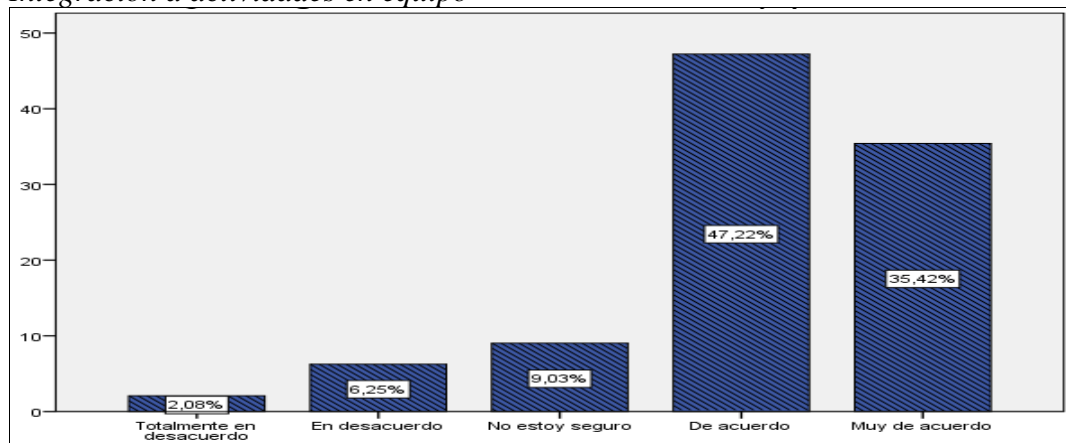


Figura 56. Constructo Trabajo en Equipo, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Se integra en todas las actividades del equipo?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 2.08% considera que están totalmente en desacuerdo con que se integran en todas las actividades del equipo, mientras que el 6.25% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 9.03% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 47.22% y 35.42% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que se integran en todas las actividades del equipo.

**Figura 57**

*Aportar conocimiento*

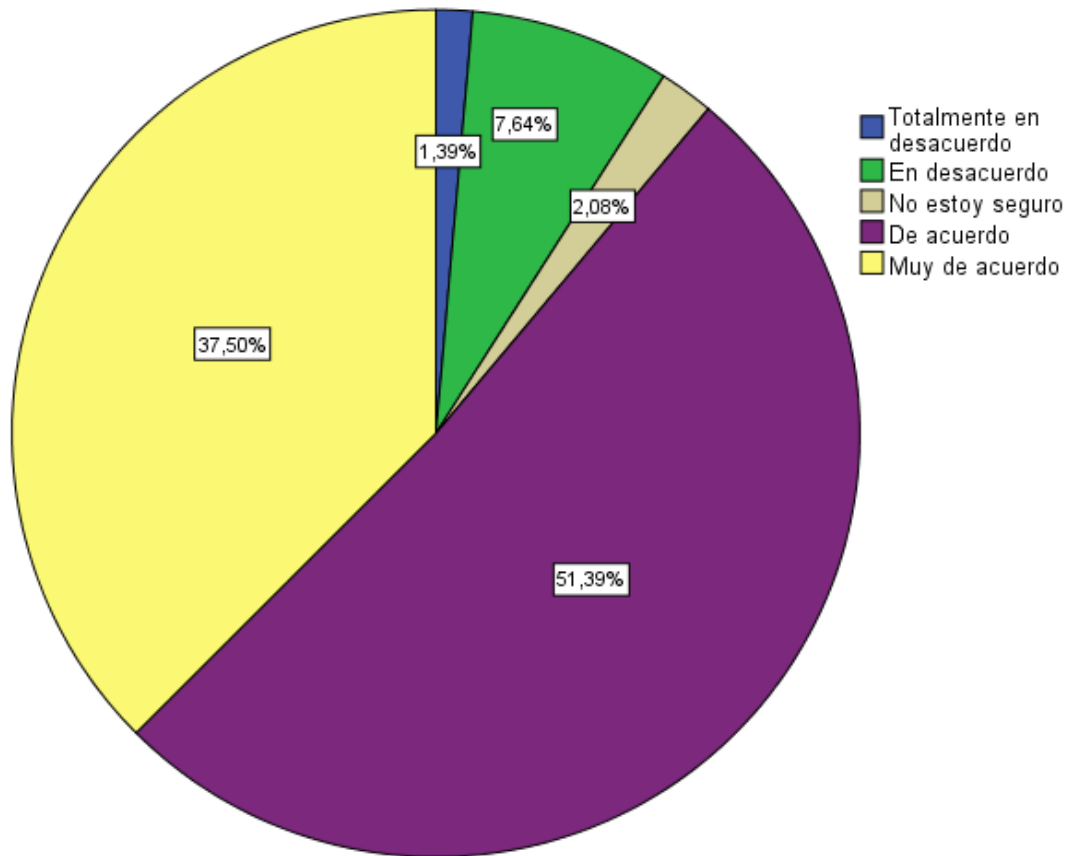


Figura 57. Constructo Trabajo en Equipo, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Aporta con conocimiento técnico a su unidad?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 1.39% considera que está totalmente en desacuerdo con que aportan con conocimiento técnico a su unidad, mientras que el 7.64% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 2.08% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 51.39% y 37.50% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que aportan con conocimiento técnico a su unidad.

**Figura 58**

*Objetivos claros*

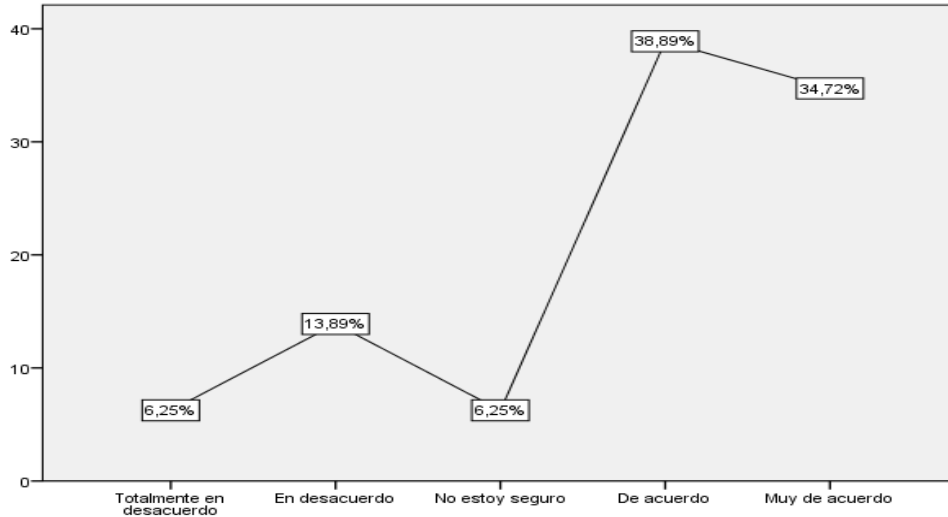


Figura 58. Constructo Trabajo en Equipo, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Los objetivos están claros y son aceptados por el personal?

Del 100% de las encuestas, el 6.25% considera estar totalmente en desacuerdo con que los objetivos están claros y son aceptados por el personal, mientras que el 13.89% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 6.25% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 38.89% y 34.72% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 59**

*El líder facilita la comunicación*

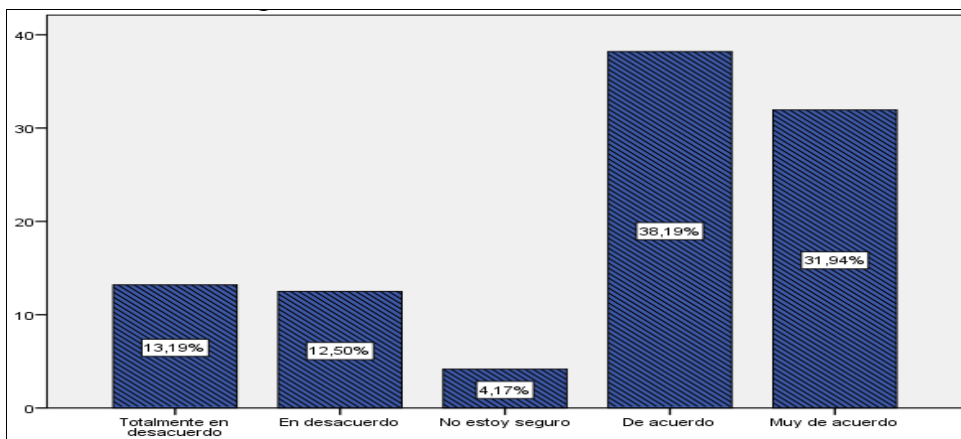


Figura 59. Constructo Trabajo en Equipo, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿El líder facilita la comunicación?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 13.19% considera que están totalmente en desacuerdo con que el líder facilita la comunicación, mientras que el 12.50% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 4.17% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 38.19% y 31.94% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que el líder facilita la comunicación.

### 5.2.2. Constructo Habilidad para el Planteamiento

**Figura 60**

*Planificar actividades*

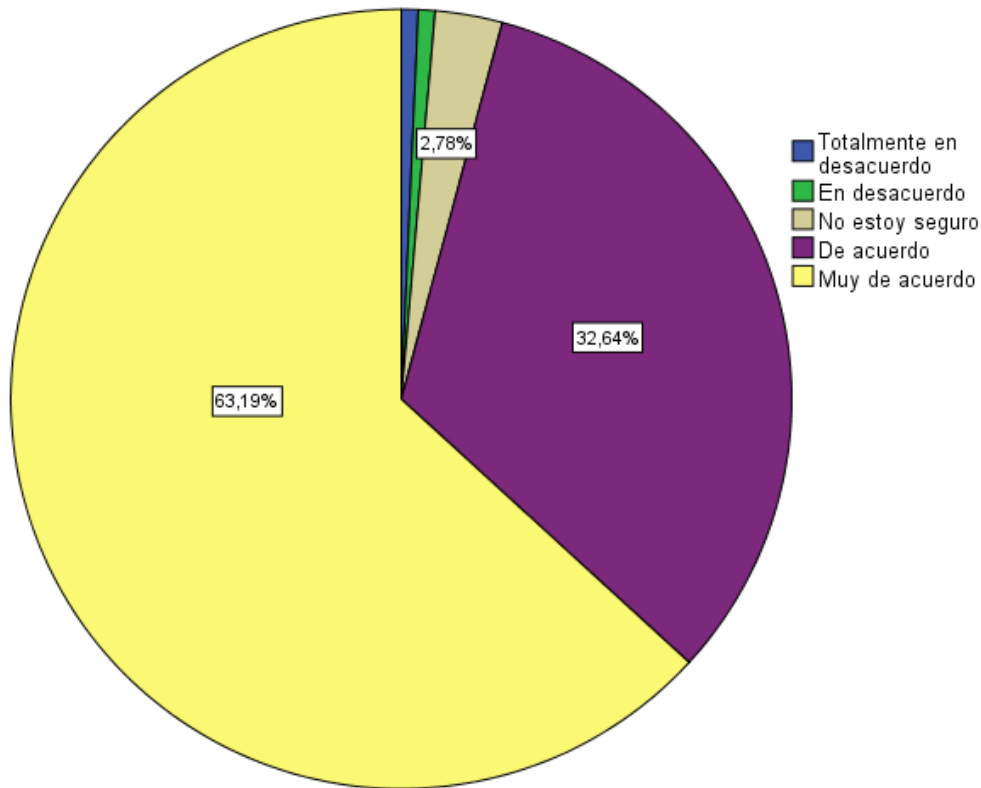


Figura 60. Constructo Habilidad para el Planteamiento, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Planifica sus actividades?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 0.69% considera que está totalmente en desacuerdo con que planifican sus actividades, mientras que el 0.69% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 2.78% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 32.64% y 63.19% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que planifican sus actividades.

**Figura 61**

*Llega con anticipación al trabajo*

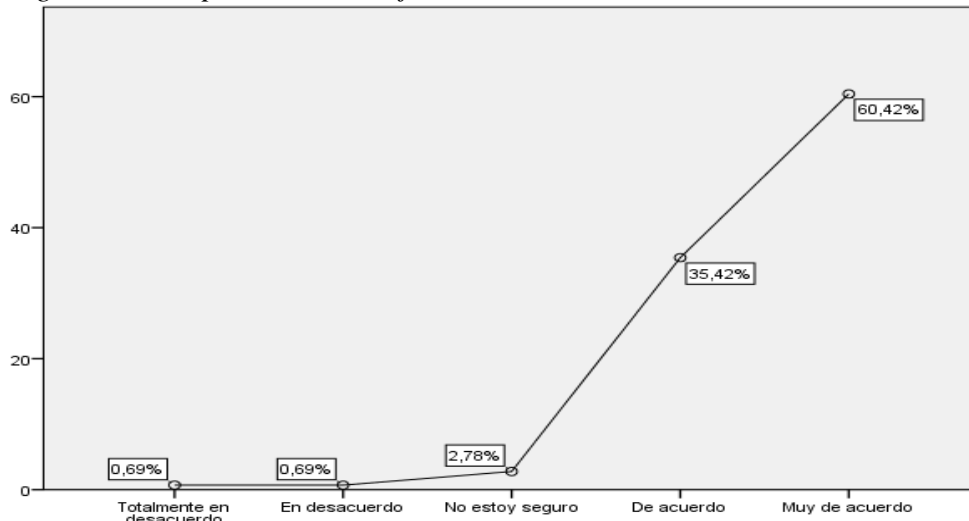


Figura 61. Constructo Habilidad para el Planteamiento, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Llega con anticipación para realizar sus funciones?

Del 100% de las encuestas, el 0.69% considera estar totalmente en desacuerdo con que llegaran con anticipación para realizar sus funciones, mientras que el 0.69% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 2.78% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 35.42% y 60.42% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

### 5.2.3. Constructo Iniciativa

**Figura 62**

*Mayor información para mejorar el trabajo*

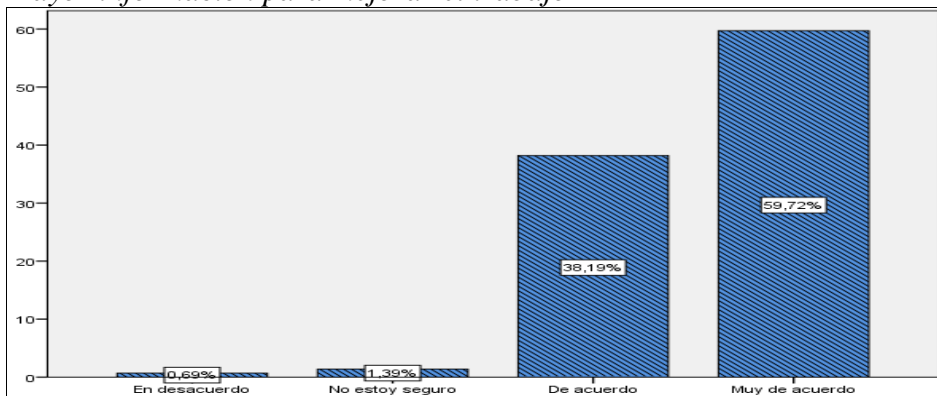


Figura 62. Constructo Iniciativa, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Busca mayor información para mejorar su trabajo?



Del 100% de las encuestas realizadas, el 0.69% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 1.39% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 38.19% y 59.72% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que buscan mayor información para mejorar su trabajo.

**Figura 63**

*Proponer ideas en el trabajo*

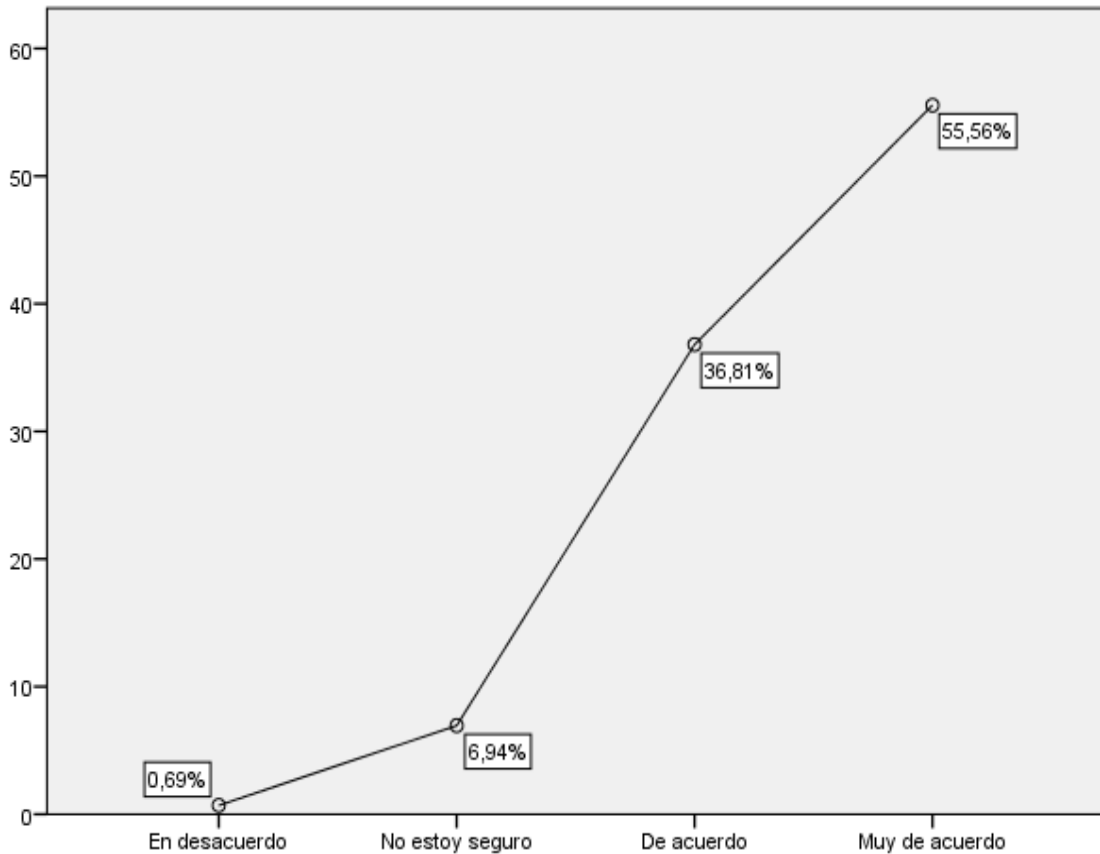


Figura 63. Constructo Iniciativa, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Propone ideas en reuniones de trabajo?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 0.69% considera que está en desacuerdo con que proponen ideas en reuniones de trabajo, por otro lado, el 6.94% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 36.81% y 55.56% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que proponen ideas en reuniones de trabajo.

**5.2.4. Constructo Cooperación**

**Figura 64**

*Proporcionar información adecuada*

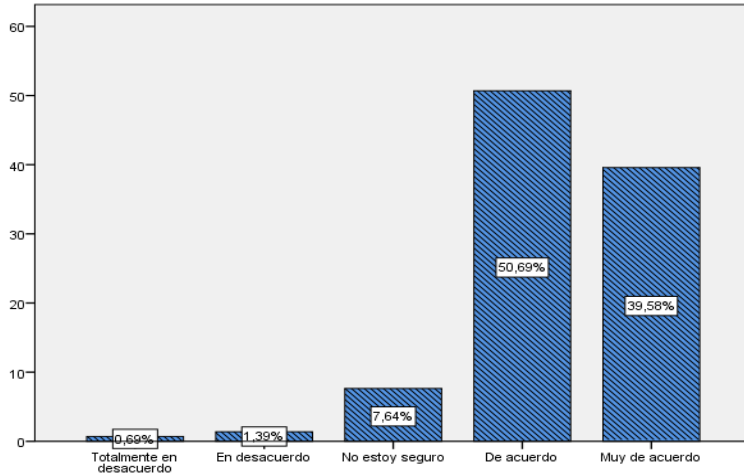


Figura 64. Constructo Cooperación, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Proporciona información adecuada en beneficio de sus compañeros?

Del 100% de las encuestas, el 0.69% considera estar totalmente en desacuerdo con que proporcionan información adecuada en beneficio de sus compañeros, mientras que el 1.39% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 7.64% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 50.69% y 39.58% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 65**

*Grado de colaboración con los jefes*

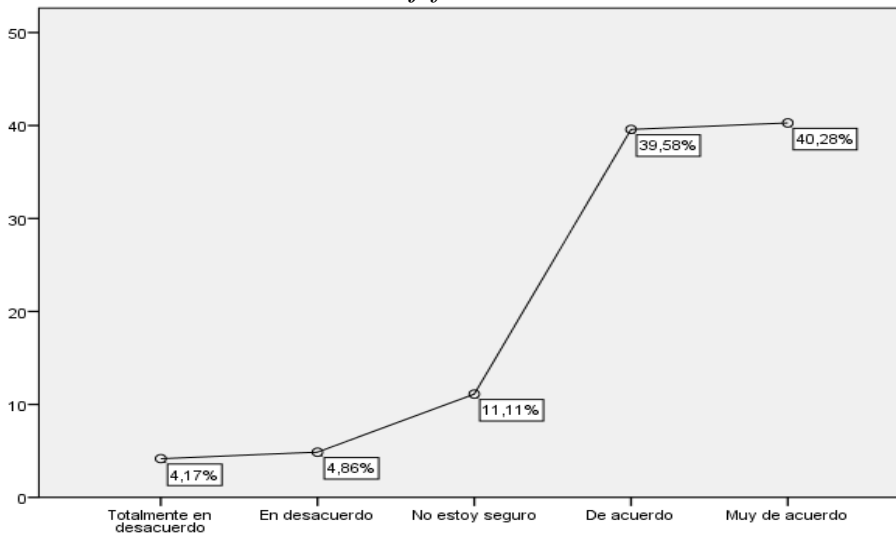


Figura 65. Constructo Cooperación, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Cree Ud. que existe un grado colaboración con sus jefes?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 4.17% considera que están totalmente en desacuerdo con que existe un grado colaboración con sus jefes, mientras que el 4.86% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 11.11% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 39.58% y 40.28% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 66**

*Grado de cooperación con el personal*

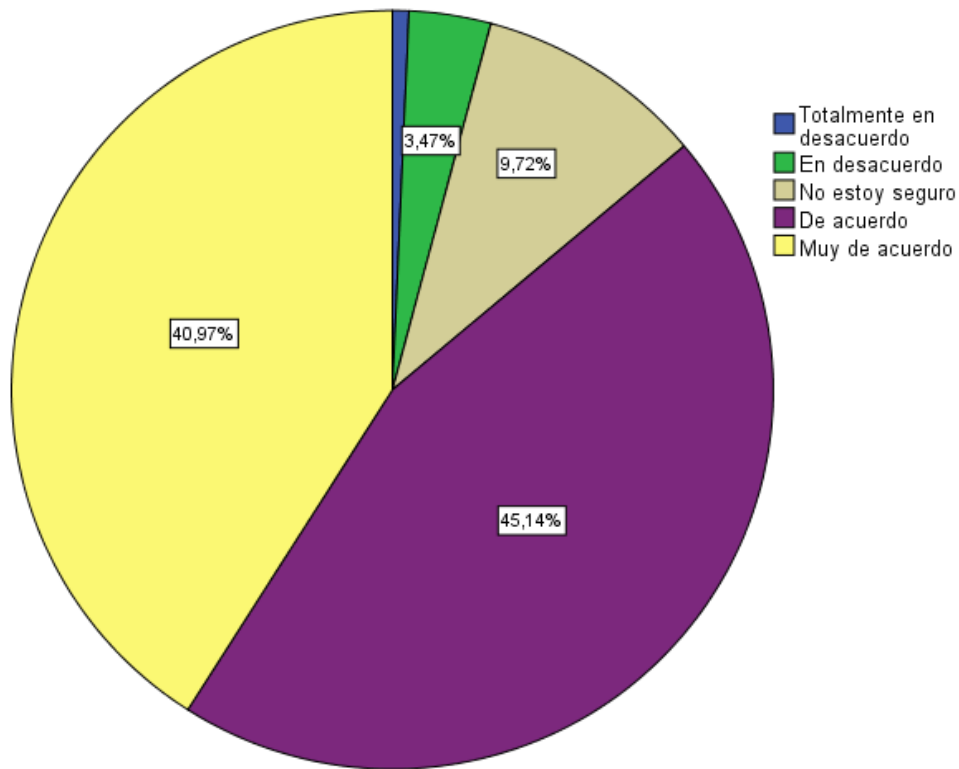


Figura 66. Constructo Cooperación, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Mantiene un grado de cooperación con el personal?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 0.69% considera que está en desacuerdo con que mantienen un grado de cooperación con el personal, mientras que, el 3.47% respondió que está en desacuerdo, por otro lado, el 9.72% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 45.14% y 40.97% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que mantienen un grado de cooperación con el personal.

### **5.2.5. Constructo Calidad del trabajo**

**Figura 67**

*Cumple a tiempo tareas delegadas*

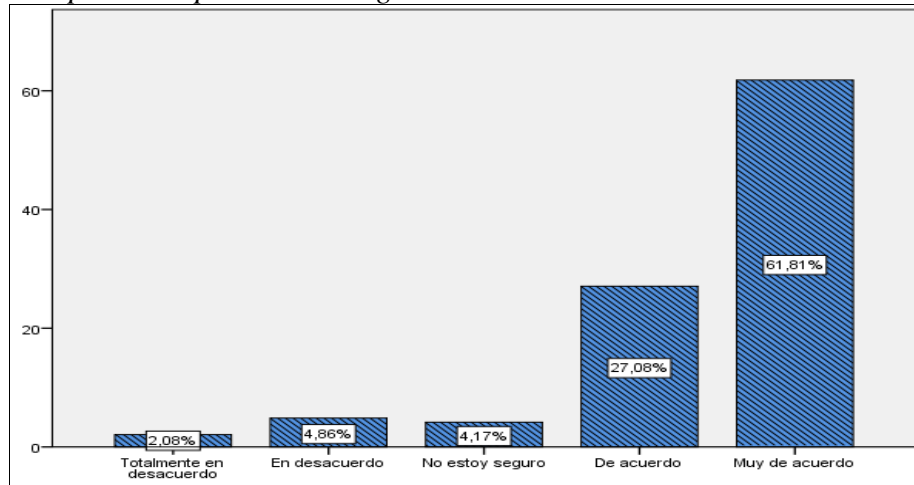


Figura 67. Constructo Calidad del trabajo, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Cumple a tiempo con las tareas delegadas por sus superiores?

Del 100% de las encuestas, el 2.08% considera estar totalmente en desacuerdo con que cumplen a tiempo con las tareas delegadas por sus superiores, mientras que el 4.86% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 4.17% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 27.08% y 61.81% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

**Figura 68**

*Conocimiento de procedimientos*

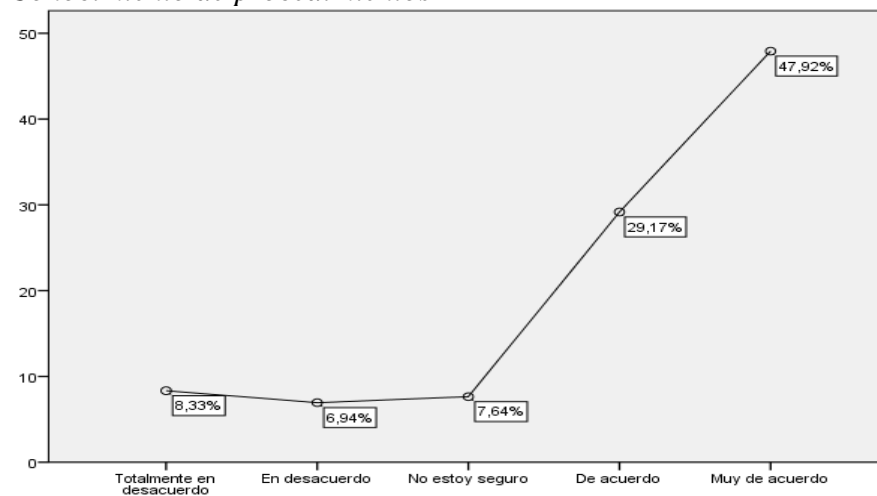


Figura 68. Constructo Calidad del trabajo, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Conoce los procedimientos estipulados en su departamento?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 8.33% considera que están totalmente en desacuerdo con que conocen los procedimientos estipulados en sus departamentos, mientras que el 6.94% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 7.64% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 29.17% y 47.92% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que conocen los procedimientos estipulados en sus departamentos.

**Figura 69**

*Conocimiento para realizar sus funciones*

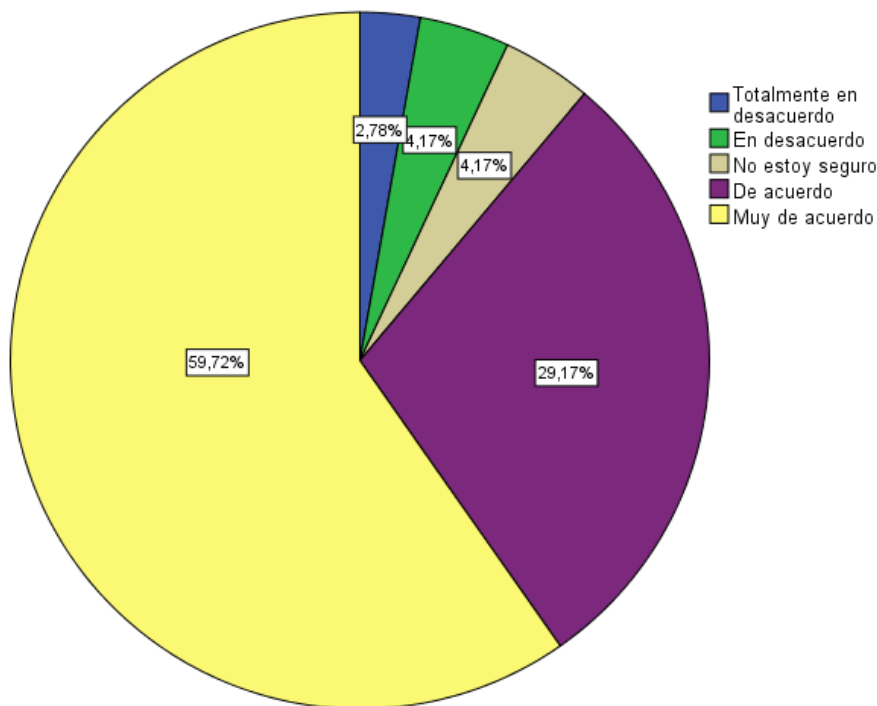


Figura 69. Constructo Calidad del trabajo, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Dispone del conocimiento necesario para realizar sus funciones?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 2.78% considera que está en desacuerdo con que disponen del conocimiento necesario para realizar sus funciones, mientras que, el 4.17% respondió que está en desacuerdo, por otro lado, el 4.17% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 29.17% y 59.72% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que disponen del conocimiento necesario para realizar sus funciones.

**Figura 70**

*Constante en sus tareas para cumplir metas*

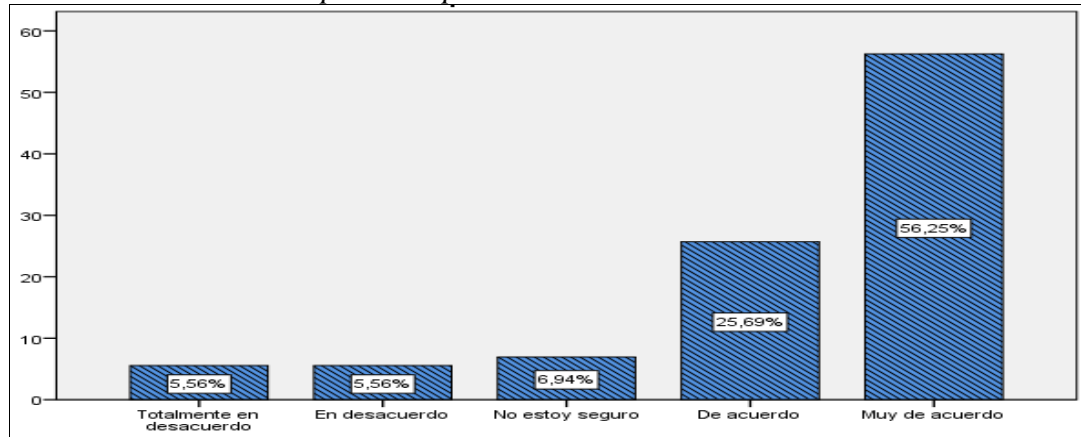


Figura 70. Constructo Calidad del trabajo, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Cree Ud. que es constante en sus tareas para cumplir las metas del departamento?

Del 100% de las encuestas, el 5.56% considera estar totalmente en desacuerdo, mientras que el 5.56% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 6.94% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 25.69% y 56.25% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

### 5.2.6. Constructo Versatilidad

**Figura 71**

*Fácil adaptación a los cambios*

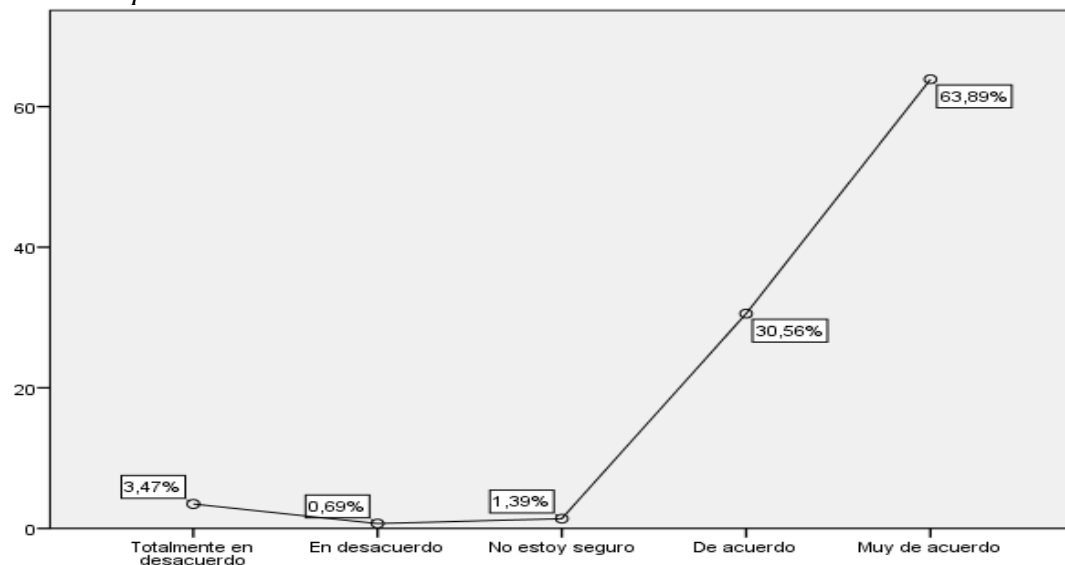


Figura 71. Constructo Versatilidad, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Se adapta con facilidad a los cambios?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 3.47% considera que están totalmente en desacuerdo con que se adaptan con facilidad a los cambios, mientras que el 0.69% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 1.39% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 30.56% y 63.89% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que se adaptan con facilidad a los cambios.

**Figura 72**

*Desempeñarse en un puesto de mayor jerarquía*

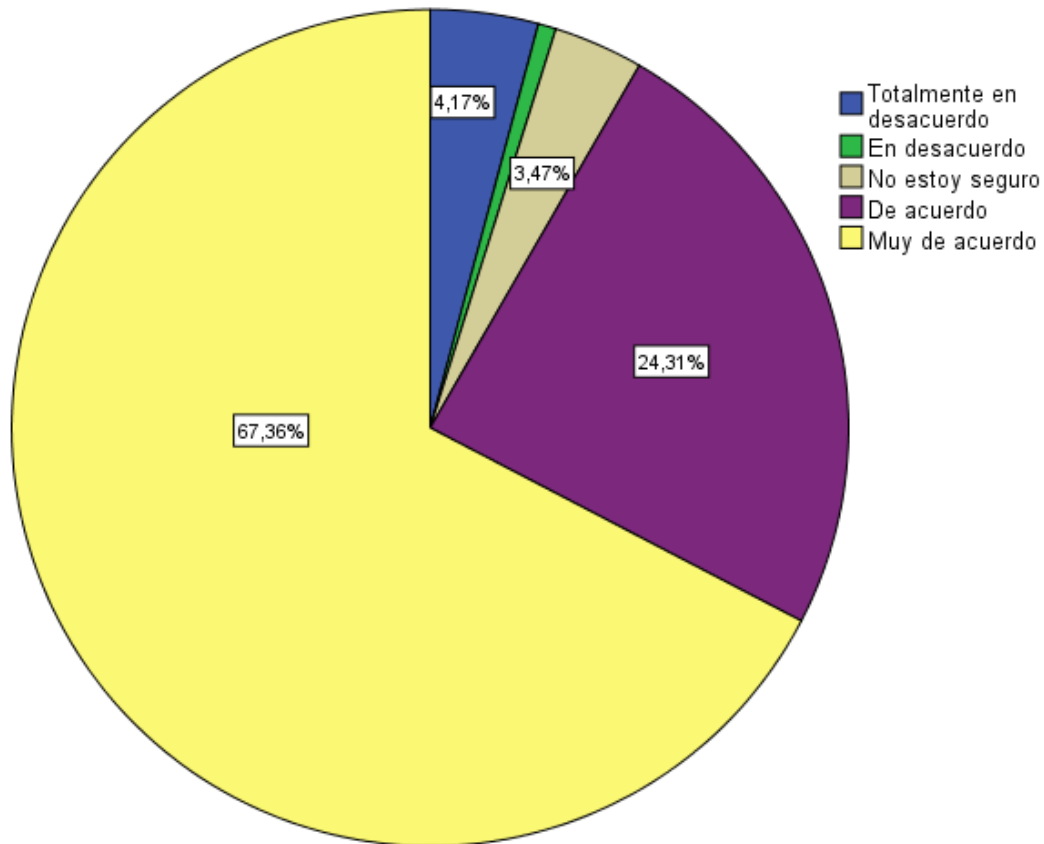


Figura 72. Constructo Versatilidad, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta levantada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta y que corresponde a la interrogante ¿Considera Ud. que puede desempeñarse en puestos de mayor jerarquía?

Del 100% de las encuestas realizadas, el 4.17% considera que está en desacuerdo con que pueden desempeñarse en puestos de mayor jerarquía, mientras que, el 0.69% respondió que está en desacuerdo, por otro lado, el 3.47% exteriorizó que no está seguro, en tanto que, el 24.31% y 67.36% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que pueden desempeñarse en puestos de mayor jerarquía.

**Figura 73**

*Ideas para enfrentar nuevos retos*

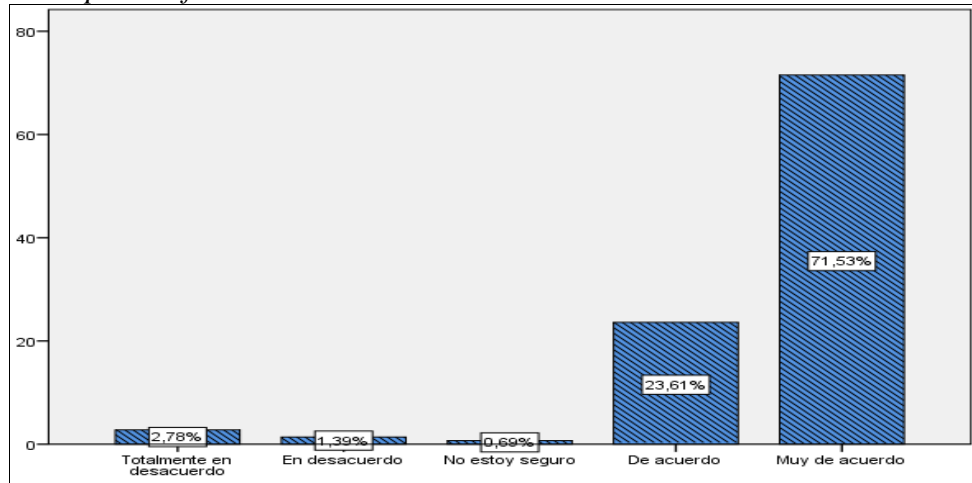


Figura 73. Constructo Versatilidad, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Dispone de ideas para enfrentar nuevos retos?

Del 100% de las encuestas, el 2.78% considera estar totalmente en desacuerdo, mientras que el 1.39% manifestó estar en desacuerdo, por otro lado, el 0.69% exteriorizó no estar seguro, en tanto que, el 23.61% y 71.53% revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

### 5.2.6. Constructo Asistencia

**Figura 74**

*Cumplimiento del horario de trabajo*

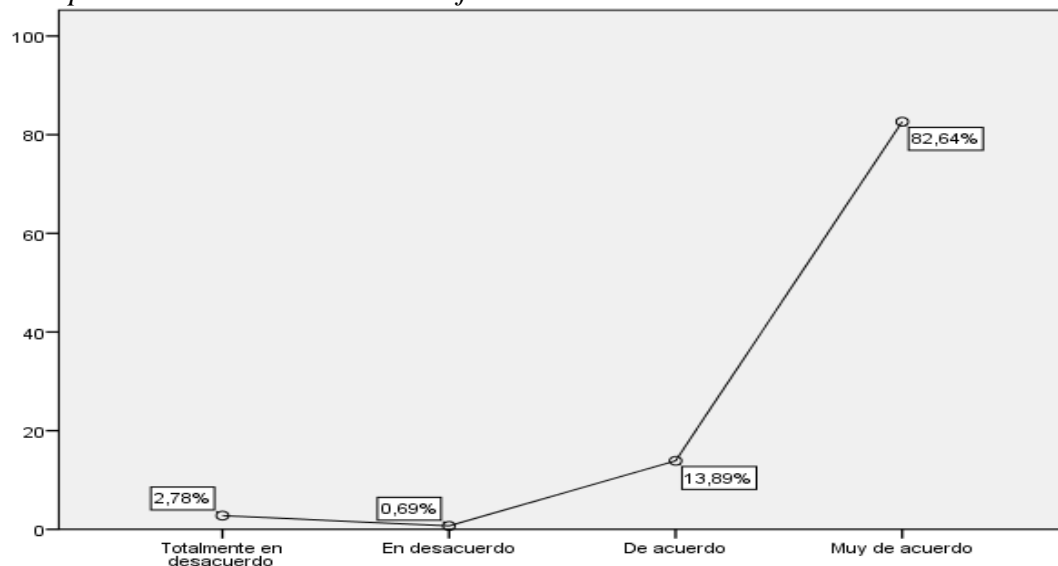


Figura 74. Constructo Asistencia, de la variable Desempeño Laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que corresponde a la interrogante ¿Cumple el horario de trabajo?



Del 100% de las encuestas realizadas, el 2.78% considera que están totalmente en desacuerdo con que cumple el horario de trabajo, mientras que el 0.69% manifestó estar en desacuerdo, en tanto que, el 13.89% y 82.64% respectivamente, revelaron estar de acuerdo y muy de acuerdo.

### 5.3. Comprobación de la Hipótesis

Para comprobar la hipótesis se empleó el análisis de correlación lineal, técnica estadística empleada para determinar la relación entre dos variables, de las cuales existe una que es independiente, siendo en este caso el Clima Organizacional y otra variable dependiente que en la presente investigación es el Desempeño Laboral, además se aplicó la correlación múltiple para analizar las dimensiones del clima organizacional con respecto a la variable Desempeño Laboral.

**Tabla 2**

*Correlaciones entre las variables de estudio*

<b>Correlaciones</b>			
		<b>Clima organizacional</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Clima organizacional</b>	Correlación de Pearson	1	,509**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	144	144
<b>Desempeño laboral</b>	Correlación de Pearson	,509**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	144	144

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta.

El resultado obtenido de la aplicación del instrumento indica el nivel en que se encuentran asociada las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Demostrando una correlación positiva moderada (0,509; p-valor < 0.05), derivación que permite comprobar la hipótesis planteada “El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta”, así como, revalida conclusiones similares obtenidas en las investigaciones efectuadas por González & Morales (2020), Ramos et al., (2019), así

como, con los resultados de las investigaciones llevadas a cabo por Cortez (2018) y Falcón (2017).

Según lo manifestado por Lind, Marchal, & Wathen (2012, pág., 465) el Coeficiente de Correlación de Pearson arroja un valor que oscila entre +1 y -1, resultado que permite estipular la correspondencia que existen entre 2 variables. Conjuntamente, exponen que un resultado igual a 0 significa que no existe correlación entre las variables, en tanto que, 0.25 demuestra una correlación débil, 0.50 manifiesta una correlación positiva moderada, 0.75 revela una correlación positiva fuerte, 1 señala una correlación positiva perfecta, mientras que, -1 indica una correlación negativa perfecta, -0.75 demuestra una correlación negativa fuerte, -0.50 descubre una correlación negativa moderada, finalmente, -0.25 expone una correlación negativa débil.

### Figura 75

*Regresión lineal entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral*

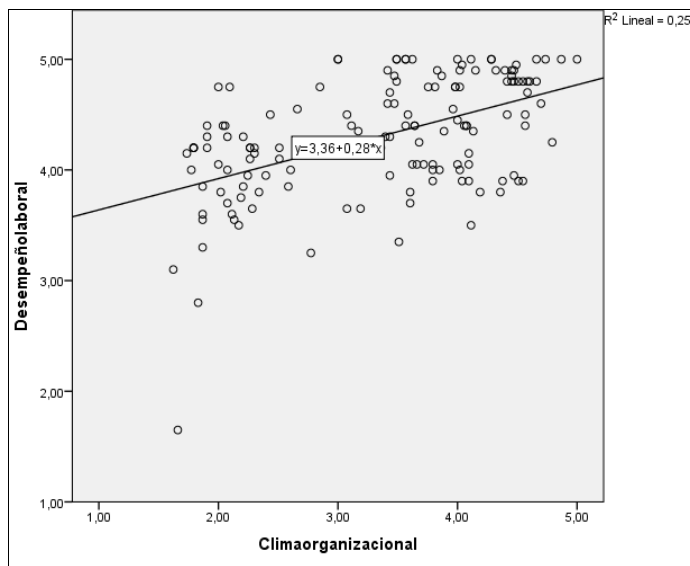


Figura 75. Diagrama de dispersión de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral, obtenido a partir de los datos de la encuesta.

En la figura 75, se observa la relación positiva entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral, indicando que a medida que el Cima Organizacional sea percibido de forma positiva por los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta, también aumenta el Desempeño Laboral.

Complementariamente a lo expuesto, se visualiza que varios puntos no se encuentran siguiendo un esquema preciso, sin embargo, la tendencia es positiva al encontrarse orientada de izquierda a derecha, lo que indica una clara relación positiva entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, facultando corroborar la hipótesis planteada en la investigación. En la tabla 3 se visualiza el resumen de correlación múltiple de los constructos de la variable Clima Organizacional con respecto a la variable Desempeño Laboral, según fue ejemplificado en la Figura 1:

**Tabla 3**

*Resumen del Modelo de Correlación Múltiple*

<b>Resumen del modelo</b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,685 <sup>a</sup>	,469	,442	,39929

Nota: a. Predictores: (Constante), Adaptación al cambio, Reconocimiento, Compromiso, Entorno físico, Comunicación Interna, Toma de decisiones, Relaciones Interpersonales. Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta.

La Tabla 3, muestra un valor R de 0.685, que indica que la variable independiente Clima Organizacional es responsable del 69% de la variación o comportamiento de la variable dependiente Desempeño Laboral. Resultado que corrobora la relación entre las variables estudiadas y coincide con lo manifestado en la hipótesis planteada en la investigación, además, el valor R permite asegurar que el 31% de la variación o comportamiento de la variable Desempeño Laboral es responsabilidad de otros factores que no están contenidos en la variable Clima Organizacional.

**Tabla 4**

*Resumen del Modelo de Correlación Múltiple*

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19,182	7	2,740	17,188	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	21,683	136	,159		
	Total	40,865	143			

Nota: a. Variable dependiente: Desempeño laboral, b. Predictores de la Variable independiente Clima Organizacional: (Constante), Adaptación al cambio, Reconocimiento, Compromiso, Entorno físico,

Comunicación Interna, Toma de decisiones, Relaciones Interpersonales. Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta.

Según lo indicado en la Tabla 4, el valor de F (17,188) tiene coligado un p valor (0,000) menor al nivel de significancia de 0.05, lo que faculta aceptar la hipótesis planteada “El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta”. Lo que indica que los constructos de la variable Clima Organizacional explican el comportamiento de la variable dependiente Desempeño Laboral.

**Tabla 5**

*Coefficientes del Modelo de Regresión*

Modelo	Coeficientes <sup>a</sup>				
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	2,766	,158		17,557	,000
Comunicación Interna	,049	,059	,101	,829	,409
Reconocimiento	-,106	,054	-,244	-1,953	,053
Relaciones Interpersonales	,036	,064	,079	,557	,579
Toma de decisiones	,188	,072	,370	2,620	,010
Entorno físico	-,049	,050	-,107	-,984	,327
Compromiso	,142	,054	,259	2,621	,010
Adaptación al cambio	,120	,054	,228	2,245	,026

Nota: a. Variable dependiente: Desempeño laboral. Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta.

En los resultados contenidos en la Tabla 5, se observa que el valor de significancia que se asocia a cada coeficiente, que en esta investigación son los constructos de la variable independiente Clima Organizacional. Dichos resultados permiten aceptar la hipótesis planteada “El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta”, al demostrar que los constructos Toma de decisiones (Sig. 0.010 < p-valor 0.05), Compromiso (Sig. 0.010 < p-valor 0.05) y Adaptación al cambio (Sig. 0.026 < p-valor 0.05) influyen sobre el comportamiento de la variable dependiente Desempeño Laboral.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS**

#### **5.1. Conclusiones**

- Con respecto al objetivo general de la presente investigación que fue el determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta, para conocer el impacto causal mutuo de las variables objeto de estudio. El coeficiente de correlación de Pearson es de 0,51 con un p-valor  $< 0.05$ , resultado que manifiesta a través de la estadística, que existe una relación causa-efecto positiva moderada entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Concluyendo que, a medida que la percepción del Clima Organizacional sea positiva, también lo será el Desempeño Laboral.
  
- Concerniente al primer objetivo específico de fundamentar teóricamente la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, para la descripción del problema en un cuerpo de conocimientos que sustente a la investigación y la formulación de la hipótesis relacionados al tema de investigación, se hallaron importantes investigaciones que aportaron conocimientos medulares que favorecieron la fundamentación de la relación entre las variables y que aportaron el debate teórico riguroso, del que se resaltan las contribuciones de efectuadas por González & Morales (2020), Ramos et al., (2019), así como los aportes de Cortez (2018) y Falcón (2017).
  
- Relativo al segundo objetivo específico que es el precisar el estado actual del clima organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta, a fin de obtener un perfil de diagnóstico confiable que sirva de aporte para la implementación de un plan de mejora. Con los resultados obtenidos gracias a la aplicación de la encuesta a los empleados, se ha precisado que la percepción del clima organizacional se encuentra dividido con una diferencia cerrada, aunque una la mayoría de los empleados tienen una percepción positiva, una

parte importante de los empleados manifiesta lo contrario. Así también, los resultados expresan que en la actualidad los constructos comunicación interna, reconocimiento, relaciones interpersonales, toma de decisiones, entorno físico, compromiso y adaptación al cambio de la variable “Clima Organizacional” explican en un 69% (Valor  $R=0,685$ ) la variación del “Desempeño Laboral”, pudiendo asegurar que el 31% del comportamiento de la variable se deben a otros factores.

- En relación al tercer objetivo específico trazado que fue el de identificar los factores influyen en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta, con el propósito contribuir a la aplicación de estrategias focalizadas en los puntos críticos, mediante la aplicación de la estadística se ha manifestado que los constructos del clima organizacional que afectan al comportamiento del desempeño laboral son: toma de decisiones (Sig.  $0.010 < p\text{-valor } 0.05$ ), compromiso (Sig.  $0.010 < p\text{-valor } 0.05$ ) y adaptación al cambio (Sig.  $0.026 < p\text{-valor } 0.05$ ).

## **5.2. Recomendaciones**

- La presente investigación transversal fue llevada a cabo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta, por tanto, se recomienda se obtengan datos en varios periodos de tiempo a través de un estudio longitudinal, a fin de establecer de forma precisa las posibles causalidades entre la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral.
- La investigación se contextualizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta, razón por la cual se recomienda el amplificar la investigación a otro tipo de instituciones, con el propósito de generalizar los resultados y por concerniente se aporte con la información suficiente y robusta que contribuya a lograr un debate teórico que aporten información relevante para nuevas investigaciones.

- La Unidad Administrativa del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta, debe promover políticas de reconocimiento a sus empleados, con la finalidad de que sus colaboradores se sientan valorados y comprometidos. Aspectos que permitirán mejorar los resultados de desempeño, así como, el sentido de pertenencia de los funcionarios de dicha institución pública.
- Se debe fomentar la comunicación interna, mediante el uso de medios tecnológicos, a fin de que los empleados puedan transmitir información pertinente y oportuna, aportar con ideas, dar opiniones y compartir conocimientos a través de un diálogo fluido. Considerando que, la comunicación interna es un elemento fundamental para lograr los objetivos institucionales planteados.

### **5.3. BIBLIOGRAFÍA**

Alvira, F. (2018). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación, serie integral por competencias*. México DF: Grupo Editorial Patria.

Bartis, P. (2018). *Tradición popular-investigación de campo. Una introducción sobre las técnicas de la investigación de campo*. Whashington: American Folklive Center.

Behar, D. (2018). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson educación.

Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Redalyc.org*, 10.

- Bisquerra, R. (2019). *Metodología de la investigación educativa*. Barcelona: La Muralla S.A.
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*, 142-143.
- Calcina, Y. (2016). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Comunicación*, 22-29.
- Canales, F., Alvarado, E., & Pineda, E. (2014). *Metodología de la Investigación*. Whashington: Organización Panamericana de la Salud.
- Charry, H. (2018). THE MANAGEMENT OF INTERNAL COMMUNICATION AND THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE SECTOR PUBLIC. *COMUNIC@CIÓN*, 26.
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 160.
- Chiang, M., Matín, M. J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia ICAI ICADE MADRID.
- Chiang, M., Salazar, C., & Antonio, N. (2007). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital Tipo 1 . *Redalyc.org*, 68-70.
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escenarios de Administración y Negocios*, 45-46.



- Cortez, O. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua. *Psicología*, 17-31.
- Cubillos, B., Velásquez, F., & Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de negocios*, 69-73.
- Fabara, G., Jaramillo, C., & Falcón, G. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. *Digital Publisher*, 4.
- Falcón, C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, 2017. *Revista científica de la Universidad Cintinental*, 16-71.
- GAD Municipal de Colta. (2021). *Ubicación Geográfica*. Riobamba: GAd Municipal de Colta.
- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Alicante: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- García, C., & Valle, L. (2020). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa atunera en Ecuador. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 22-33.
- García, F. (2014). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. México DF: LIMUSA.
- García, P. (2016). *Introducción a la investigación bioantropológica, en actividad física, deporte y salud*. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Gómez, M. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Buenos

Aires: Editorial Burbujas.

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

Guerrero, F., Neira, L., & Vásconez, H. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 536-549.

Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.

Hernández, D., Espinosa, F., Rodríguez, J., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, M., . . . Bermúdez, V. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 586-601.

Huarza, X. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año 2017. *Universidad César Vallejo*, 12-78.

Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 199.

INEC. (2010). *Censo de población y vivienda*. Quito: INEC.

Juárez, S. (2018). Clima organizacional y Satisfacción Laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 307-308.

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

Lind, D., Marchall, W., & Wathen, S. (2012). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. México DF: McGRAW-HILL.

- Macías, E., & Saltos, G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la carrera de Ingeniería Química de la Universidad Técnica de Manabí. *Revista educare*, 98-111.
- Marchart, L. (2016). *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional*. Viña del Mar: Universidad de Viña del Mar.
- Márquez, T. (2020). Clima rganizacional y el desempeño laboral de las instituciones públicas de educación. *Ciencia y Educación*, 7-14.
- Méndez, A., & Astudillo, M. (2008). *La investigación en la era de la información, guía para realizar la bibliografía y fichas de trabajo*. México DF: Editorial Trillas.
- Molina, X., Martínez, T., Ares, Á., & Emil, V. (2018). *La estructura y naturaleza del capital social en las aglomeraciones territoriales de empresas*. Bilbao: Rubes Editorial.
- Morris, C., Maisto, A., & Ortíz, M. (2015). *Introducción a la psicología*. México DF: Pearson Education.
- Muñoz, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. México DF: Oxford.
- Naghi, M. (2005). *Metodología de la investigación*. México: LIMUSA Noriega Editores.
- Pachas, L. (2018). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Larán, provincia de Chincha. *UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle*, 14-120.
- Pazmay, S., & Ortiz, Á. (2018). CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INDUSTRIAS ECUATORIANAS DE CALZADO. *Cuadernos Latinoamericanos de Investigación*.
- Pedroza, H., & Dicovskyi. (2017). *Sistema de Analisis Estadistico con SPSS*. Managua: Litonic.

- Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 85-94.
- Ponce, L., & Gómez, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC. *Dominio de las ciencias*, 1129-1154.
- Quiñones, C., & Peralta, M. F. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016. *Revista de Investigación Universitaria*, 54-65.
- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología: Organización y Trabajo*, 792.
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martínez, Á. (2019). El climaorganizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo DescentralizadoMunicipaldel Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 2-32.
- Rodríguez, M., Álvarez, S., & Bravo, E. (2019). *Coefficientes de Asociación*. México DF: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Silva, E., Silva, G., & Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, región San Martín. *Revista Tzhoecoén*, 56-63.
- Sum, M. (2015). *Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1* . QUETZALTENANGO: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.
- Torres, E., & Zegarra, S. (2015). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS BOLIVARIANAS DE

LA CIUDAD PUNO -2014 – PERÚ. *Comuni@ción*, 9-10.

Vega, G., Javier, Á., Vega, A., Camacho, N., Becerril, A., & Leo, G. (2014). PARADIGMAS EN LA INVESTIGACIÓN ENFOQUE CUANTITATIVO Y CUALITATIVO. *European Scientific Journal*, 525.

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

Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. *UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA*, 38-40.

#### **5.4. ANEXOS**



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



**Objetivo:**

Medir el clima organizacional y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Colta. Dirigido a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Colta:

**Instrucciones:**

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

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

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

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nro	Factores / Preguntas	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	No estoy seguro (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
<b>Comunicación interna</b>						
1co	¿Se siente Ud. libre para conversar con su superior acerca de materias relacionadas con su trabajo?					
2co	¿Es adecuada la relación con sus compañeros de trabajo?					
3co	¿Siente que su relación con su jefe directo es de confianza y apoyo recíproco?					
4co	¿Cree Ud. que en su área de trabajo se producen errores por falta de información?					
5co	¿Su jefe se preocupa de explicar todo muy bien de modo que no existan confusiones?					
6co	¿Considera Ud. que se le entrega la información suficiente en el momento, para realizar bien su trabajo?					
7co	¿Ante un problema en su trabajo puede Ud. hablar con su jefe en forma franca y sincera?					
8co	¿Trabajamos en equipo?					
9co	¿Avanzamos en la misma dirección?					
10co	¿Nuestra información se comparte con el resto del equipo de trabajo?					
11co	¿Nuestros mecanismos de comunicación son adecuados?					
12co	¿Realizamos reuniones efectivas?					
13co	¿Comunicamos entre nosotros cuando y donde podemos ser localizados?					
14co	¿Respetamos nuestro tiempo mutuamente?					
<b>Reconocimiento</b>						
15co	¿Se estimula la capacitación de los funcionarios?					
16co	¿Se trabaja regularmente con un plan para la capacitación de los funcionarios?					
17co	¿Se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los funcionarios?					
18co	¿Existe equidad en el acceso a la capacitación?					
19co	¿Los funcionarios de su Departamento/ Servicio/ Unidad son frecuentemente elogiados, más que criticados y corregidos?					
20co	¿Hemos sido partícipes de los buenos resultados?					
21co	¿La actuación de calidad es gratificada?					
22co	¿La jefatura se fija más en las habilidades de los funcionarios que en sus puntos débiles?					
23co	¿Hay grupos de funcionarios que casi nunca reciben atención ni reconocimiento?					
24co	¿El funcionario que ha sido llamado por el jefe, espera más bien elogios que críticas?					
<b>Relaciones interpersonales en el trabajo</b>						
25co	¿Lo pasamos bien trabajando juntos?					
26co	¿Tenemos ganas de ir a trabajar cada día?					
27co	¿Nos sentimos seguros en nuestro trabajo?					
28co	¿Nos ayudamos y animamos unos a otros?					
29co	¿Nuestra comunicación es abierta y transparente?					
30co	¿Confiamos los unos en los otros?					

31co	¿Hablamos los unos CON los otros, pero no los unos DE los otros?						
32co	¿Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás?						
<b>Toma de decisiones</b>							
33co	¿Las decisiones de su Departamento/ Servicio/ Unidad se toman en su mismo nivel?						
34co	¿Las decisiones se toman oportunamente?						
35co	Piensa Ud. que las decisiones en su unidad se hacen pensando en los trabajadores.						
36co	Ud. Puede emplear su propia iniciativa para hacer las cosas.						
37co	Siente Ud. que en esta organización se anima los empleados a que tomen sus propias decisiones						
38co	¿Las decisiones se basan en información confiable?						
<b>Entorno físico</b>							
39co	¿El entorno físico mejora el bienestar y la eficiencia de su Departamento/ Servicio/Unidad?						
40co	La decoración y el diseño: ¿Son acordes a la función de su Departamento/ Servicio/Unidad?						
41co	¿El espacio físico es suficiente?						
42co	¿Tiene una ventilación e iluminación adecuada?						
43co	¿El nivel de ruido interfiere significativamente con el desarrollo de sus funciones?						
44co	¿Cuenta su Departamento/ Servicio/ Unidad con los equipos e insumos necesarios para el desarrollo de sus funciones?						
<b>Compromiso</b>							
45co	¿Cumplimos nuestros acuerdos?						
46co	¿Estamos dispuestos a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige?						
47co	¿Se siente Ud. con la camiseta puesta?						
48co	¿Nos sentimos responsables de los éxitos y fracasos de nuestro Departamento/Servicio/ Unidad?						
<b>Adaptación al cambio</b>							
49co	¿Sabemos cuáles son los progresos de nuestro Departamento/ Servicio/ Unidad?						
50co	¿Sentimos la necesidad de que existan cambios?						
51co	¿Somos lo suficientemente flexibles para aceptar los cambios?						
52co	¿Estamos dispuestos a adaptarnos a los cambios?						
53co	¿Hemos empezado a usar nuevas tecnologías o herramientas de gestión?						

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

#### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nro	Factores / Preguntas	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	No estoy seguro (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
<b>Trabajo en equipo</b>						
1dl	¿Considera Ud. que mantiene un trato cordial con sus compañeros?					
2dl	¿Se integra en todas las actividades del equipo?					
3dl	¿Aporta con conocimiento técnico a su unidad?					
4dl	¿Los objetivos están claros y son aceptados por el personal?					
5dl	¿El líder facilita la comunicación?					
<b>Habilidad para el planteamiento</b>						
6dl	¿Planifica sus actividades?					
7dl	¿Llega con anticipación para realizar sus funciones?					
<b>Iniciativa</b>						
8dl	¿Busca mayor información para mejorar su trabajo?					
9dl	¿Propone ideas en reuniones de trabajo?					
<b>Cooperación</b>						
10dl	¿Proporciona información adecuada en beneficio de sus compañeros?					
11dl	¿Cree Ud. que existe un grado colaboración con sus jefes?					
12dl	¿Mantiene un grado de cooperación con el personal?					
<b>Calidad del trabajo</b>						

13dl	¿Cumple a tiempo con las tareas delegadas por sus superiores?						
14dl	¿Conoce los procedimientos estipulados en su departamento?						
15dl	¿Dispone del conocimiento necesario para realizar sus funciones?						
16dl	¿Cree Ud. que es constante en sus tareas para cumplir las metas del departamento?						
<b>Versatilidad</b>							
17dl	¿Se adapta con facilidad a los cambios?						
18dl	¿Considera Ud. que puede desempeñarse en puestos de mayor jerarquía?						
19dl	¿Dispone de ideas para enfrentar nuevos retos?						
<b>Asistencia</b>							
20dl	¿Cumple el horario de trabajo?						

Gracias por su colaboración