UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas

TEMA: "El clima laboral y el desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona de la provincia de Napo"

AUTORA: Karen Tatiana Cerda Tapuy

TUTOR: Ing. Geovanny Fabricio Ríos Lara, Mg.

AMBATO – ECUADOR

Julio 2025

APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Geovanny Fabricio Ríos Lara, Mg.

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación **"El clima laboral y el desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona de la provincia de Napo"** presentado por la señorita **Karen Tatiana Cerda Tapuy** para optar por el título de Licenciada en Administración de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 7 de julio del 2025

Ing. Geovanny Fabricio Ríos Lara, Mg.
C.I. 1803081296

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Karen Tatiana Cerda Tapuy,** declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.

Karen Tatiana Cerda Tapuy

C.I.1501188468

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Edwin Álvaro Solórzano Saltos, Mg.

C.I.0201710696

Ing. Amparito Cecilia León Saltos, Mg.

C.I. 1707931976

Ambato, 7 de julio del 2025

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Karen Tatiana Cerda Tapuy

C.I.1501188468

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo en, primer lugar, a Dios, por haberme dado la fortaleza, guiado y cuidado durante toda mi etapa universitaria.

A mi madre, Lucia Tapuy, por su amor incondicional, su apoyo constante y la confianza que siempre depositó en mí.

A mi padre, Modesto Cerda, por su amor y respaldo en cada momento.

A mis hermanos Lucía y Marco, por acompañarme, apoyarme y estar siempre presentes, compartiendo cada paso de este camino académico.

A mi sobrino Ayrton, por su cariño y por llenar mi vida de alegría.

A mi gatito Mich, por su compañía y afecto en los momentos difíciles.

Y a todas las demás personas que, de una u otra forma, me han ayudado a lo largo de este camino.

Karen Tatiana Cerda Tapuy

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios, por permitirme alcanzar cada una de mis metas y brindarme fortaleza en todo momento.

A mi madre, por su amor y apoyo incondicional a lo largo de toda mi etapa universitaria y a mi familia por estar siempre presente.

A mis profesores por compartir sus conocimientos, experiencias y por guiarme con dedicación durante mi formación académica.

Al GAD Municipal de Archidona, por brindarme la oportunidad de realizar el presente trabajo de investigación en su institución y por su colaboración.

Finalmente, agradezco sinceramente a todas las personas que contribuyeron con su tiempo, apoyo y disposición para la realización de este proyecto.

Karen Tatiana Cerda Tapuy

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO iv
DERECHOS DE AUTOR v
DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
ÍNDICE GENERAL viii
ÍNDICE DE TABLAS xi
ÍNDICE DE FIGURAS xiii
ÍNDICE DE ANEXOS xiv
RESUMEN EJECUTIVO xv
ABSTRACT xvi
CAPÍTULO I 1
MARCO TEÓRICO 1
1.1. Antecedentes Investigativos 1
1.2. Objetivos 2
1.2.1. Objetivo General 2
1.2.2. Objetivos Específicos 2
1.3. Problema de Investigación 2
1.4. Justificación 4
1.5. Marco Teórico 5
1.5.1. Clima Laboral (Variable independiente) 5
1.5.2. Cultura Organizacional. 5
1.5.3. Comportamiento Organizacional 6
1.5.4. Relaciones Interpersonales 6
1.5.5. Satisfacción Laboral 7
1.5.6. Motivación laboral 7
1.5.7. Reconocimiento 8
1.5.8. Comunicación Interna 9
1.5.9. Canales de Comunicación 9
1.5.10. Compensaciones 10

1.5.11. Recompensas 10
1.5.12. Liderazgo 11
1.5.13. Fomento de Trabajo en Equipo 11
1.5.14. Condiciones de Trabajo 12
1.5.15. Ambiente Físico de Trabajo 13
1.5.16. Desempeño Laboral (Variable Dependiente) 13
1.5.17. Competencias Laborales 14
1.5.18. Evaluación del Desempeño 14
1.5.19. Productividad Laboral 15
1.5.20. Desarrollo del Talento Humano 15
1.5.21. Calidad de Trabajo 16
1.5.22. Cumplimiento de funciones 16
1.5.23. Responsabilidad 17
1.5.24. Puntualidad 18
1.5.25. Compromiso Organizacional 18
1.5.26. Compromiso Actitudinal 19
1.5.27. Liderazgo Participativo 19
1.5.28. Participación en Toma de Decisiones 20
1.5.29. Trabajo en Equipo 21
1.5.30. Cooperación 21

CAPÍTULO II 23
METODOLOGÍA 23
2.1. Método 23
2.1.1. Método deductivo 23
2.2. Enfoque de Investigación 24
2.2.1. Enfoque cuantitativo 24
2.3. Tipo de Investigación 24
2.3.1. Investigación Descriptiva 24
2.3.2. Correlacional 25
2.4. Alcance de la Investigación 26
2.4.1. No experimental 26
2.4.2. Transversal 26

2.5. Modalidad de Investigación 27
2.5.1. Investigación de Campo 27
2.5.2. Investigación Bibliográfica 27
2.6. Población y Muestra 28
2.6.1. Población 28
2.6.2. Muestra 28
2.7. Técnica 31
2.7.1. Encuesta 31
2.8. Instrumento 31
2.8.1. Cuestionario 31
2.8.2. V de Aiken 32
2.8.3. Confiabilidad: Alfa de Cronbach 36
2.8.4. Recolección de Información 38
2.9. Planteamiento de la Hipótesis 38

CAPÍTULO III 40
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 40
3.1. Análisis y Discusión de Resultados 40
3.2. Verificación de Hipótesis 59
3.2.1. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov 59
3.2.2. Rho de Spearman 60
CAPÍTULO IV 65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 65
4.1. Conclusiones 65
4.2. Recomendaciones 67
BIBLIOGRAFÍA 68
ANEXOS 87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Conformación de la muestra 30
Tabla 2 Escala relevancia 33
Tabla 3 Escala pertinencia 33
Tabla 4 Escala claridad 34
Tabla 5 V de Aiken 34
Tabla 6 V de Aiken global 35
Tabla 7 Parámetros Alfa de Cronbach 37
Tabla 8 Resumen de procesamiento de casos 37
Tabla 9 Cálculo de la fiabilidad 37
Tabla 10 Edad 40
Tabla 11 Género 41
Tabla 12 Nivel de Educación 42
Tabla 13 Motivación por asistir a diario 43
Tabla 14 Valoración de los trabajos 44
Tabla 15 Información para el trabajo 45
Tabla 16 Canales de comunicación formales 46
Tabla 17 Ingresos justos y equitativos 47
Tabla 18 Reconocimiento de aporte 48
Tabla 19 Fomento de cooperación 49
Tabla 20 Temperatura e iluminación 50
Tabla 21 Elementos físicos 51
Tabla 22 Cumplimiento de tareas 52
Tabla 23 Cumplimiento de objetivos e iniciativa 53
Tabla 24 Demostración de responsabilidad 54
Tabla 25 Cumplimiento de horario 55
Tabla 26 Identificación con la organización 56
Tabla 27 Opinión ante decisiones 57
Tabla 28 Apoyo en el cumplimiento de tareas u objetivos 58
Tabla 29 Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov 60
Tabla 30 Escala: Valor y Significado de Rho de Spearman 61
Tabla 31 Rho de Spearman de la Investigación 61

Tabla 32 Rho de Spearman de la Investigación por Dimensiones 63
Tabla 33 Plan de Mejora (Clima laboral) 101
Tabla 34 Plan de Mejora (Desempeño laboral) 103
Tabla 35 Plan de Acción (Clima laboral) 104
Tabla 36 Plan de Acción (Desempeño laboral) 106

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad 40
Figura 2 Género 41
Figura 3 Nivel de educación 42
Figura 4 Motivación por asistir a diario 43
Figura 5 Valoración de los trabajos 44
Figura 6 Información para el trabajo 45
Figura 7 Canales de comunicación formales 46
Figura 8 Ingresos justos y equitativos 47
Figura 9 Reconocimiento de aporte 48
Figura 10 Fomento de cooperación 49
Figura 11 Temperatura e iluminación 50
Figura 12 Elementos físicos 51
Figura 13 Cumplimiento de tareas 52
Figura 14 Cumplimiento de objetivos e iniciativa 53
Figura 15 Demostración de responsabilidad 54
Figura 16 Cumplimiento de horario 55
Figura 17 Identificación con la organización 56
Figura 18 Opinión ante decisiones 57
Figura 19 Apoyo en el cumplimiento de tareas u objetivos 58

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A Encuesta aplicada 87
Anexo B Superordinación y Subordinación de la Variable Clima Laboral..... 93
Anexo C Superordinación y Subordinación de la Variable Desempeño Laboral 94
Anexo D Carta de Compromiso GAD Municipal de Archidona..... 95
Anexo E Indicadores de clima laboral y desempeño laboral..... 96
Anexo F Plan de Mejora y Plan de Acción..... 101

RESUMEN EJECUTIVO

El GAD Municipal de Archidona es una institución pública encargada de administrar los servicios básicos, planificar el crecimiento territorial y promover el desarrollo sostenible, bajo un enfoque intercultural con la participación ciudadana.

Este trabajo de investigación se enfocó en investigar el clima laboral y el desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona, considerando que el clima laboral conformado por factores como motivación, comunicación, reconocimiento, liderazgo y condiciones físicas, influye directamente en el desempeño, reflejado en la calidad del trabajo y los resultados organizacionales.

La investigación se desarrolló bajo un método deductivo, enfoque cuantitativo, investigación descriptiva y correlacional, diseño no experimental y transversal, modalidad de campo y bibliográfica, se aplicó una encuesta a 185 funcionarios, el instrumento fue validado con V de Aiken (0,97) y el Alfa de Cronbach (0,875), garantizando su confiabilidad.

Los resultados obtenidos, a través del coeficiente de Spearman, se evidenció una correlación positiva moderada entre el clima laboral y el desempeño laboral, lo cual significa que el clima laboral si influye en el desempeño de los funcionarios.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, CLIMA LABORAL, DESEMPEÑO LABORAL, MOTIVACIÓN, CALIDAD DE TRABAJO

ABSTRACT

The Archidona Municipal Government (GAD) is a public institution responsible for managing basic services, planning territorial growth, and promoting sustainable development, using an intercultural approach with citizen participation.

This research focused on investigating the work environment and performance of public officials at the Archidona Municipal Government (GAD). It is considered that the work environment, comprised of factors such as motivation, communication, recognition, leadership, and physical fitness, directly influences performance, reflected in the quality of work and organizational results.

The research was conducted using a deductive method, a quantitative approach, descriptive and correlational research, a non-experimental and cross-sectional design, and field and bibliographic methods. A survey was administered to 185 officials. The instrument was validated with Aiken's V (0.97) and Cronbach's alpha (0.875), ensuring its reliability.

The results obtained through the Spearman coefficient showed a moderate positive correlation between the work environment and job performance, which means that the work environment does influence the performance of employees.

KEY WORDS: INVESTIGATION**,** WORK ENVIRONMENT, WORK PERFORMANCE, MOTIVATION, WORK QUALITY

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes Investigativos

El clima laboral y desempeño son dos componentes fundamentales que indicen en el funcionamiento y la eficiencia de las instituciones según diversas investigaciones que se han realizado a nivel macro, América del Sur; a nivel meso, Ecuador y a nivel micro, en la provincia de Napo.

En el contexto sudamericano, múltiples estudios han abordado la relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores públicos, destacando la importancia de tener un entono organizacional favorable para tener un mejor desempeño en el trabajo. Según Lluncor et al. (2023), un clima laboral favorable motiva a los empleados hacia el logro de los objetivos y a mejorar la productividad. Sin embargo, las instituciones públicas enfrentan muchos desafíos en la implementación de políticas que promuevan un buen clima laboral, lo cual afecta en la calidad del servicio ofrecido. Diversos estudios han evidenciado que un clima laboral deficiente puede influir en la disminución del rendimiento, lo que afecta la opinión ciudadana sobre la eficiencia de las instituciones públicas.

A nivel nacional, en Ecuador, se han desarrollado estudios que refuerzan esta correlación entre el clima laboral y el desempeño, donde destacan la relevancia de un entorno laboral positivo para una mayor productividad. Según Ortega et al. (2024), factores como la motivación y la comunicación son fundamentales para un mayor compromiso por parte de los empleados, un inadecuado clima laboral puede provocar insatisfacción entre los trabajadores, lo cual afecta a su rendimiento y a la calidad del servicio. Por lo tanto, se resalta la necesidad de tener un clima saludable, especialmente en instituciones como la Dirección General de Intereses Marítimos (DIGIEM) dónde se realizó el estudio de las variables mencionadas.

En el nivel local, específicamente en la provincia de Napo, Gualli (2021) llevó a cabo un estudio en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Carlos Julio Arosemena Tola,

donde se evaluó la influencia del clima laboral sobre el desempeño de los servidores públicos. Los resultados revelaron una relación positiva entre ambas variables, concluyendo que un clima laboral adecuado contribuye significativamente a mejorar la productividad del personal y a optimizar la atención ciudadana. Estos hallazgos refuerzan la importancia de desarrollar estrategias institucionales que fortalezcan el ambiente laboral como factor clave para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Investigar el clima laboral y el desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona de la provincia de Napo.

1.2.2. Objetivos Específicos

-Identificar las características del clima laboral entre los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona de la provincia de Napo.
-Analizar los factores internos del desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona de la provincia de Napo.
-Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona de la provincia de Napo.

1.3. Problema de Investigación

El clima laboral es el ambiente en general que impacta en el desempeño de los funcionarios públicos, debido a que interviene directamente en la satisfacción y la productividad, especialmente en instituciones como el GAD Municipal de Archidona de la provincia de Napo.

La comunicación inefectiva entre los funcionarios junto con el bajo nivel motivación son aspectos que contribuyen directamente a un inadecuado clima laboral dentro del GAD. Esta situación debilita las relaciones interpersonales y limita el trabajo colaborativo. En consecuencia, se acentúa la deficiencia de los factores internos en el desempeño laboral lo cual impacta negativamente en la disminución en la productividad organizacional. Esta problemática se evidencia en retrasos en el cumplimiento de metas organizacionales y un aumento en el uso ineficiente de los recursos institucionales.

La escasez de programas de formación continua junto con la limitada evaluación y detección de necesidades de capacitación, son elementos que dan lugar a un limitado desarrollo profesional entre los funcionarios del GAD. Esta situación impide la actualización de competencias y limita el fortalecimiento de habilidades. Como consecuencia, se agudiza la deficiencia de los factores internos en el desempeño laboral, lo cual se refleja en un incremento en la rotación del personal. Esta inestabilidad genera, a su vez, una insatisfacción generalizada dentro de la institución acompañada con la pérdida de talento humano clave.

El estilo de dirección poco participativo, en conjunto con la escasa retroalimentación al personal, representan subcausas de un inadecuado liderazgo institucional dentro del GAD. Esta forma de gestión limita el involucramiento de talento humano en los procesos de toma de decisión. En consecuencia, en manifiesta una deficiencia de los factores internos en el desempeño laboral, lo cual se traduce en una reducción en la participación de actividades institucionales y la disminución del grado de identificación de los funcionarios con los objetivos de la institución.

Por lo tanto, el problema se detalla como:

Deficiencia de los factores internos para el desempeño laboral.

1.4. Justificación

La eficiencia del desempeño laboral de los funcionarios también tiene repercusiones en el uso de los recursos económicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Archidona. Debido a que un bajo desempeño resulta en mayores costos debido a la necesidad de una supervisión adicional, volver a capacitar a los funcionarios o corregir errores en los servicios que ofrece el GAD.

Existe la necesidad de implementar herramientas de diagnóstico en las instituciones que permitan determinar el clima laboral y su relación con el desempeño. Al utilizar un método de investigación cuantitativo, se obtuvo información que facilitó determinar la relación entre las variables de estudio. Esto no solo beneficia al GAD Municipal de Archidona de la provincia de Napo, sino que también brindó un modelo de análisis el cual puede ser usado en otras instituciones del sector público y con ello mejorar sus maneras de trabajo.

Un clima laboral sano en el trabajo de funcionarios públicos se ve en la calidad de los servicios que ofrecen a la comunidad a la que sirven. Un buen lugar de trabajo no solo hace que los empleados estén más motivados y felices, sino que también da como resultado una mejor atención a los ciudadanos. Este estudio buscó mostrar lo importante que son estas variables para mejorar los servicios de una institución pública.

Mediante la realización del proyecto de investigación denominado “El clima laboral y el desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona de la provincia de Napo” ayudó a comprender cómo estos están relacionados teóricamente. Estudiar las variables principales y los términos obtenidos de la supra ordinación y subordinación de las mismas permitieron que el trabajo no solo aporte al campo de la administración pública, sino que aumentó el conocimiento académico solo la importancia de un buen clima laboral en el sector público.

El aprender en el área de administración de empresas fue una oportunidad para utilizar conocimientos y destrezas en un contexto real de una institución pública como lo es el

GAD Municipal de Archidona de la provincia de Napo, además de ayudar en el desarrollo de ambientes de trabajo que logren la satisfacción de los funcionarios.

1.5. Marco Teórico

1.5.1. Clima Laboral (Variable independiente)

Según Medina y Heredia (2023), el clima laboral se define como la atmósfera que es influenciada por la cultura y las prácticas de liderazgo, las cuales pueden impactar en la satisfacción y productividad de los empleados. Para Bermejo et al. (2022) este término está ligado a la administración y al comportamiento organizacional, debido a que afecta a los comportamientos individuales y a los grupales dentro de una empresa. Además, Cruz et al. (2021) enuncian que el clima abarca elementos físicos que influyen en la vida laboral, con efectos en la salud mental y física de los trabajadores cuando este es negativo.

El clima laboral es la atmósfera de un lugar de trabajo, la cual es influenciada por la cultura, prácticas de liderazgo y elementos físicos, si este es desfavorable tendrá efectos negativos en la salud tanto física como mental, afectando así a la satisfacción y la productividad grupal e individual de los empleados dentro de una empresa.

1.5.2. Cultura Organizacional.

Para Cancino y Vial (2022) la cultura organizacional representa los valores, el estilo de liderazgo y prácticas que realiza una organización, es tan relevante que permanece más que los lideres y también influye en el rendimiento. Por otro lado, García et al. (2022) la entienden como un rol que promueve valores y comportamientos las cuales apoyan el compromiso y la sostenibilidad de una empresa. Mientras que Saiz y Jácome (2022) señalan que la cultura organizacional debe gestionarse de forma estratégica mediante procesos para el fortalecimiento de aspectos débiles para asegurar la competitividad de la institución.

La cultura organizacional es un conjunto de valores, prácticas y formas de actuar que tiene cada institución y se mantienen durante mucho tiempo. Este cumple un papel importante en el funcionamiento interno y en la proyección del compromiso social. Debe ser gestionada estratégicamente con evaluaciones constantes para adaptarse al contexto y fortalecer los procesos dentro de una empresa.

1.5.3. Comportamiento Organizacional

Gaviño et al. (2023) definen el comportamiento organizacional como una disciplina que estudia el actuar de las personas y de los grupos dentro de una empresa, con la finalidad de mejorar la eficacia. Marrufo et al. (2023) complementan esta idea enunciando que esta se enfoca en los individuos y grupos de la organización, así como en los procesos y las prácticas que realizan lo cual incide en la efectividad. Por otro lado, Alvarado y Franco (2021) amplían este enfoque al mencionar se trata de un campo de estudio que tiene la finalidad de conocer todos los aspectos del comportamiento en un contexto empresarial, comprender este comportamiento permite generar estrategias éticas y colaborativas.

El comportamiento organizacional es el estudio del actuar y pensar del personal de forma individual y en grupo dentro de una institución, este análisis permite comprender las formas de trabajo que influyen en los resultados de una organización. Además, cuando este se gestiona bien no solo mejora la productividad, sino también el ambiente laboral de todos los que conforman una entidad.

1.5.4. Relaciones Interpersonales

Cedeño et al. (2022) señalan que las relaciones interpersonales son interacciones que permiten mantener conexiones saludables, evitando complicaciones debido a la posible carencia de habilidades socioemocionales. Según Bonifacio y Delgado (2021) estas dentro de un grupo de trabajo ayudan a alcanzar metas compartidas y a reforzar la comunicación. Por su parte, Paima y Leveau (2022) explican que este tipo de

relación están fundamentadas en la necesidad de pertenencia, el cual fomenta la formación de vínculos positivos que inciden en el crecimiento personal y social.

Las relaciones interpersonales son importantes en un grupo para llegar hacia metas comunes en una organización. Estas pueden ser difíciles debido a la falta de destrezas emocionales que ayuden a hacer conexiones sanas entre los individuos, pero la necesidad de pertenencia ayuda a crear buenos lazos en un equipo de trabajo, lo cual es beneficioso para el crecimiento tanto personal como social.

1.5.5. Satisfacción Laboral

Díaz et al. (2023) define la satisfacción laboral como una emoción positiva la cual surge de una persona cuando evalúa favorablemente su experiencia dentro de un entorno laboral. Del mismo modo, Gutiérrez et al. (2022) destacan que la satisfacción laboral refleja el grado de emociones positivas que un colaborador siente por su empleo, sus funciones y compromisos. Finalmente, Dávila et al. (2021) consideran que esta satisfacción influye en la permanencia del empleado en la organización y en su rendimiento, por ello comprender su importancia genera beneficios para la persona y la organización.

La satisfacción laboral es el nivel de bienestar emocional que siente un colaborador en un entorno laboral favorable, cuando siente que es valorado. Esta satisfacción no solo depende del salario o de los beneficios que ofrezca la empresa, sino también de las relaciones entre compañeros y jefes. Cuando un colaborador está satisfecho se puede notar en la actitud y el rendimiento, fomentarlo debe ser prioritario para que la empresa mejore su productividad y el clima interno.

1.5.6. Motivación laboral

De acuerdo con Ruiz et al. (2023) la motivación laboral se presenta como un elemento fundamental para el desarrollo organizacional que impulsa a los trabajadores a cumplir proactivamente con sus tareas. Macías y Vanga (2021) la definen como una fuerza

interna que lleva a las personas a utilizar sus recursos para alcanzar metas, mientras que Vélez y Choéz (2021) la consideran el resultado de la interacción entre el individuo y los estímulos de la organización. Así, la motivación se convierte en un factor clave para el cumplimiento de funciones y el éxito organizacional.

La motivación laboral es un componente esencial para el crecimiento de las organizaciones, motiva a los empleados a desempeñar sus tareas de manera proactiva. Se entiende como una energía interna que impulsa a los individuos a movilizar sus recursos en la búsqueda de objetivos. Además, se origina de la relación entre el trabajador y los estímulos proporcionados por la organización. En este sentido, la motivación se revela como un elemento crucial para el desempeño de funciones y el logro del éxito dentro de la entidad.

1.5.7. Reconocimiento

Según palacios et al. (2024) el reconocimiento laboral implica valorar a los colaboradores a través de acciones concretas tales como brindar apoyo, considerar sus ideas, lo cual fomenta el empoderamiento y la confianza. Por otro lado, Herrera et al. (2022) este acto va más allá de un agradecimiento porque fortalece las capacidades que tiene el colaborador y motiva a mejorar su rendimiento. Además, el reconocimiento de un empleado genera emociones positivas que hacen que incremente su productividad, refuerzan su autoestima y promueve la permanencia del personal (Mezzadri, 2021).

El reconocimiento laboral es un factor que impulsa la motivación, el crecimiento profesional y el compromiso de un colaborador. Este va más allá de los elogios verbales, debido a que implica acciones como el escuchar ideas, ofrecer ayudas y generar un vínculo de confianza. Cuando un colaborador se siente valorado por la organización, mejora su rendimiento y se motiva a permanecer y desarrollarse profesionalmente en una organización.

1.5.8. Comunicación Interna

De acuerdo con Damián et al. (2021) la comunicación interna es una herramienta para promover la coordinación y colaboración en todos los niveles jerárquicos de una organización, lo cual permite cumplir con las metas y consolidar la cultura organizacional. Guerrero et al. (2022) resaltan que esta debe estar integrada en todos los procesos organizativos y en la planificación, para la transmisión de valores. Saldaña et al. (2023) subraya la relevancia de la comunicación como un método para fomentar el trabajo en equipo bien organizado y prevenir fallos organizacionales.

La comunicación interna en una organización es una herramienta que ayuda a trabajar en sintonía a todos los niveles jerárquicos, su buen uso permite lograr con más facilidad las metas de la empresa. Esta es una base para compartir valores, planes estratégicos y hacer la identidad institucional más clara, una buena comunicación es clave para tener equipos organizados y evitar fallos que afecten a la organización.

1.5.9. Canales de Comunicación

A juicio de Barre y Mendoza (2023) la definición de canal de comunicación se amplía al incluir su clasificación en orales, escritos y tecnológicos, así como su naturaleza formal o informal, lo que facilita la interacción entre colaboradores y directivos. Para Bozas et al. (2021) las empresas grandes reconocen la efectividad de estos canales, aunque es crucial abordar las barreras que distorsionan la información. Gutiérrez (2021) expresa que, en instituciones pequeñas, la comunicación interpersonal, que destaca gestos y lenguaje corporal, es más común, mientras que, en entornos complejos, el uso de tecnologías de la información es fundamental para garantizar claridad y efectividad.

Los canales de comunicación son fundamentales para el funcionamiento eficiente de las organizaciones, facilitan el intercambio de información entre colaboradores y directivos. La clasificación de estos canales en orales, escritos y tecnológicos, junto con su carácter formal o informal, destaca la variedad de medios disponibles. En

empresas grandes, aunque se aprecie la efectividad de estos canales, es esencial identificar y superar las barreras que pueden afectar la comunicación. En instituciones más pequeñas, la comunicación interpersonal y el uso del lenguaje corporal son más relevantes.

1.5.10. Compensaciones

Según Chávez et al. (2023) las compensaciones son todos aquellos pagos que reciben los colaboradores por su trabajo, estos pueden ser en forma de sueldos o beneficios laborales. Por otro lado, Torres y Gutiérrez (2022) explican que hay compensaciones monetarias y no monetarias, las primeras tienen que ver con el dinero que se paga directamente y las segundas con el crecimiento profesional de los colaboradores. Finalmente, Boza (2022) coincide en que las compensaciones no se limitan tan solo al salario, sino que abarca otros beneficios que una organización brinda a los empleados como una estrategia para motivarlos y retenerlos.

Las compensaciones son todos los beneficios que una institución otorga a sus trabajadores por el trabajo que desempeñan dentro de las mismas. Estas pueden ser económicas como el sueldo y también no económicas como las oportunidades de crecimiento. Una compensación bien dada ayuda a que el personal se siente valorado, lo cual beneficia a su rendimiento y al compromiso que tiene con la empresa.

1.5.11. Recompensas

Según Marcos (2021), las recompensas son fundamentales para la motivación y la generación de valor en las organizaciones tanto a corto como a largo plazo. En contraste, Gaspar (2021) describe las recompensas como compensaciones o reconocimientos por los servicios prestados, las cuales pueden ser financieras como sueldos, bonificaciones y comisiones o no financieras como días de vacaciones y gratificaciones. Bermúdez (2021) afirma que las recompensas, al reconocer comportamientos específicos, fortalecen la motivación aprendida en el entorno, aumentando la probabilidad de que dichos comportamientos se repitan.

Las recompensas son elementos clave en el ámbito organizacional, impulsan la motivación y aportan valor tanto inmediato como a largo plazo. Se presentan en diversas formas, incluyendo compensaciones financieras como sueldos y bonificaciones, así como beneficios no financieros como días libres y reconocimientos. Estas recompensas no solo compensan el esfuerzo de los empleados, sino que también refuerzan comportamientos deseables, creando un entorno donde la motivación puede florecer y repetirse.

1.5.12. Liderazgo

Sumba et al. (2022) afirman que el liderazgo implica el empleo de habilidades para interactuar con el entorno y las personas, lo que abarca conocer y escuchar a cada miembro del equipo para promover su compromiso. A su vez Hernández (2021) enuncia que lo lideres innatos se desarrollan a través del esfuerzo y la dedicación, destacando la influencia de figuras históricas en la sociedad como inspiración para el tipo de liderazgo. En el contexto de pequeñas y medianas empresas, Chiquillo (2023) enfatiza que el liderazgo es fundamental para motivar e inspirar a los colaboradores en entornos menos formales, destaca la relevancia de un liderazgo eficaz para alcanzar el éxito organizacional.

El liderazgo se basa en la capacidad para interactuar efectivamente en un entorno y equipo, promoviendo el compromiso mediante la escucha activa y la comprensión de los miembros. Las habilidades de liderazgo se desarrollan con la práctica, el esfuerzo y la dedicación. En las organizaciones el liderazgo es importante para dirigir y motivar al personal, además de impulsar el éxito organizacional.

1.5.13. Fomento de Trabajo en Equipo

Según Iza et al. (2023) el fomento de trabajo en equipo permite el desarrollo de habilidades interpersonales las cuales son importante para el cumplimiento de metas comunes, se resalta que trabajar en equipo implica una colaboración organizada, donde cada integrante aporta sus capacidades. Desde otra perspectiva, Castillo y Guaña

(2024) enuncian que se ha comprobado que hay metodologías que propician el fomento del trabajo en equipo para lograr una mejor planificación y eficiencia del grupo, aunque se presenten desafíos en la coordinación. Finalmente, Cassinelli et al. (2022) evidencian que el uso de herramientas lúdicas fomenta el trabajo en equipo porque se fortalece la confianza y la participación activades de los trabajadores.

Fomentar el trabajo en equipo en una empresa es una estrategia para impulsar la productividad y fortalecer aspectos como la cultura organizacional. El promover espacios donde los trabajadores se complementen, planifiquen y comparten ideas, genera un ambiente de confianza que motiva el compromiso de todos. Combinar métodos estructurados con herramientas creativas puede contribuir a superar dificultades y lograr mejores resultados.

1.5.14. Condiciones de Trabajo

De acuerdo con Charria et al. (2022) las condiciones de trabajo son aspectos como el amiente físico y la organización del trabajo, también incluye factores como el clima organizacional, la responsabilidad y las exigencias emocionales. Castro et al. (2023) enuncian que las condiciones de trabajo en situaciones complejas tienden a deteriorarse debido a la escasez de recursos lo cual genera inseguridad y malestar en los colaboradores. Además, Saltos (2022) indica que estas reflejan la calidad de empleo ofrecido, por ello asegurar condiciones laborales dignas resulta clave para fortalecer el rendimiento del personal en cualquier institución.

Las condiciones de trabajo son fundamentales en cualquier empresa debido a que determinan el bienestar, la estabilidad y la productividad de los colaboradores. Implica brindar un ambiente seguro, promover relaciones laborales saludables y ofrecer estabilidad contractual. Cuando estas son óptimas beneficia al éxito de negocio y también la salud física y emocional de los colaboradores.

1.5.15. Ambiente Físico de Trabajo

Como enuncia Marrero (2024) el ambiente físico de trabajo incluye aspectos como la ventilación, iluminación, temperatura y seguridad de espacio laboral, uno de los riesgos más serio del ambiente físico se presenta cuando hay exposiciones a agentes químicos que afectan a la salud. Por otro lado, Quinto et al. (2023) indican que cuando los colaboradores perciben que su ambiente físico de trabajo es cómodo, limpio y seguro, estos tienden a sentirse más satisfechos, lo cual influye positivamente a su actitud hacia el trabajo. Finalmente, Chiquillo et al. (2023) menciona que los elementos como el confort térmico y acústico también forman parte del ambiente físico de trabajo, aunque a veces estos no estén presentes, influyen en cómo el trabajador valora su experiencia de la institución.

El ambiente físico de trabajo es un factor para asegurar el bienestar de los empleados y lograr un clima laboral favorable. Un espacio con buena iluminación, limpio, ventilado y libre de riesgos logra que los empleados de sientan más cómodos y seguros cuando realicen sus tareas. Además, cuando la empresa se interesa por ofrecer un entorno adecuado, este se traduce en una mayor motivación, pero si el ambiente físico es descuidado puede afectar la salud de los empleados.

1.5.16. Desempeño Laboral (Variable Dependiente)

Ticahuanca y Mamani (2021) describen el desempeño laboral como el conjunto de acciones observables de un empleado, mientras que Olivera et al. (2021) lo definen como la capacidad de una persona para realizar tareas con eficiencia, en menor tiempo y con alta calidad. Además, Gaspar (2021), destaca que la eficiencia es un aspecto crucial en el desempeño, considerando la capacidad laboral y la motivación del personal como elementos clave para alcanzar los objetivos organizacionales.

El desempeño laboral se entiende como el conjunto de acciones que un empleado. Implica la capacidad de realizar tareas de manera eficiente, utilizando menos tiempo y logrando alta calidad en los resultados. La eficiencia es un componente esencial, está

vinculada tanto a la habilidad laboral como a la motivación de los empleados, lo que influye directamente en la consecución de los objetivos de la organización. En conjunto, estos elementos reflejan cómo el desempeño laboral impacta en el éxito general de una empresa.

1.5.17. Competencias Laborales

Según Nieto (2021) el concepto de competencias laborales ha evolucionado a través del tiempo, este se refiere a la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes, las cuales permiten que haya un desempeño adecuado, también se resalta que estas competencias se construyen a través de la experiencia. Asimismo, Villanueva y Vela (2023) explican que este término nació con un enfoque técnico y laboral, pero actualmente abarca aspectos conductuales, las competencias marcan la diferencia entre un trabajador eficiente y uno eficaz. Por otra parte, Muñoz et al. (2021) enuncian que las competencias laborales no solo reflejan las exigencias profesionales, sino también tiene que ver con lo social y emocional, este se adapta a cada nivel jerárquico de la organización.

Las competencias laborales pueden definirse como el conjunto de capacidades personales, técnicas y sociales que un colaborador aplica en su trabajo, combinando los conocimientos y la experiencia. Estas competencias no solo tratan de saber hacer, sino también de saber actuar con responsabilidad y adaptarse a distintas situaciones que puedan surgir. Además, se forman en el ejercicio de las funciones.

1.5.18. Evaluación del Desempeño

De acuerdo con lo planteado por Heredia y Narváez (2021) la evaluación del desempeño es un proceso vinculado al marco filosófico de una empresa que permite valorar el rendimiento del personal para obtener mejores resultados. De ese mismo modo, Rodríguez y Ordaz (2021) la definen como un procedimiento sistemático que mide el cumplimiento de responsabilidades y objetivos de un trabajador. Finalmente, Montes (2022) sostiene que la evaluación debe enfocarse hacia el futuro, es decir

ayudar al colaborador a que alcance su máximo potencial mediante la retroalimentación y la mejora.

Se puede entender a la evaluación del desempeño como un proceso integral que les permite a las organizaciones medir sistemáticamente el aporte que realizan sus colaboradores en forma de resultados y de desarrollo personal y profesional. Este proceso busca generar valor para la empresa y el trabajador, promoviendo la mejora continua y la retroalimentación con los objetivos institucionales.

1.5.19. Productividad Laboral

Agudelo y Escobar (2022) definen a la productividad laboral como la relación entre la cantidad producida y los insumos empleados en el proceso, lo que permite evaluar el rendimiento y la eficiencia de los trabajadores. Para Quijia et al. (2021) este concepto es crucial para el crecimiento económico, determina la competitividad de las empresas. De acuerdo con Dávila et al. (2022) se mide por la producción en relación con el esfuerzo laboral en un tiempo específico.

La productividad laboral se refiere a la relación entre la producción generada y los recursos utilizados durante el proceso de trabajo. Este concepto es esencial para evaluar el rendimiento y la eficiencia de los empleados, además de ser un indicador clave del crecimiento económico y la competitividad empresarial. Se mide analizando la producción en función del esfuerzo laboral aplicado en un tiempo determinado, lo que permite identificar áreas de mejora y optimización en el desempeño organizacional.

1.5.20. Desarrollo del Talento Humano

Morgan (2023) señala que el desarrollo del talento humano implica potenciar las capacidades como la personalidad y el autocontrol, las cuales influyen directamente en el desempeño laboral. Del mismo modo, Arenas y Bayón (2021) destacan que este desarrollo debe ser gestionado para lograr el máximo desempeño de los trabajadores,

mediante el fortalecimiento de habilidades, destrezas y cualidades. Finalmente, Ospina (2022) plantea que este se basa en el desarrollo de las competencias centrado en las habilidades del personal para lograr las metas a través de la educación y el liderazgo.

El desarrollo del talento humano es un proceso estratégico que busca potenciar las capacidades y habilidades del personal dentro de una institución, con la finalidad de mejorar su desempeño. Este desarrollo implica la capacitación técnica y el fortalecimiento de actitudes como la responsabilidad, el liderazgo y la ética. Es una herramienta para alcanzar la eficiencia institucional, la construcción de organizaciones modernas y productivas.

1.5.21. Calidad de Trabajo

Según Bravo (2024) la calidad de trabajo se relaciona con una gestión eficiente el cual asegura un cumplimento favorable de los objetivos, el cual fomenta la productividad para alcanzar resultados confiables. Bonnemain (2025) complementa que la calidad de trabajo no debe considerar solo la eficiencia sino también el impacto social vinculado con prácticas responsables que respeten los procesos organizacionales. Por último, Fuentes (2022) señala que este tema se entiende como la capacidad de cumplir las expectativas y requisitos del puesto de trabajo, puede ser afectado debido a la precariedad laboral afectando a la confiabilidad del desempeño.

La calidad de trabajo se refiere a las actividades laborales que cumplen con los estándares establecidos, asegurando que las tareas sean realizadas con confiabilidad y dentro de los tiempos programados. También implica el uso eficiente de recursos y la productividad. Cuando todos esos elementos están presentes contribuyen al logro de los objetivos que tiene la institución.

1.5.22. Cumplimiento de funciones

Marcillo y Reyes (2024) señalan que el cumplimiento de tareas en el sector público depende de una capacitación constante para evitar situaciones tales como

contingencias y mejorar la productividad. Según Muñoz (2021) la revisión del proceso de programación pública es importante para guiarse con normativas claras para cumplir adecuadamente las tareas asignadas. Además, Murillo y Poma (2024) enuncian que para el cumplimento de funciones se debe optar por la optimización del control interno para garantizar una gestión eficiente, transparente y minimizar riesgos en la ejecución de tareas en un entorno de servicio público.

El cumplimiento de funciones es la capacidad de realizar las tareas asignadas de manera efectiva, por lo que se requiere de una capacitación constante para superar problemas y mejorar la productividad. Además, implica la necesidad de contar con normativas claras que guíen el trabajo, así como la optimización del control interno, lo cual facilita una gestión transparente y minimiza la existencia de dificultades en la ejecución diaria de las funciones.

1.5.23. Responsabilidad

Según Gonzáles y Vilchez (2022) la responsabilidad trata de cumplir con las obligaciones propias de un puesto de trabajo delegado por sus superiores con autoridad, en lo laboral este valor ayuda a que un trabajador prospere en la empresa. Para Jiménez et al. (2022) este es un valor ético definido como el compromiso permanente y libre de un colaborador con sus funciones, demostrando el cumplimiento cabal de sus tareas. Finalmente, Durán (2022) enuncia que la responsabilidad profesional trata de priorizar el cumplimiento de tareas con ética y compromiso hacia la sociedad. Esto conlleva dejar a un lado los intereses personales, como el dinero y enfocarse en resolver dificultades.

Responsabilidad en el entorno laboral es un valor que refleja la capacidad de un colaborador para cumplir con las funciones de su trabajo de manera ética y comprometida. Este valor implica acatar las tareas encomendadas por los superiores y hacerlo con integridad. Un trabajador responsable prioriza sus obligaciones, busca soluciones a los problemas y demuestra compromiso con la empresa y la sociedad.

1.5.24. Puntualidad

. De igual manera, Gonzáles y Vilchez (2022) afirman que la puntualidad se refiere al hábito de llegar a tiempo para cumplir con responsabilidades, tales como asistir y participar en reuniones empresariales, la entrega de actividades programas, además este es un aspecto que demuestra si un trabajador es responsable. Del mismo modo, Ortega (2023) enuncia que esta trata de un comportamiento derivado de una obligación contractual cuyo incumplimiento puede ocasionar medidas disciplinarias, incluido el despido laboral, al reflejar una aparente falta de compromiso. Asimismo, Puñal (2021) resalta que ser puntual es una forma de demostrar responsabilidad y planificación, sino que también es una señal de respeto hacia las normas y hacia los demás individuos de la institución, para garantizar una adecuada convivencia laboral.

La puntualidad es una cualidad que refleja el compromiso y la responsabilidad de un colaborador con sus funciones. Ser puntual implica llegar a tiempo al lugar de trabajo, respetar acuerdos establecidos, entregar las tareas a tiempo y participar en eventos laborales programados. Esta práctica favorece a la convivencia entre compañeros de trabajo, demuestra respeto hacia la organización y fortalece la imagen profesional.

1.5.25. Compromiso Organizacional

De acuerdo con lo planteado por Bernal et al. (2021) el compromiso organizacional se refiere al vinculo que siente un colaborador por su establecimiento de trabajo, lo cual se traduce en esfuerzo por participar e involucrarse con la carga de trabajo asignada. Complementando lo anterior, Chóez y Vélez (2021) indican que esta trata de un estado psicológico de la relación existente entre un colaborador y una empresa, mediante ella un individuo se siente totalmente comprometido con lograr las metas organizacionales. En relación con lo anterior, López (2021) menciona que este es un factor propio del desempeño laboral, asegura que un buen nivel de compromiso conlleva a la satisfacción y por tanto a buenos resultados en la empresa.

El compromiso organizacional es la conexión emocional existente entre un colaborador y la empresa en que labora, este vínculo impulsa a que este se involucre activamente con sus tareas y el cumplimiento de objetivos institucionales. Cuando existe un buen nivel de compromiso, el individuo busca dar más de sí mismo y con mayor entusiasmo, lo cual beneficia al desempeño y contribuye al crecimiento y éxito organizacional.

1.5.26. Compromiso Actitudinal

Botía (2022) concibe al compromiso actitudinal como la disposición que tienen los trabajadores por una empresa y a comprometerse con la misma, a través del tiempo este compromiso se transforma en una actitud en la que aparecen aspectos como un apego por beneficios como el dinero y otro por vínculo emocional. Del mismo modo Salvador et al. (2023) indican que este tipo de compromiso es una combinación de tres dimensiones, las cuales son el vínculo emocional con la organización, el compromiso por continuidad y la obligación moral de quedarse en la empresa. Por último, Nava et al. (2021) destacan que este se manifiesta en la identificación con los valores organizaciones, enfatizan que el compromiso actitudinal relaciona los conocimientos del trabajador y la conexión emocional con la empresa, lo cual se traduce en una mayor disposición para contribuir a logro de las metas.

El compromiso actitudinal de los trabajadores puede ser entendido como el nivel de involucramiento de tipo emocional y racional con la empresa. Este tipo de compromiso se construye sobre el afecto hacia la organización y la percepción de que permanecer en ella es valioso. Se fortalece cuando los individuos se identifican con los valores y metas organizacionales, conectando esfuerzos de conocimiento y emocionales.

1.5.27. Liderazgo Participativo

De acuerdo con lo planteado por Quichiz (2022) el liderazgo participativo es un pilar para una buena administración basada en resultados, para lograrlo se necesita del trabajo en equipo debido a que se busca la opinión de los colaboradores, lo cual resulta

útil para resolver dificultades. De similar manera, Ponte (2023) enuncia que en este tipo de liderazgo el colaborador apoya a su superior a partir de opiniones aparte de los demás miembros de la organización, por lo que se genera un ambiente de creatividad y confianza. Finalmente, Tolosa y Perilla (2024) mencionan que este tema se refiere al aporte de ideas innovadoras que beneficien a la empresa en aspectos económicos y de productividad.

Se entiende como liderazgo participativo al estilo de gestión en el cual un líder toma en consideración las opiniones de los integrantes de un grupo de trabajo. Este tipo de liderazgo ayuda a fomentar un ambiente de confianza, debido a que los colaborades se sienten considerados mediante la escucha activa. Tales aspectos fortalecen el trabajo en conjunto, a la par de promover la creatividad.

1.5.28. Participación en Toma de Decisiones

Según Rojas y Sánchez (2024) la participación en toma de decisiones es un aspecto importante para una gestión inclusiva, cuando los miembros de un equipo participan en las decisiones se refuerza el cumplimiento de los objetivos estratégicos. De acuerdo con Sáez (2022) la toma de decisiones con participación de los trabajadores permite considerar los intereses de todos los individuos, lo cual promueve una gestión más equilibrada y sostenible. Asimismo, Rodríguez (2023) destaca que una diversidad de perspectivas en los procesos de toma de decisiones fortalece la gobernanza organizacional y genera mayor valor en la institución.

La participación en toma de decisiones en una empresa es un proceso en el que los trabajadores, aportan con ideas y análisis para resolver problemas. Este tipo de participación fortalece el sentido de pertenencia, asegurarse que las decisiones estén bien fundamentadas y completas. La integración de diversas opiniones fomenta un ambiente de trabajo colaborativo donde los trabajadores se sienten valorados y en compromiso con los resultados.

1.5.29. Trabajo en Equipo

De acuerdo con Paravic y Lagos (2022) el trabajo en equipo en el contexto empresarial es un proceso done los trabajadores deben comunicarse y relacionarse para lograr un intercambio mutuo de esfuerzo hacia una meta común. Asimismo, Sánchez et al. (2021) enuncian que este concepto implica la sincronización de aportes de un grupo de individuos, estos pueden ser de tipo intelectual para la resolución de problemas. Finalmente, Rodríguez et al. (2021) indica que el trabajo en equipo es un proceso donde se suman conocimientos y aptitudes de los diferentes miembros de una organización, con la finalidad de asegurar mejores resultados y dirigiéndose a acciones como el refuerzo de la confianza y el apoyo mutuo.

El trabajo en equipo es un proceso en el cual cada integrante aporta con ideas, habilidades y conocimientos para conseguir una meta en común, este proceso implica una comunicación, la existencia de confianza entre los miembros y la capacidad para coordinar esfuerzos organizadamente. Mediante el trabajo conjunto, se fortalecen las relaciones laborales y el valorar las diferentes perspectivas que ayuda a la resolución de problemas.

1.5.30. Cooperación

Para González et al. (2021) la cooperación entre colaboradores trata de un proceso más allá de la colaboración de tareas, sino que requiere de acuerdos claros para facilitarlo como confianza y compromiso mutuo. En la misma línea, Varón (2022) enuncia que para que haya una cooperación más coordinada es necesario un marco ético que evite las prácticas desleales y fomente temas como la responsabilidad social empresarial. Asimismo, Becerra y Rojas (2021) mencionan que esta refleja la capacidad de un colaborador para apartar sus intereses y enfocarse en las metas comunes, mostrando buena actitud para compartir experiencias y conocimientos con los demás.

La cooperación entre trabajadores es una dinámica laboral que implica construir relaciones basadas en la confianza, el compromiso y actuar con ética. Requiere que los

individuos dejen de lado los intereses personales, se enfoque en metas compartidas y estén dispuestos a compartir ideas, conocimientos y experiencias con los integrantes de la organización, lo cual beneficia a la a la misma.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Método

2.1.1. Método deductivo

El método deductivo es una forma de razonamiento que parte de principios generales para llegar a conclusiones específicas; se basa en la lógica y en la capacidad del ser humano para aplicar ideas generales a situaciones concretas; un vez que se comprueba que un principio es válido, este puede utilizarse para analizar casos particulares dentro de un mismo contexto; su principal limitación es que puede ofrecer conclusiones lógicas, pero no necesariamente verdaderas en la realidad; este método se usa para formular hipótesis que luego deber ser probadas, asegurando que tanto las ideas generales como los resultados concretos sean coherentes con la realidad (Espinoza, 2023).

Se empleó el método deductivo, debido a que se partió de teorías generales relacionadas con el clima laboral y el desempeño laboral, las cuales fueron aplicadas al caso específico del GAD Municipal de Archidona; a partir de esos marcos conceptuales, se formularon hipótesis que posteriormente fueron comprobadas mediante el análisis de datos recolectados a través de encuestas; además, se aplicó un análisis estadístico, con el fin de determinar el grado de relación entre las variables estudiadas; este método permitió contrastar la realidad institucional con los planteamiento teóricos.

2.2. Enfoque de Investigación

2.2.1. Enfoque cuantitativo

Según Vidal (2022) el enfoque cuantitativo se caracteriza por recopilar y analizar datos numéricos para probar una hipótesis, identificando patrones en la población estudiada mediante métodos estadísticos. Además, Barreto y Lezcano (2023) destacan que este enfoque sigue una lógica denominada empírico-deductiva, utilizando métodos rigurosos para tener resultados más precisos. Por otro lado, Acosta (2023) menciona que, este parte de la formulación de un problema científico y de la revisión de literatura para construir un marco teórico, a partir de las cuales se definen las variables de la investigación.

El enfoque que se utilizó en la investigación fue cuantitativo, se recopilaron datos numéricos a través de una encuesta. Mediante al análisis estadístico de los datos, se identificaron relaciones entre el clima laboral y el desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona, en la provincia de Napo.

2.3. Tipo de Investigación

2.3.1. Investigación Descriptiva

Torales y Barrios (2023) enuncian que la investigación descriptiva permite analizar características o la distribución de variables, identificando asociaciones sin establecer causalidad, utilizando estudios de prevalencia y series de casos. Para Haro et al. (2024) este tipo de diseño describe fenómenos o poblaciones, determinando relaciones sin asumir que una sea causal de otra. Por último, Vizcaíno et al. (2023) señalan que este crea una representación detallada de personas o lugares, siendo de utilidad para el estudio de características demográficas que ayudan a identificar patrones sin establecer causas directas.

La investigación que se realizó fue descriptiva, lo cual permitió analizar las características de las variables clima laboral y desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona. Este tipo de investigación facilitó la compresión de como las variables interactúan en el GAD. A través de este estudio, se obtuvo una representación detallada que permitió comprender mejor el entorno organizacional del GAD.

El estudio tuvo un enfoque descriptivo porque se caracterizaron las variables clima y desempeño laboral de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona. Se recolectó información mediante una encuesta, lo que permitió describir cómo perciben los funcionarios el clima laboral y cómo valoran los factores internos del desempeño. Los datos obtenidos se utilizaron para analizar aspectos específicos de cada variable, sin realizar ninguna intervención o manipulación sobre las condiciones. Esta descripción permitió comprender el contexto organizacional de las variables en la población estudiada.

2.3.2. Correlacional

Como mencionan Medina y Gonzáles (2021) la investigación correlacional permitió examinar la relación entre variables sin manipularlas directamente. Del mismo modo Guillén et al. (2022) sostienen que los métodos correlacionales son adecuados para investigar cómo ciertos factores se relacionan entre sí dentro de un contexto. Finalmente, Moscoso et al. (2022) destacan que este resulta valioso para analizar el grado de asociación entre variables y que permite detectar vínculos relevantes que aportan información, sin establecer una relación de causas y efectos.

Además, la investigación fue de tipo correlacional, debido a que se analizó la relación entre el clima laboral y el desempeño de los funcionarios públicos del GAD. Luego de recolectar datos con la encuesta, se aplicó una técnica estadística de correlación, específicamente el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existía una relación significativa entre ambas variables.

2.4. Alcance de la Investigación

2.4.1. No experimental

Según Castro et al. (2022), el diseño no experimental implica observar los fenómenos en su contexto natural sin la modificación de variables. De acuerdo con Juca (2024), este tipo de investigación enfoca en examinar situaciones tal como ocurren, sin que el investigador intervenga directamente. Para Rodríguez y Herrera (2021) los diseños no experimentales no incluyen manipulación de variables, debido a que algunas de estas no deberían ser modificadas por razones naturales.

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, las variables clima laboral y desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona fueron analizados en su entorno natural. Lo cual permitió investigar las condiciones de las variables tal como se manifiestan, sin intervención directa.

2.4.2. Transversal

Como afirman Losada et al. (2022) el diseño transversal implica la recolección de datos en un único momento, con el propósito de describir variables y analizar su impacto. Por otro lado, Ruiz et al. (2021) enuncian que este tipo de investigación permite examinar características en un momento determinado, sin tener en cuenta el tiempo. Además, Inocente (2024) resalta que este es útil para identificar variables identificar la prevalencia de fenómenos en una población, al brindar una comprensión puntual de los datos observados.

En la investigación, se empleó el diseño transversal porque se recolectó datos en un único momento para realizar un análisis detallado, lo que permitió obtener una visión puntual de la situación. Este diseño fue apropiado debido a que los objetivos de la investigación requerían identificar una relación entre variables sin necesidad de observar su evolución en el tiempo. Mediante ello fue posible analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en un periodo específico.

2.5. Modalidad de Investigación

2.5.1. Investigación de Campo

Según Sandoval (2022), la investigación de campo es útil para investigar las dinámicas sociales y recolectar información en contextos complejos. Para Guzmán (2021), este tipo de investigación facilita el estudio de teorías mediante el uso de fuentes primarias y secundarias en ciencias sociales. Además, Abásolo (2021) señala que, la investigación de campo requiere técnicas como la observación participante y entrevistas, para entender a fondo las instituciones y comportamientos humanos.

Se realizó una investigación de campo, llevada a cabo mediante la aplicación de un cuestionario en el GAD Municipal de Archidona. Dadas las características del estudio, el proceso de recolección de datos se ajustó al contexto del GAD, lo que permitió obtener información precisa sobre el clima laboral y el desempeño de los funcionarios públicos en este contexto.

2.5.2. Investigación Bibliográfica

De acuerdo con Fidias (2023) la investigación bibliográfica sirve para entender el contexto de una problemática al reunir fuentes relevantes. Según Gonzáles y Sepúlveda (2021) este tipo de investigación se basa en analizar fuentes primarias que no han sido tratadas previamente. Además, Martínez et al. (2023) destacan que esta metodología abarca el estudio de documentos como libros y artículos para una comprensión más amplia del tema.

Para la realización del estudio se realizó una investigación bibliográfica basada en la revisión de la literatura de los últimos cinco años acerca del clima laboral y el desempeño. Se consultaron fuentes confiables como la biblioteca virtual de la Universidad Técnica de Ambato y artículos de revistas, las cuales permitieron fundamentar de manera teórica las variables y contextualizarlas dentro del conocimiento actual del clima laboral y el desempeño.

2.6. Población y Muestra

2.6.1. Población

De acuerdo con Manterola et al. (2023) la población o universo se refiere al conjunto completo de individuos u objetos que se estudian durante una investigación. Por su parte, Chamorro et al. (2021) indican que una población incluye grupos seleccionados para realizar un análisis estadístico, abarcando a humanos, objetos y animales con características similares. Además, Villalba y Ortega (2021) enfatizan que la población está compuesta por elementos específicos, para lograr garantizar la fiabilidad de las conclusiones del estudio.

Definir precisamente la población de interés para este estudio fue clave para la correcta selección de la muestra, la eficacia en la recolección de datos y la validez en la generalización de los resultados. La población objeto de estudio se conforma por 357 funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona, de los cuales se seleccionó una muestra representativa para obtener información relevante sobre el clima laboral y el desempeño de los funcionarios.

2.6.2. Muestra

Según Fernández y Onandia (2022), una muestra es un grupo representativo extraído de una población que se estudia para identificar características particulares e inferencias sobre el conjunto total. Chimborazo y Cantuñi (2022) enfatizan que la muestra tiene que compartir las características generales de la población, para precisar los resultados del estudio. Por su parte, Herrera et al. (2021) señalan que la elección de la muestra debe estar alineada con el problema de estudio, seleccionando participantes relevantes según la metodología aplicada.

La población de este estudio estuvo conformada por 357 funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona, a partir de la cual se determinó una muestra representativa. Se seleccionó una muestra con el objetivo de tener datos precisos y

generalizables sobre el clima laboral y el desempeño de los funcionarios. Se contactó a los funcionarios incluidos en la muestra para aplicar una encuesta estructurada con preguntas pertinentes a las variables de estudio.

Fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra (Población finita):

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{Z^2 * P * Q + N * e^2}$$

Donde:

n= tamaño de la muestra
Z= Nivel de confianza 95% (1,96)
P= Probabilidad a favor de ocurrencia del fenómeno 50% (0,5)
Q= Probabilidad en contra de ocurrencia del fenómeno 50% (0,5)
N= Población o universo
e= Nivel de error 5% (0,05)

Cálculo tamaño de la muestra (Población finita):

$$n = \frac{(1{,}96)^2 * (0{,}5) * (0{,}5) * (357)}{(1{,}96)^2 * (0{,}5) * (0{,}5) + (357) * (0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{342{,}8628}{1.8529}$$

$$n = 185{,}0412$$

Se utilizó una muestra compuesta por 185 funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona.

La muestra se divide de la siguiente forma:

Tabla 1

Conformación de la muestra

Unidad	Muestra	Porcentaje
Talleres y Mantenimiento	44	23,78%
Gestión Integral y Desechos Sólidos	33	17,84%
Dirección de Desarrollo Social	11	5,95%
Dirección de Obras Públicas	12	6,49%
Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Ambiente	9	4,86%
Vialidad	9	4,86%
Talento Humano	7	3,78%
Estudios y Proyectos	6	3,24%
Dirección Financiera	5	2,70%
Contabilidad	5	2,70%
Registro de la Propiedad	5	2,70%
Tránsito y Transporte Terrestre	5	2,70%
Turismo	5	2,70%
Dirección Administrativa	4	2,16%
Dirección de Planificación	4	2,16%
Rentas	4	2,16%
Gestión y Control Ambiental	4	2,16%
Compras Públicas	4	2,16%
Secretaría General	4	2,16%
Tesorería	3	1,62%
Asesoría Jurídica	2	1,08%
Total	185	100%

Nota. Investigación de campo.

2.7. Técnica

2.7.1. Encuesta

Como dicen Barrera e Hinojosa (2022) la encuesta es un método que se utiliza para recopilar datos de forma sistemática a través de preguntas estandarizadas dirigidas a una muestra. Escobar (2021) señala que esta se centra en obtener información sobre las opiniones de las personas, asegurando la consistencia al hacer las mismas preguntas en un orden establecido. Además, Medina et al. (2023) resaltan que el objetivo de la encuesta es describir características de una población más amplia, brindando una visión más clara sobre los temas de estudio.

La encuesta fue fundamental para esta investigación porque permitió obtener información directa de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona sobre el clima laboral y el desempeño. A través de un conjunto de preguntas estandarizadas, se pudo analizar factores específicos relacionados con las variables de estudio, lo que proporcionó que se comprendieran mejor las dinámicas que afectan a los funcionarios.

2.8. Instrumento

2.8.1. Cuestionario

De acuerdo con Sánchez (2022), un cuestionario consiste en una serie de preguntas orientadas a evaluar ciertas variables, que se pueden aplicar mediante diferentes plataformas. Cisneros et al. (2022) enfatizan que los cuestionarios bien diseñados pueden garantizar mayor precisión en la recopilación de datos. Corral (2022) también resalta que estos pueden tener distintos formatos, como preguntas cerradas o escalas específicas que permiten medir mejor las percepciones.

La utilización de un cuestionario fue de gran ayuda para la investigación sobre el clima laboral y el desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona.

Mediante la elaboración de 9 preguntas para evaluar la variable clima laboral y 7 preguntas para el desempeño laboral con escala de Likert, se logró una recolección eficiente de datos. Para comprobar la validez del cuestionario se realizaron validaciones de este a cinco expertos para posteriormente confirmarlo mediante V de Aiken.

2.8.2. V de Aiken

Morales (2023) menciona que el método V de Aiken es un coeficiente mediante el cual se cuantifica la relevancia de las preguntas de un instrumento partiendo del criterio de jueces y se calcula como el cociente entre el dato obtenido y la suma máxima de las diferencias entre valores. Para Carrillo y Luna (2021) es una técnica para medir la relevancia con respecto a un dominio a través de valoraciones de expertos, para que este sea válido debe ser lo más cercano a 1 y los más cercanos a 0 propone eliminarlos. Según Flores y Terán (2022), este se trata de un método lógico para determinar la validez de un instrumento, según N expertos y puede ser usado para preguntas de tipo binarias o de opción múltiple con diferentes fórmulas respectivamente.

Después de compilar las evaluaciones de los cinco jueces expertos, se calculó la V de Aiken para preguntas politómicas bajo los criterios relevancia, pertinencia y claridad, con ello finalmente determinar si los ítems desarrollados son válidos para aplicar a los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona de la provincia de Napo.
Para la realización de la V de Aiken se ocupó la siguiente fórmula para preguntas politómicas:

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

Donde:

V= Índice de V de Aiken

$\bar{x}$= Promedio de las calificaciones de los jueces expertos

l= Calificación mínima de la escala

k= Rango entre calificaciones de la escala (4 máximo-1 mínimo)

La escala que se utilizó para cada criterio fue:

Relevancia

Tabla 2

Escala relevancia

1	No es relevante
2	Medianamente Relevante
3	Relevante
4	Es totalmente relevante

Nota. La tabla muestra la escala de valores del criterio relevancia.

Pertinencia

Tabla 3

Escala pertinencia

1	Nada pertinente
2	Poco pertinente
3	Pertinente
4	Totalmente pertinente

Nota. La tabla muestra la escala de valores del criterio pertinencia.

Claridad

Tabla 4

Escala claridad

1	Nada claro
2	Medianamente claro
3	Claro
4	Completamente claro

Nota. La tabla muestra la escala de valores del criterio claridad.

Al finalizar el cálculo de la V de Aiken se obtuvieron los resultados presentados a continuación:

Tabla 5

V de Aiken

		Juez 1	**Juez 2**	**Juez 3**	**Juez 4**	**Juez 5**	**Media**	**DE**	**V de Aiken**	**Interpretación de la V de AIKEN**
Ítem 1	R	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido
	P	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido
	C	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
Ítem 2	R	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido
	P	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido
	C	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
Ítem 3	R	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
	P	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido
	C	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido
Ítem 4	R	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
	P	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
	C	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
Ítem 5	R	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
	P	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
	C	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
Ítem 6	R	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido
	P	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido
	C	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
Ítem 7	R	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
	P	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
	C	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
	R	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido

Ítem 8	P	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido
	C	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
Ítem 9	R	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido
	P	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido
	C	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
Ítem 10	R	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido
	P	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido
	C	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
Ítem 11	R	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
	P	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
	C	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido
Ítem 12	R	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
	P	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
	C	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido
Ítem 13	R	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
	P	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido
	C	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
Ítem 14	R	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
	P	4	4	3	4	4	3,80	0,45	0,93	Válido
	C	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
Ítem 15	R	4	4	4	2	4	3,60	0,89	0,87	Válido
	P	4	4	4	3	4	3,80	0,45	0,93	Válido
	C	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
Ítem 16	R	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
	P	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
	C	4	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	Válido
V de AIKEN Global									**0,97**	

Nota. La tabla muestra la V de Aiken calculada por ítem.

Tabla 6

V de Aiken global

Apreciación cualitativa	V de Aiken por criterio	V de Aiken global
Relevancia	0,97	0,97
Pertinencia	0,96	
Claridad	0,99	

Nota. La tabla muestra V de Aiken global.

Análisis:

El resultado que se obtuvo al realizar la V de Aiken en Excel fue de un 97% en la V de Aiken global para los criterios de relevancia, pertinencia y claridad. Lo cual indicó que el instrumento de recopilación de datos fue válido para su aplicación.

Validación de Juicio de Expertos

Según García et al. (2022) la validación de juicio de expertos es una opinión la cual se construye a través de experiencias durante el estudio de diferentes tópicos. Para Luna et al. (2024) esta es una estrategia que brinda la oportunidad de obtener información de una evaluación profunda sobre temas complicados o de aquellos que no hay mucha investigación. Finalmente, Cabero et al. (Cabero, Barroso, Palacios, & Llorente, 2021) enuncia que esta se basa en solicitar a personas con muchos conocimientos en el tema para que proporcione su punto de vista de un instrumento o sobre un aspecto en especial.

Para la validación del instrumento, se aplicó la técnica de juicio de expertos, contando con la participación de cinco docentes de la Universidad Técnica de Ambato, mediante ello se evaluó y determinó la fiabilidad de este mediante sus opiniones.

2.8.3. Confiabilidad: Alfa de Cronbach

Según Toro et al. (2022), Alfa de Cronbach es un indicador que evalúa el nivel de confiabilidad de un instrumento, que se basa en la correlación entre los ítems y permite identificar si estos contribuyen o no adecuadamente a la escala. Para Frías (2022) este coeficiente mide la fiabilidad de la consistencia interna acerca de las puntuaciones de un instrumento. El Alfa de Cronbach es útil para determinar la confiabilidad de cuestionarios con escala tipo Likert, indicando que tan relacionados están los ítems como grupo (Pérez, 2022).

Los parámetros que se establecen para evaluar el Alfa de Cronbach son:

Tabla 7

Parámetros Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
α >0,9	Excelente
α >0,8	Bueno
α >0,7	Aceptable
α >0,6	Cuestionable
α >0,5	Pobre
α >0,5	Inaceptable

Nota. La tabla muestra los parámetros del Alfa de Cronbach.

Para la realización de este estudio, se ejecutó una prueba piloto a 19 sujetos que representa el 10% de la muestra, para evaluar la fiabilidad del cuestionario.
Se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 8

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	19	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	19	100,0

Nota. La tabla muestra los 19 casos que fueron procesados para realizar el Alfa de Cronbach.

Tabla 9

Cálculo de la fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	16

Nota. La tabla muestra la fiabilidad que representó el instrumento.

Análisis

El Alfa de Cronbach se realizó con la prueba piloto a 19 funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona y fue calculado con el sistema SPSS dio un resultado de 0,875, el cual indica un buen nivel de confiabilidad, debido a que es mayor a 0,7.

Interpretación

Se puede inferir que, mediante un Alfa de Cronbach de 0,875, las respuestas de los participantes fueron consistentes entre sí, esto indica que las preguntas del cuestionario están bien relacionadas y miden de manera confiable las variables sobre el clima laboral y el desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona de la provincia de Napo.

2.8.4. Recolección de Información

Para la realización del estudio se utilizó un cuestionario diseñado con la herramienta Microsoft Forms, el cual estuvo estructurado por 16 preguntas de tipo ordinal con escala de Likert. El proceso consistió en recolectar información de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona de la provincia de Napo, quienes contestaron la encuesta, con ello de descargó la información y se importó al SPSS.

2.9. Planteamiento de la Hipótesis

De acuerdo con Tunal (2022) las hipótesis son proposiciones que ayudan a comprender las relaciones que existen entre variables, se utilizan como herramientas teóricas y metodológicas durante un estudio. Asimismo, Arias (2021) la define como hipótesis de estudio, afirmaciones iniciales que expresan de forma simbólica Hi o H1, lo que se pretende es determinar la relación con las variables de la investigación. Por último, Corona y Fonseca (2023) describen que son suposiciones anticipadas basadas en hechos observables, que explican causas o características de un fenómeno científico.

Según Arias (2021) la hipótesis nula es una negación de la hipótesis de investigación, es común que se utilice en estudios correlacionales y se representa mediante Ho, su propósito es contradecir la afirmación del investigador. Del mismo modo, Zapata et al. (2023) enuncian que este es fundamental en una investigación, debido a que suele indicar que no existe relación entre las variables de estudio, permite determinar si los resultados tienen alguna relevancia estadística. Finalmente, Ramos (2021) menciona que esta se formula después de la hipótesis de investigación y el objetivo que tiene es rechazarla.

Portuguez et al. (2022) enuncia que la hipótesis alternativa se formula mediante la afirmación contraria de la hipótesis nula, es la que realmente desea probar en un estudio, de tal manera que rechazarla da paso a la posibilidad de aceptar la hipótesis alterna. Para Rivera et al. (2023) cuando un investigador realiza un estudio lo que quiere demostrar es la hipótesis alternativa, para hacerlo primero debe demostrar que la hipótesis nula no es válida. Del mismo modo, (Arias, 2021) menciona que esta suele ser utilizada en estudios con diseño experimentales, reconoce que esta hipótesis puede representar una explicación distinta a la nula.

Se planteó la hipótesis nula y la hipótesis alternativa de acuerdo con el estudio realizado en el GAD Municipal de Archidona.

Hipótesis Nula (H0): El clima laboral no tiene una relación directa y positiva con el desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona.

Hipótesis Alternativa (H1): El clima laboral si tiene una relación directa y positiva con el desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona.

CAPÍTULO III
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y Discusión de Resultados

Edad

Tabla 10

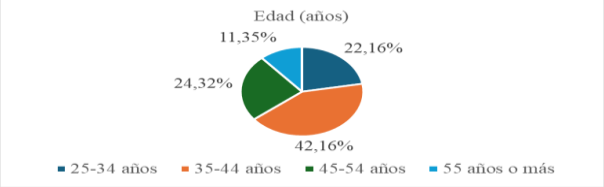
Edad

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	25-34 años	41	22,16%	22,16%	22,16%
	35-44 años	78	42,16%	42,16%	64,32%
	45-54 años	45	24,32%	24,32%	88,64%
	55 o más	21	11,35%	11,35%	100%
	Total	185	100%	100%	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 1

Edad



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

El 42,16% de los funcionarios del GAD de Archidona tienen entre 35 y 44 años, el 24,32% de 45 a 54 años, el 22,16% de 25 a 34 años y el 11,35% de 55 años o más. La mayoría de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona tienen entre 35 y 44 años, lo cual indica que hay una fuerza laboral adulta con experiencia. Son menos los de 25 a 34 años y los mayores de 55, próximos a jubilarse.

Género

Tabla 11

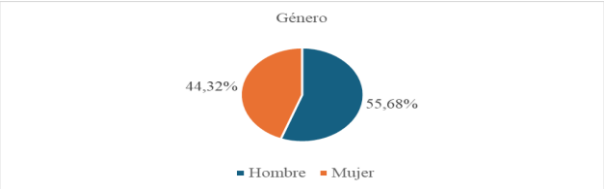
Género

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Hombre	103	55,68%	55,68%	55,68%
	Mujer	82	44,32%	44,32%	100%
	Total	185	100%	100%	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 2

Género



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 55,68% son hombres mientras que el 44,32% son mujeres. Se puede inferir que, si bien hay una participación significativa de mujeres en el GAD, hay una ligera predominancia del género masculino dentro de la institución.

Nivel de Educación

Tabla 12

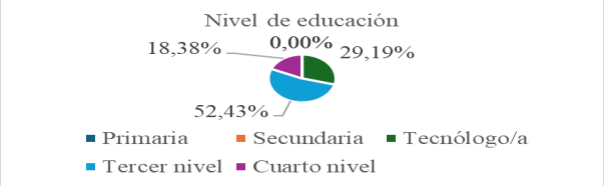
Nivel de Educación

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Primaria	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Secundaria	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Tecnólogo/a	54	29,19%	29,19%	29,19%
	Tercer nivel	97	52,43%	52,43%	81,62%
	Cuarto nivel	34	18,38%	18,38%	100%
	Total	185	100%	100%	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 3

Nivel de educación



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 52,43% tiene un nivel de educación de tercer nivel, el 29,19% tienen un título de tecnólogo/a, el 18,38% tiene un título de cuarto nivel, ninguno de los encuestados tiene un nivel de educación hasta primaria o secundaria. Se evidencia que en el GAD Municipal de Archidona los funcionarios públicos cuentan con una instrucción profesional muy sólida. Además, la presencia de funcionarios que cuentan con cuarto nivel de educación representa un valor agregado para el desarrollo de la institución.

1. Se siente motivado por asistir diariamente a su trabajo.

Tabla 13

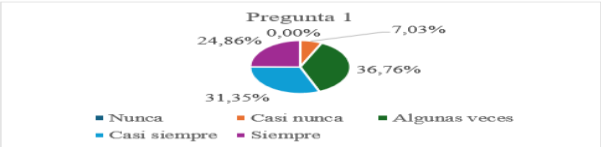
Motivación por asistir a diario

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Casi nunca	13	7,03%	7,03%	7,03%
	Algunas veces	68	36,76%	36,76%	43,78%
	Casi siempre	58	31,35%	31,35%	75,14%
	Siempre	46	24,86%	24,86%	100,00%
	Total	185	100%	100%	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 4

Motivación por asistir a diario



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 36,76% algunas veces se sienten motivados por asistir diariamente a su trabajo en el GAD Municipal de Archidona, el 31,35% casi siempre, el 24,86% siempre, el 7,03% casi nunca, finalmente ninguno respondió nunca.

Interpretación

La mayoría de respuestas evidencian que la motivación laboral no es constante. Un porcentaje considerable se siente motivado con frecuencia, otro grupo muestra motivación todo el tiempo. Además, una minoría manifestó sentirse casi nunca motivados, lo cual es un indicio que existen factores internos que deben ser atendidos.

2. Se siente valorado por los trabajos bien hechos.

Tabla 14

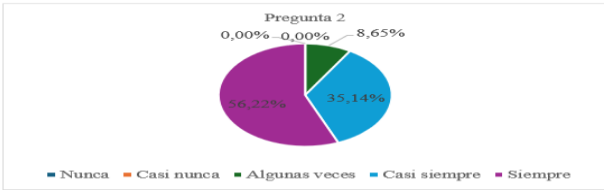
Valoración de los trabajos

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Casi nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Algunas veces	16	8,65%	8,65%	8,65%
	Casi siempre	65	35,14%	35,14%	43,78%
	Siempre	104	56,22%	56,22%	100%
	Total	185	100,00%	100,00%	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 5

Valoración de los trabajos



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 56,22% respondieron que siempre se sienten valorados por los trabajos bien hechos en el GAD, el 35,14% casi siempre, el 8,65% algunas veces, ninguno de los encuestados respondió nunca ni casi nunca. En base a los resultados obtenidos, se puede deducir que la mayoría de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona sienten que su esfuerzo es reconocido. Esto es bueno porque cuando una persona se da cuenta que sus acciones son valoradas, se siente más motivado y con ganas de seguir haciendo las cosas bien. Finalmente, que ningún funcionario haya respondido nunca o casi nunca demuestra que, en general existe una cultura de reconocimiento en la institución.

3. Recibe toda la información necesaria para realizar su trabajo.

Tabla 15

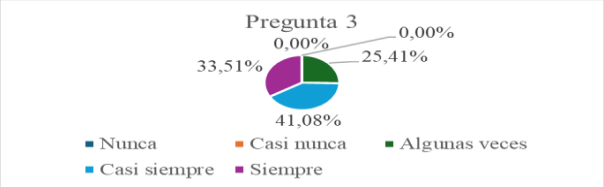
Información para el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Casi nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Algunas veces	47	25,41%	25,41%	25,41%
	Casi siempre	76	41,08%	41,08%	66,49%
	Siempre	62	33,51%	33,51%	100,00%
	Total	185	100,00%	100,00%	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 6

Información para el trabajo



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 41,08% respondió que casi siempre recibe toda la información para realizar su trabajo, el 33,51% respondió siempre, el 25,41% algunas veces, ninguno de los encuestados respondió nunca ni casi nunca. Se puede inferir que, la información que necesitan los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona para realizar su trabajo llega de manera oportuna y clara. Tener información completa es importante para que cada persona sepa qué hacer y cómo hacerlo, si esto se realiza correctamente se puede evitar errores, confusiones y retrasos. El hecho de que ningún encuestado haya respondido que nunca ni casi nunca quiere decir que el proceso de comunicación funciona correctamente.

4. Los canales de comunicación formales se utilizan eficientemente.

Tabla 16

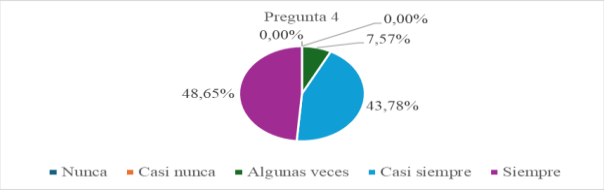
Canales de comunicación formales

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Casi nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Algunas veces	14	7,57%	7,57%	7,57%
	Casi siempre	81	43,78%	43,78%	51,35%
	Siempre	90	48,65%	48,65%	100%
	Total	185	100%	100%	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 7

Canales de comunicación formales



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 48,65% respondió que los canales de comunicación formales siempre se utilizan eficientemente, el 43,78% dijo que casi siempre, el 7,57% mencionó que algunas veces, ninguno de los encuestados respondió nunca ni casi nunca. Según los resultados, se interpreta que los canales de comunicación formales dentro del GAD se están usando de forma eficiente. La mayor parte indicó que siempre se utilizan bien y otra gran parte cree que casi siempre. Cuando la comunicación es clara y se utilizan los medios adecuados para comunicarse, se reducen los malentendidos. Aunque algunos respondieron que sólo a veces se usan bien es una minoría, pero se podría trabajar un poco más para mejorar ese detalle.

5. Usted percibe que sus ingresos en el GAD Municipal de Archidona son justos y equitativos.

Tabla 17

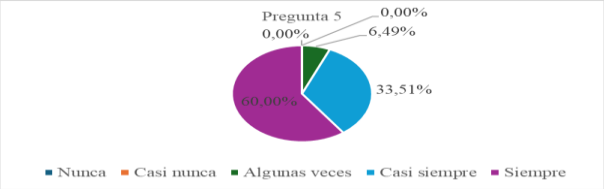
Ingresos justos y equitativos

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Casi nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Algunas veces	12	6,49%	6,49%	6,49%
	Casi siempre	62	33,51%	33,51%	40%
	Siempre	111	60%	60%	100%
	Total	185	100%	100%	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 8

Ingresos justos y equitativos



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 60% respondió que siempre perciben que sus ingresos son justos y equitativos, el 33,51% mencionó que casi siempre, el 6,49% enunció que algunas veces, ninguno de los encuestados respondió nunca ni casi nunca. La percepción sobre los ingresos es positiva debido a que la mayoría considera que este es justo y equitativo. Esto es muy importante porque cuando las personas sienten que lo que gana está bien con respecto a su trabajo se sienten más tranquilas. Finalmente, hay un pequeño porcentaje que no está tan convencido, no hubo respuestas en los niveles más bajos de la escala, lo que significa que no hay un malestar por este tema. En general los ingresos de los funcionarios del GAD son percibidos cómo adecuados.

6. Es reconocido su aporte cuando se logran las metas en el GAD Municipal de Archidona.

Tabla 18

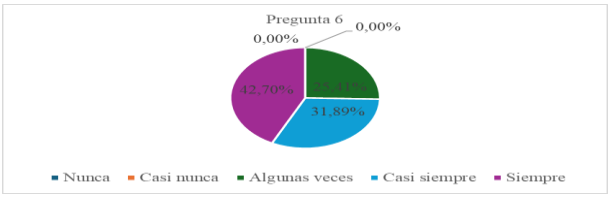
Reconocimiento de aporte

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00%	0,00%
	Casi nunca	0	0,00	0,00%	0,00%
	Algunas veces	47	25,41%	25,41%	25,41%
	Casi siempre	59	31,89%	31,89%	57,29%
	Siempre	79	42,70%	42,70%	100%
	Total	185	100%	100%	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 9

Reconocimiento de aporte



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 42,70% respondió que siempre se reconoce su aporte cuando se logran metas en el GAD, el 31,89 % respondió que casi siempre, mientras que el 25,41% respondió que algunas veces, ninguno de los encuestados respondió que nunca ni casi nunca. Se puede inferir que, los funcionarios públicos del GAD sienten que su aporte es reconocido cuando se cumplen las metas. Aunque una gran parte responde que sí, hay un porcentaje considerable que sólo algunas veces siente ese reconocimiento. Esto podría significar que, aún falta mejorar en la forma en que se comunican o se celebran los logros colectivos. Un reconocimiento a tiempo fortalece el compromiso de los funcionarios de la institución.

7. Su jefe inmediato superior fomenta la cooperación en el grupo de trabajo del GAD Municipal de Archidona.

Tabla 19

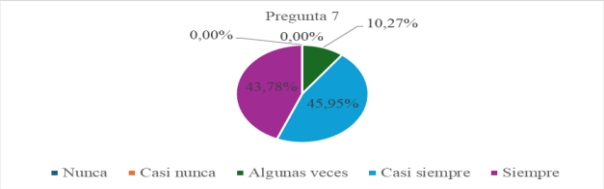
Fomento de cooperación

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Casi nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Algunas veces	19	10,27%	10,27%	10,27%
	Casi siempre	85	45,95%	45,95%	56,22%
	Siempre	81	43,78%	43,78%	100%
	Total	185	100%	100%	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 10

Fomento de cooperación



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 45,95% respondió que su jefe inmediato superior siempre fomenta la cooperación en el grupo de trabajo, el 43,78% enunció que casi siempre, mientras que el 10,27% dijo que algunas veces, ninguno de los encuestados respondió nunca ni casi nunca. Se puede observar que la gran mayoría de los encuestados considera que su jefe inmediato superior fomenta el trabajo en equipo, lo cual influye para que haya una buena relación entre compañeros y se logren los objetivos. Cuando un líder impulso a la cooperación, se crea un mejor clima laboral. Sólo hubo un pequeño grupo que respondió algunas veces, lo cual podría indicar que hay ciertos equipos que necesitan más impulso para trabajar de forma conjunta.

8. Es adecuada la temperatura e iluminación en su lugar de trabajo.

Tabla 20

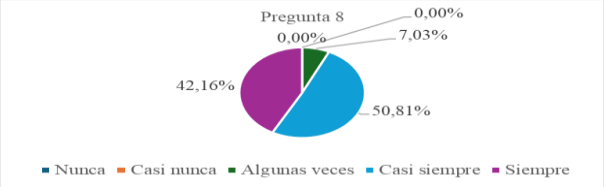
Temperatura e iluminación

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Casi nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Algunas veces	13	7,03%	7,03%	7,03%
	Casi siempre	94	50,81%	50,81%	57,84%
	Siempre	78	42,16%	42,16%	100%
	Total	185	100%	100%	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 11

Temperatura e iluminación



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 50,81% respondió que casi siempre la temperatura e iluminación son adecuados en su lugar de trabajo, el 42,16% dijo que siempre, mientras que el 7,03% enunció que algunas veces, ninguno de los encuestados respondió nunca ni casi nunca. Se puede inferir que la mayoría de los funcionarios está conforme con la iluminación y la temperatura en el espacio físico de su lugar de trabajo. Aunque no todos dijeron que siempre es adecuado, una gran parte respondió que casi siempre, lo que podría indicar que en general las condiciones son aceptables. Esto es importante porque el ambiente físico influye directamente en el estado de ánimo, la salud y el rendimiento de las personas.

9. Los elementos físicos asignados para su lugar de trabajo son cómodos.

Tabla 21

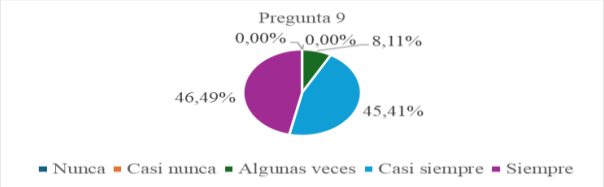
Elementos físicos

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Casi nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Algunas veces	15	8,11%	8,11%	8,11%
	Casi siempre	84	45,41%	45,41%	53,51%
	Siempre	86	46,49%	46,49%	100%
	Total	185	100%	100%	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 12

Elementos físicos



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 46,49% respondió que los elementos físicos asignados para su lugar de trabajo son siempre cómodos, el 45,41% dijo que casi siempre, mientras que el 8,11% enunció que algunas veces, ninguno de los encuestados respondió nunca ni casi nunca. La mayoría de los funcionarios respondió que siempre son cómodos. Esto significa que el GAD se preocupa por ofrecer condiciones adecuadas para los trabajadores, hay un pequeño grupo que siente que solo algunas veces estos son cómodos, no hay respuestas negativas extremas por lo que se las puede considerar como favorables.

10. Cumple las tareas de su puesto de trabajo dentro de los plazos establecidos.

Tabla 22

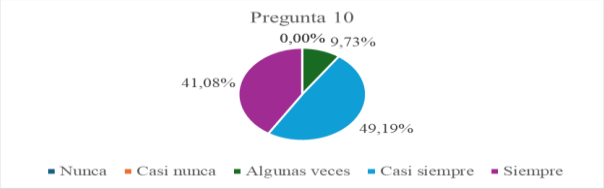
Cumplimiento de tareas

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Algunas veces	18	9,73	9,73	9,73
	Casi siempre	91	49,19	49,19	58,92
	Siempre	76	41,08	41,08	100,00
	Total	185	100,00	100,00	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 13

Cumplimiento de tareas



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 49,19% de los encuestados respondió que casi siempre cumplen las tareas en su puesto de trabajo dentro de los plazos establecidos, el 41,08% respondió que siempre, mientras que el 9,73% respondió que algunas veces, ninguno de los encuestados respondió nunca ni casi nunca. En base a los resultados obtenidos se puede notar que, aunque el cumplimento de plazos se percibe positivamente, el predominio del "casi siempre" sugiere que existen ciertos factores que dificultan el cumplimento total de las tareas a tiempo. Esto podría estar relacionado con procesos internos. Aun así, la ausencia total de respuestas negativas evidencia una base sólida del desempeño.

11. Cumple con los objetivos de su trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.

Tabla 23

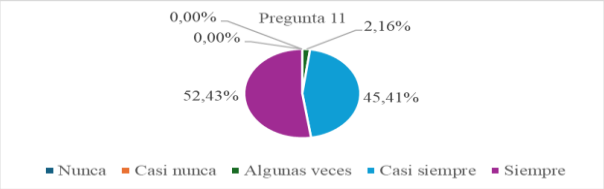
Cumplimiento de objetivos e iniciativa

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Casi nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Algunas veces	4	2,16%	2,16%	2,16%
	Casi siempre	84	45,41%	45,41%	47,57%
	Siempre	97	52,43%	52,43%	100%
	Total	185	100%	100%	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 14

Cumplimiento de objetivos e iniciativa



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 52,43% respondió que siempre cumple con los objetivos de su trabajo demostrando iniciativa, el 45,41% respondió que casi siempre, mientras que el 2,16% respondió que a veces, ninguno de los encuestados respondió nunca ni casi nunca. Se puede inferir que los funcionarios públicos del GAD no solo cumplen sus objetivos, sino que lo hacen con iniciativa. Lo cual podría significar qué estos no esperan a que alguien les diga qué hacer todo el tiempo, sino que toma acción por su cuenta para cumplir lo que se espera de ellos en el trabajo. Más del 50% respondió que siempre lo hace así lo cual demuestra una actitud positiva frente a sus tareas. Se evidencia mucho compromiso y ganas de aportar más allá de lo que se exige.

12. Cumplir con las tareas asignadas en su puesto de trabajo en el GAD Municipal de Archidona representa para usted una oportunidad para demostrar su responsabilidad.

Tabla 24

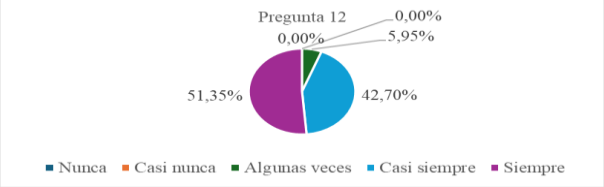
Demostración de responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Casi nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Algunas veces	11	5,95%	5,95%	5,95%
	Casi siempre	79	42,70%	42,70%	48,65%
	Siempre	95	51,35%	51,35%	100%
	Total	185	100%	100%	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 15

Demostración de responsabilidad



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 51,35% respondió que cumplir con las tareas asignadas siempre representa para una oportunidad para demostrar su responsabilidad, el 42,70% respondió casi siempre, mientras que el 5,95% enunció que algunas veces, ninguno de los encuestados respondió nunca ni casi nunca. Para los funcionarios del GAD Municipal de Archidona cumplir con las tareas del puesto de trabajo no es sólo una obligación, sino que también representa una oportunidad para demostrar que son responsables. Una gran mayoría ve a su trabajo como algo serio, lo que hace que se esfuercen por cada día hacerlo bien.

13. Cumple con responsabilidad el horario asignado a su puesto de trabajo.

Tabla 25

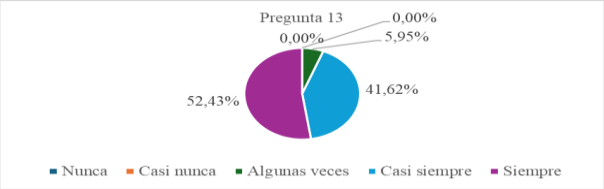
Cumplimiento de horario

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Casi nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Algunas veces	11	5,95%	5,95%	5,95%
	Casi siempre	77	41,62%	41,62%	47,57%
	Siempre	97	52,43%	52,43%	100%
	Total	185	100%	100%	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 16

Cumplimiento de horario



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 52,43% respondió que siempre cumplen con responsabilidad el horario asignado a su puesto de trabajo, el 41,62% enunció que casi siempre, mientras que el 5,95% dijo que algunas veces, ninguno de los encuestados respondió nunca ni casi nunca. En base a los resultados se puede observar que los funcionarios son puntuales y respetan su horario de trabajo. Esto es importante en cualquier institución debido a que cumplir con la jornada muestra profesionalismo y respeto en la institución. Además, ayuda a que las áreas funcionen correctamente y se mantenga un ritmo constante en el trabajo desempeñado.

14. Su identificación con la organización influye en su esfuerzo para lograr los objetivos de su puesto de trabajo.

Tabla 26

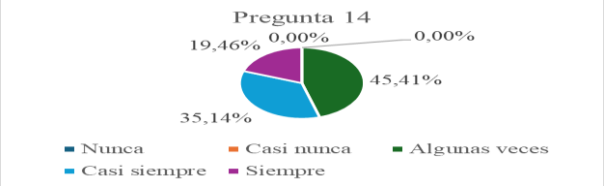
Identificación con la organización

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Algunas veces	84	45,41	45,41	45,41
	Casi siempre	65	35,14	35,14	80,54
	Siempre	36	19,46	19,46	100,00
	Total	185	100,00	100,00	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 17

Identificación con la organización



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 45,41% respondió que su identificación con la organización algunas veces influye en su esfuerzo para lograr los objetivos de su puesto de trabajo, el 35,14% dijo que casi siempre, mientras que el 19,46% enunció que siempre, ninguno de los encuestados respondió nunca ni casi nunca. Se puede observar que un gran porcentaje de trabajadores siente que su identificación con el GAD los motiva a esforzarse más. Esto puede significar que muchos ven el trabajo como un medio para lograr sus propias metas. Cuando una persona siente que pertenece realmente a una organización su rendimiento mejora y aporta con más entusiasmo al equipo.

15. Su jefe inmediato superior toma en cuenta su opinión antes de tomar decisiones relacionadas con las actividades del área de su puesto de trabajo.

Tabla 27

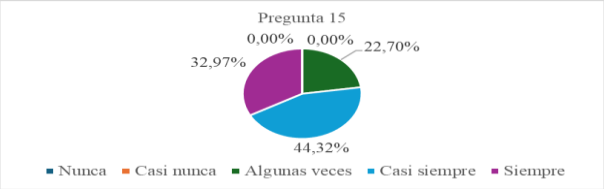
Opinión ante decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Casi nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Algunas veces	42	22,70%	22,70%	22,70%
	Casi siempre	82	44,32%	44,32%	67,03%
	Siempre	61	32,97%	32,97%	100%
	Total	185	100%	100%	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 18

Opinión ante decisiones



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 44,32% respondió que su jefe inmediato superior casi siempre toma en cuenta su opinión antes de tomar decisiones relacionadas con las actividades del área de su puesto de trabajo, el 32,97% enunció que siempre, mientras que el 22,70% dijo que algunas veces, ninguno de los encuestados respondió nunca ni casi nunca. En base a los resultados obtenidos se evidencia que la mayoría de encuestados siente que su jefe toma en cuenta su opinión antes de tomar decisiones, por otro lado, hay un número importante que siente que solo algunas veces ocurre esto. Esta podría mejorar debido a que el escuchar a los trabajadores no solo los hace sentir valorados, sino que también puede servir para tener mayores ideas que sean de utilidad en el área de trabajo.

16. Apoya a sus compañeros en el cumplimiento de tareas u objetivos comunes dentro del área de trabajo.

Tabla 28

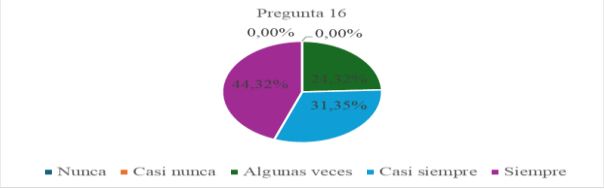
Apoyo en el cumplimiento de tareas u objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Casi nunca	0	0,00%	0,00%	0,00%
	Algunas veces	45	24,32%	24,32%	24,32%
	Casi siempre	58	31,35%	31,35%	55,68%
	Siempre	82	44,32%	44,32%	100%
	Total	185	100%	100%	

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante encuesta a funcionarios del GAD Municipal de Archidona.

Figura 19

Apoyo en el cumplimiento de tareas u objetivos



Nota. Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Del total de funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona evaluados, el 44,32% respondió que siempre apoyan a sus compañeros en el cumplimiento de tareas u objetivos comunes dentro del área de trabajo, el 31,35% dijo que casi siempre, mientras que el 24,32% enunció que algunas veces, ninguno de los encuestados respondió nunca ni casi nunca. Se puede inferir que la cooperación entre compañeros se ve como una práctica común en el GAD. La mayoría de los funcionarios públicos respondieron que siempre o casi siempre apoyan a sus colegas en las tareas comunes. Esto es positivo debido a que demuestra compañerismo, solidaridad y trabajo en

equipo lo cual es importante para que se logren los objetivos colectivos y se mantenga un buen desempeño.

3.2. Verificación de Hipótesis

3.2.1. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Flores y Flores (2023) mencionan que la prueba de Kolmogorov-Smirnov es una herramienta estadística no paramétrica que se utiliza para comparar la distribución de una muestra con una distribución teórica como la normal. Para Molina (2022) la ventaja de esta prueba es que permite verificar si una muestra sigue una distribución con media y desviación estándar, aunque a veces requiere conocer parámetros poblacionales. Finalmente, Luzuriaga et al. (2023) explican que la prueba mide la mayor diferencia entre la distribución empírica y la distribución de referencia, lo cual ayuda a entender la normalidad de los datos.

Se realizó la prueba de normalidad a los datos que permitió verificar que los análisis estadísticos sean confiables, lo cual ayudó a que las conclusiones sean adecuadas. Se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov debido a que se tuvo uno muestra de más de 50 datos, se utilizó el criterio de significancia: si el valor es igual o mayor a 0,05, se considera que la distribución es normal; en cambio, si es igual o menor a 0,05 se concluye que no lo es.

Tabla 29

Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0,222	185	0,000
Comunicación	0,209	185	0,000
Compensaciones	0,190	185	0,000
Liderazgo	0,282	185	0,000
Condiciones de trabajo	0,201	185	0,000
Calidad de trabajo	0,204	185	0,000
Responsabilidad	0,225	185	0,000
Compromiso organizacional	0,288	185	0,000
Liderazgo participativo y trabajo en equipo	0,193	185	0,000
a. Corrección de significación de Lilliefors			

Nota. La tabla muestra los resultados obtenidos de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov.

En esta investigación, todos los valores de p obtenidos fueron menores a 0,05, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Por ello, se optó por utilizar una prueba no paramétrica para analizar la correlación entre variables, eligiendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.2.2. Rho de Spearman

Según Ortega et al. (2021) el coeficiente Rho de Spearman es una medida estadística usada cuando no se puede aplicar la correlación de Pearson, sobre todo si los datos no siguen una distribución normal, sirve para saber si dos variables están relacionadas cuando ambas suben o bajan de manera parecida. Asimismo, Ortiz y Ortiz (2021) enuncian que, aunque el valor del coeficiente da una idea de la relación, siempre es necesario hacer una prueba de hipótesis para ver si esa relación es significativa. Además, Apaza et al. (2022) indican que mediante este coeficiente se mide la fuerza

de relación entre dos variables, sus valores van de -1 a 1: si se acerca a 1 la relación es positiva, si se acerca a -1 la relación es negativa y si está cerca de 0 no hay relación.

Tabla 30

Escala: Valor y Significado de Rho de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. La tabla muestra el valor y significado de la escala de Rho de Spearman.

Tabla 31

Rho de Spearman de la Investigación

Correlaciones

			Clima laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,474**
		Sig. (bilateral)		0,000
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,474**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La tabla muestra los datos obtenidos de correlación de variables de Rho de Spearman de la investigación.

Hipótesis Nula (H0): El clima laboral no tiene una relación directa y positiva con el desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona.

Hipótesis Alterna (H1): El clima laboral si tiene una relación directa y positiva con el desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona.

Según el resultado obtenido mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se identificó un valor de 0,474, lo que refleja una correlación positiva moderada entre el clima laboral y el desempeño laboral. Además, el valor de significancia de 0,000 indica que esta relación es estadísticamente significativa. Como el valor de significancia es 0,000 siendo menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se puede concluir que el clima laboral influye en el desempeño laboral de los funcionarios evaluados.

Tabla 32

Rho de Spearman de la Investigación por Dimensiones

			Calidad de trabajo	Responsabilidad	Compromiso organizacional	Liderazgo participativo y trabajo en equipo
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	,170*	,169*	0,081	0,087
		Sig. (bilateral)	0,021	0,022	0,271	0,241
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,253**	,157*	,203**	,246**
		Sig. (bilateral)	0,001	0,033	0,006	0,001
	Compensaciones	Coeficiente de correlación	,299**	,353**	,258**	,281**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,244**	,187*	,180*	,344**
		Sig. (bilateral)	0,001	0,011	0,014	0,000
	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	,349**	,363**	,172*	,319**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,020	0,000

Nota. La tabla muestra los datos obtenidos de correlación de variables de Rho de Spearman de la investigación.

Con base en la Tabla 32, se observa que todas las dimensiones analizadas presentan correlaciones positivas y estadísticamente significativas con al menos una de las variables de desempeño laboral. Destacan las condiciones de trabajo, que muestran correlaciones fuertes y significativas con calidad de trabajo (,349**), responsabilidad (,363**), y liderazgo participativo (,319**).

Asimismo, las compensaciones y la comunicación también presentan asociaciones relevantes, especialmente con responsabilidad y liderazgo participativo. En contraste, la motivación muestra correlaciones más débiles y menos significativas, lo que indica que podría tener un impacto más limitado en comparación con otras dimensiones. Estos resultados evidencian que factores como las condiciones físicas, la comunicación efectiva y las políticas de compensación influyen directamente en el desempeño del personal.

CAPÍTULO IV
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Respecto al primer objetivo específico, que consistió en identificar las características del clima laboral entre los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona, se concluye que dicho clima presenta elementos tanto favorables como susceptibles de mejora. Si bien existen elementos físicos adecuados y una percepción aceptable sobre ciertos aspectos del liderazgo y las compensaciones justas y equitativas, también se evidencian debilidades en dimensiones como la motivación y la comunicación interna. Esto refleja la necesidad de fortalecer la gestión del clima laboral mediante prácticas más centradas en el bienestar del personal.

En relación con el segundo objetivo específico, orientado a analizar los factores internos del desempeño de los funcionarios, se concluye que, en términos generales, los colaboradores cumplen con sus responsabilidades asignadas, mostrando niveles adecuados de puntualidad, responsabilidad y cumplimiento de funciones. No obstante, se observaron áreas con menor desarrollo, especialmente en lo que respecta al compromiso organizacional y la participación en la toma de decisiones. Estos hallazgos sugieren que el desempeño laboral podría optimizarse mediante programas de desarrollo del talento humano y fortalecimiento del trabajo en equipo.

Se determinó la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral mediante el coeficiente Rho de Spearman. El análisis estadístico arrojó un valor de 0,474 que indica una correlación positiva moderada con un nivel de significancia de 0,000, lo

cual significa que una mejora del clima laboral tiene efecto sobre el desempeño de los funcionarios.

4.2. Recomendaciones

Fortalecer la motivación y la comunicación interna mediante programas de reconocimiento al personal, como la entrega de diplomas o menciones honoríficas, la creación de canales de comunicación directa como reuniones periódicas por departamentos, y la implementación de espacios de retroalimentación continua donde los funcionarios puedan expresar sus inquietudes, necesidades y sugerencias.

Implementar programas de fortalecimiento del compromiso institucional y del trabajo en equipo. Estos pueden incluir talleres de integración, actividades colaborativas y formación en habilidades blandas orientadas al trabajo cooperativo. Además, sería conveniente promover espacios donde los funcionarios conozcan y valoren la misión, visión y objetivos institucionales, fortaleciendo así su sentido de pertenencia.

Incluir el clima laboral como un componente estratégico dentro de la gestión del talento humano, reconociendo que su mejora es fundamental para potenciar el desempeño de los funcionarios y, por ende, la calidad del servicio público ofrecido por el GAD Municipal de Archidona.

BIBLIOGRAFÍA

Abásolo, J. (2021). El Arquitecto como etnógrafo. Trabajo de campo y representación en las investigaciones de Kon Wajirô, 1917-31. *Rita: Revista Indexada de Textos Académicos*(15), 116-125. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8079784

Acosta, S. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Lationamericana Ogmios, 3*(8). https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/226

Agudelo, B., y Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales, 28*(2), 122-136. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378006

Alvarado, J., y Franco, I. (2021). El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo. *593 Digital Publisher CEIT, 6*(1), 74-84. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897549

Apaza, E., Cazorla, S., Condori, C., Arpasi, F., Tumi, I., Yana, W., y Quispe, J. (2022). La Correlación de Pearson o de Spearman en caracteres físicos y textiles de la fibra de alpacas. *Revista de Investigaciones Veterinarias del Perú, 33*(3). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1609-91172022000300009&script=sci_arttext&tlng=pt

Arenas, A., y Bayón, J. (2021). Desarrollo del talento humano para líderes de la gerencia financiera del servicio integrado de administración tributaria. *Razón crítica*, 275-293. https://revistas.utadeo.edu.co/index.php/razoncritica/article/view/1682/1655

Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación.* Enfoques consulting eirl. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf

Barre, V., y Mendoza, P. (2023). Canales de comunicación organizacional interna en el Distrito de Educación 13D12 Tosagua-Rocafuerte 2021-2022 [Tesis de licenciatura Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López]. *Repositorio ESPAM*. https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/9/browse?type=subject&order=ASC&rpp=20&value=Distrito+Educativo

Barrera, J., y Hinojosa, A. (2022). Utilización de encuesta de escala Likert para precisar el grado de aplicación del modelo de control interno COSO 2013. *Vinculatégica EFAN, 7*(1), 593-603. https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/47

Barreto, J., y Lezcano, A. (2023). Análisis y fundamentación de los diseños de investigación: explorando los enfoques cuantitativos, cualitativos y mixtos basados en Creswell y Creswell (2018). *Revista UNIDA científica, 7*(2), 110-117. https://www.unida.edu.py/v4/wp-content/uploads/2023/12/ANALISIS-Y-FUNDAMENTACION-DE-LOS-DISENOS-DE-INVESTIGACION-EXPLORANDO-LOS-ENFOQUES-CUANTITATIVOS-CUALITATIVOS-Y-MIXTOS-BASADOS-EN-CRESWELL-CRESWELL-.pdf

Becerra, B., y Rojas, C. (2021). *Talento humano y desempeño laboral en trabajadores de la Cooperativa Credicoop, Puno, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica].* Repositorio Institucional Universidad Autónoma de Ica. https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/1462

Bermejo, M., Suárez, I., y Salazar, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín, 28*(3). http://www.ciencias.holguin.cu/revista/article/view/244

Bermúdez, R. (2021). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí – Ecuador [Tesis de maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos.* Repositorio Institucional. https://www.academia.edu/download/89400116/483813662.pdf

Bernal, I., Ruíz, L., y Pastrana, J. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. *Revista Universidad y Sociedad, 13*(6), 194-204. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600194&script=sci_arttext&tlng=pt

Bonifacio, K., y Delgado, H. (2021). *Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en la empresa SEPROIN E.I.R.L Rímac, Lima, 2021 [Tesis de licenciatura Universidad César Vallejo].* Repositorio Digital Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71599

Bonnemain, A. (2025). Actuar sobre la calidad del trabajo para mejorar su sostenibilidad con un enfoque de psicología del trabajo. *Revista Internacional del Trabajo, 144*(1), 1-18. https://es.ilr-rit.org/article/pubid/18836/

Botía, A. (2022). El compromiso y la ética profesional en el acceso a la docencia. *Innovación Educativa*. https://shs.hal.science/halshs-03889583/

Boza, D. (2022). *Desempeño laboral y compensaciones en colaboradores del banco Ripley S.A Lima 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]*. Repositorio Universidad Autónoma del Perú. https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1636

Bozas, V., Sánchez, J., Domínguez, J., Quezada, Z., y Valencia, J. (2021). Comunicación organizacional en las empresas del sur de Veracruz en tiempos de COVID-19. *Revista Electrónica de la Coordinación Universitaria de Observatorios de la Universidad Veracruzana*. https://uvserva.uv.mx/index.php/Uvserva/article/view/2801

Bravo, S. (2024). *Gestión administrativa y su impacto en la calidad de trabajo del distrito de educación 13d03 del cantón Jipijapa [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí]*. Repositorio Institucional Universidad Estatal del Sur de Manabí. https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/7527

Cabero, J., Barroso, J., Palacios, A., y Llorente, C. (2021). Evaluación de t-MOOC universitario sobre competencias digitales docentes mediante juicio de expertos según el Marco DigCompEdu. *RED Revista de Educación a Distancia, 21*(66). https://revistas.um.es/red/article/view/476891/308391

Cancino, V., y Vial, M. (2022). Instrumento de evaluación de la cultura organizacional: revisión sistemática de su aplicación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 107-126. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890618

Carrillo, M., y Luna, M. (2021). Diseño y validación de un Instrumento para diagnosticar la atención de los problemas del contexto desde el enfoque socioformativo. *FORHUM Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, 3*(5), 72-85. https://www.cife.edu.mx/forhum/index.php/forhum/article/download/94/50

Cassinelli, A., Emé, G., Murcia, D., y Figueroa, K. (2022). Disko: herramienta lúdica para fomentar el trabajo colaborativo en estudiantes de educación superior en 2022. *Educación, 31*(60), 25-53. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-94032022000100025&script=sci_arttext&tlng=en#B13

Castillo, M., y Guaña, J. (2024). Kanban: Una metodología ágil para la gestión eficiente del flujo de trabajo en el desarrollo de software, una revisión sistemática. *Revista Ingenio Global, 3*(1), 17-28. https://editorialinnova.com/index.php/rig/article/view/68

Castro, J., Gómez, L., y Camargo, E. (2022). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura, 27*(75), 140-174. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-921X2023000100140&script=sci_arttext

Castro, N., Estrada, N., Gómez, O., y Santoyo, F. (2023). Condiciones de trabajo por género y sobreeducación de egresado(a)s de educación superior en México. *Enseñanza e Investigación en Psicología Nueva Época, 5*, 1-12. https://revistacneipne.org/index.php/cneip/article/view/181

Cedeño, W., Ibarra, L., Galarza, F., Verdesoto, J., y Gómez, D. (2022). Habilidades socioemocionales y su incidencia en las relaciones interpersonales entre estudiantes. *Revista Universidad y sociedad, 14*(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000400466&script=sci_arttext

Chamorro, R., Mucha, L., Oseda, M., y Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Revista Desafíos, 12*(1). http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e

Charria, V., Romero, M., y Sarsosa, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología, 15*(3), 63-80. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-30802022000300063&script=sci_arttext

Chávez, E., Chuchon, A., y Vilchez, A. (2023). *Compensación laboral y retención del talento humano en los colaboradores de la empresa Contratista Minera Explo*

Drilling Perú Colquijirca - 2022 [Tesis de maestría, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12919

Chimborazo, M., y Cantuñi, V. (2022). Adherencia de la dieta mediterránea en una población urbana de la sierra ecuatoriana. *Salud, Ciencia y Tecnología*(2), 229. https://scholar.archive.org/work/5a42q3vbezf6jdi3typxvk4wau/access/wayback/https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/download/229/413

Chiquillo, J., Amaya , N., y Curiel, R. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 28*(103), 1295-1311. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000846

Chiquillo, J., Amaya, N., y Curiel, R. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia, 28*(103), 1295-1311. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000846

Chóez, M., y Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, 6*(4), 88-107. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977

Cisneros, A., Urdánigo, J., Guevara, A., y Garcés, J. (2022). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia. *Revista Científica Dominio de las Ciencias, 8*(1), 1165-1185. http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546

Corona, L., y Fonseca, M. (2023). Las hipótesis en el proyecto de investigación: ¿cuándo si, cuándo no? *MediSur, 21*(1), 269-273. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2023000100269&script=sci_arttext&tlng=pt

Corral, Y. (2022). Validez y confiabilidad en instrumentos de investigación. *Revista Ciencias de la Educación*(60), 562-586. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9710359

Cruz, N., Alonso, M., Armendáriz, N., y Lima, J. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública, 95*, 1-15. https://www.scielosp.org/article/resp/2021.v95/e202104057/es/

Damián, J., Castillo, E., Reyes, C., y Salas, M. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia

COVID-19. *Medisur, 19*(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2021000400624&script=sci_arttext

Dávila, R., Agüero, E., y Castro, L. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y sociedad, 14*(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000200402&script=sci_arttext

Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., y Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia, 26*(5), 663-677. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890538

Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J., y Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia, 28*(101), 158-170. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890844

Durán, C. (2022). Ética profesional , una responsabilidad humanística. *Revista Boletín Redipe, 11*(6), 188-195. https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1846

Escobar, J. (2021). Cómo medir la apropiación social de la ciencia y la tecnología: la definición de indicadores como problema. *Innovar, 31*(80). http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512021000200153&script=sci_arttext

Espinoza, E. (2023). La enseñanza de las ciencias sociales mediante el método deductivo. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa, 2*(2), 34-41. https://pablolatapisarre.edu.mx/revista/index.php/rmiie/article/view/50

Fernández, P., y Onandia, I. (2022). Perfil cognitivo del trastorno del espectro autista en población infantojuvenil. Una revisión sistemática. *Revista de Psicología Clínica con Niños y Adolescentes, 9*(3). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8578476

Fidias, O. (2023). Investigación documental, investigación bibliométrica y revisiones sistemáticas. *REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, 31*(22), 9-28. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9489470

Flores, C., y Flores, K. (2023). Pruebas de bondad de ajuste KolmogórovSmirnov y Ji-cuadrada aplicadas a la toma de decisiones empresariales. *YACHANA Revista*

Científica, *12*(2), 113-127. http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/844

Flores, J., y Terán, M. (2022). Validez de contenido de juicio por expertos e instrumento para medir la influencia de factores psicosociales en el estrés organizacional en empresas del giro hotelero. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración,* *9*(3), 219-231. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8736869.pdf

Frías, D. (2022). Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. *Universidad de Valencia*. https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf

Fuentes, R. (2022). *Análisis de la relación entre la pobreza y el trabajo en España [Tesis de licenciatura, Universidad Pontificia Comillas].* Repositorio de la Universidad Pontificia Comillas. https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/56918

García, E., Martínez, G., y Mapén, F. (2022). Validez de contenido del instrumento de gestión ambiental por juicio de expertos. *Revista Perspectiva Empresarial,* *9*(2), 55-68. https://www.redalyc.org/journal/6722/672274958005/672274958005.pdf

García, M., Navarro, E., Ramírez, J., y Hernández, R. (2022). Cultura organizacional verde: análisis desde las dimensiones de sostenibilidad corporativa. *Información Tecnológica,* *33*(2), 99-106. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200099&script=sci_arttext

Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional,* *6*(8), 318-329. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592

Gaviño, J., Ultreras, A., y Sánchez, A. (2023). Comportamiento Organizacional para el Balance Integral Humano desde la NOM-035 en escenario post-pandemia COVID-19. *Revista Científica Empresarial Debe-Haber, 1*(15). https://debe-haber.ccpaqp.org.pe/index.php/rcedh/article/view/15

Gonzáles, W., y Vilchez, R. (2022). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento y*

Gestión(51), 54-74. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762021000200054&script=sci_arttext

González, I., Valle, J., Acosta, M., y Bernal, F. (2021). La cooperación en el Campo de Gibraltar tras el Brexit. Nuevo marco para trabajadores fronterizos. *Universidad de Cádiz*. https://rodin.uca.es/handle/10498/25329

González, L., y Sepúlveda, C. (2021). Investigación documental sobre el cuerpo y la corporeidad en la escuela. *Revista Electrónica Educare, 25*(3). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582021000300567&script=sci_arttext

Gualli, L. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales [Tesis de maestría Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32176

Guerrero, M., Sotelo, J., y Cabezuelo, F. (2022). La comunicación interna como herramienta estratégica constructora y transmisora de la cultura organizacional. *aDResearch: Revista Internacional de Investigación en Comunicación*(27), 54-69. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8340667

Guillén, F., Ruiz, J., Palacios, A., y Martín, L. (2022). Formación del profesorado universitario en competencia digital: Análisis con métodos de investigación correlacionales y comparativos. *Revista Científica de Educación y Comunicación*(24), 1-11. https://www.redalyc.org/journal/6837/683772035002/683772035002.pdf

Gutiérrez, A., Olivera, E., Bastida, E., y Castillo, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Revista Científica "Visión de Futuro", 26*(2). https://www.scielo.org.ar/pdf/vf/v26n2/1668-8708-VF-26-02-00001.pdf

Gutiérrez, N. (2021). *Relación entre Burnout y comunicación organizacional en trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos COVID19, 2020. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61080

Guzmán, V. (2021). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. *Gestionar: Revista de empresa y gobierno, 1*(4). http://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/17

Haro, A., Chisag, E., Ruiz, J., y Caicedo, J. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones. *Revista latinoamericana de ciencias sociales y humanidades, 5*(2), 956. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9541046

Heredia, M., y Narváez, C. (2021). La importancia de la Evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 6*(12), 213-241. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8011435

Hernández, G. (2021). Emprededurismo y el liderazgo empresarial en las organizaciones del siglo XXI. *Revista Fidélitas, 2*(1). https://revistas.ufidelitas.ac.cr/index.php/revista_fidelitas/article/view/31

Herrera, B., Galindo, Ó., Bobadilla, R., Penedo, F., y Lerma, A. (2021). Propiedades psicométricas del Cuestionario MOS de Apoyo Social en una muestra de pacientes con enfermedades cardiovasculares en población mexicana. *Psicología y Salud, 31*(2). https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2691

Herrera, D., Figueroa, E., y Villareal, F. (2022). La Motivación y su Correlación con el Reconocimiento Laboral Enfocada en una Empresa del Sector Hotelero de la Ciudad de Durango, México. [Tesis de doctorado, Universidad Juárez del Estado de Durango]. *Respositorio Institucional Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*, 294-314. https://ri.ujat.mx/handle/200.500.12107/4328

Inocente, E. (2024). Actitudes hacía la investigación y carrera pública magisterial de los docentes de EBR del distrito de Santa María del Valle 2021. [Tesis de maestría Universidad de Huánuco]. *Repositorio Institucional*. https://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/5128

Iza, R., Yánez, D., Arias, M., Artieda, R., y Padilla Henry. (2023). Estrategias Metodológicas para Fomentar el Trabajo en Equipo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7*(5). https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7917

Jiménez, I., Molina, D., y López, M. (2022). Reflexiones sobre la responsabilidad médica como valor moral y legal en el ejercicio de la profesión. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud*(39). https://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453737008/4453737008.pdf

Juca, F. (2024). El impacto de la inteligencia artificial en los trabajos académicos y de investigación. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas, 6*(1), 289-296. https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/556

Lluncor, M., Cacho, A., Carranza, R., y Baique, D. (2023). Competencias para el desempeño laboral del servidor público en Perú. *Revista de Ciencias Sociales, 29*(7), 358-366.

López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil].* Respositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf

López, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia, 26*(95), 656-668. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890478

Losada, A., Zambrano, C., y Marmo, J. (2022). Clasificación de métodos de investigación en psicología. *Revista Psicológica UNEMI, 6*(11), 13-31. https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1595

Luna, T., Martínez, A., y Patiño, I. (2024). Validación de instrumentos virtuales de recoelcción de datos por juicio de expertos. *Revista Electrónica sobre Tecnología sobre Tecnología, Educación y Sociedad, 11*(21). https://mail.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/816/1072

Luzuriaga, H., Espinosa, C., Haro, A., y Ortíz, H. (2023). Histograma y distribución normal: Shapiro-Wilk y Kolmogorov Smirnov aplicado en SPSS. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 4*(4), 596. http://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1242

Macías, E., y Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 26*(94), 548-567. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444

Manterola, C., Hernández, M., Otzen, T., Espinosa, M., y Grande, L. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *International Journal of Morphology, 41*(1).

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022023000100146&script=sci_arttext&tlng=en

Marcillo, D., y Reyes, M. (2024). *Control interno y cumplimiento de las funciones del personal de la empresa pública de servicios UNESUM [Tesis de licenciatura Universidad Estatal del Sur de Manabí.* Repositorio Institucional. https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/7021

Marcos, S. (2021). La recompensa como herramienta de gestión estratégica hacia una empresa con propósito. *Revista de negocios*. https://www.peoplematters.com/sites/default/files/2101_hdbr.pdf

Marrero, M. (2024). Embarazo y trabajo, factores que los relacionan. *Revista Cubana de Salud y Trabajo, 9*(2), 61-63. http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/747

Marrufo, Y., Sánchez, E., y Huamanchumo, H. (2023). Influencia de los factores del comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal de la Botica Raiz. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7*(4). https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7239/10928

Martínez, J., Palacios, G., y Oliva, D. (2023). Guía para la revisión y el análisis documental: Propuesta desde el enfoque investigativo. *Revista Ra Ximhai, 19*(1), 67-83. https://raximhai.uaim.edu.mx/index.php/rx/article/view/219

Medina, M., Rojas, R., y Bustamante, W. (2023). *Metodología de la investigación : Técnicas e instrumentos de investigación.* https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/90: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.

Medina, N., y Heredia, F. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revision literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales, 19*(1), 55-68. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002023000100055

Medina, P., y Gonzáles, C. (2021). La construcción de inferencias en la comprensión lectora: una investigación correlacional. *Educatio Siglo XXI, 39*(1), 168-188. https://revistas.um.es/educatio/article/view/451971/301871

Mezzadri, J. (2021). La importancia del reconocimiento en las organizaciones. *Revista Argentina de Neurocirugía, 35*(2), 172-176. https://www.ranc.com.ar/index.php/revista/article/view/165

Molina, M. (2022). Análisis de normalidad. Una imagen vale más que mil palabras. *Revista Electrónica de Anestesiar, 14*(12). https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8773573.pdf

Montes, H. (2022). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. *Ciencias administrativas*(19), 4. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2314-37382022000100004&script=sci_arttext&tlng=en

Morales, V. (2023). *Validación de un instrumento por coeficiente de medición V de Aiken en el ámbito del voleibol bogotano [Tesis de licenciatura, Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales UDCA.* Repositorio UDCA. https://repository.udca.edu.co/server/api/core/bitstreams/eade1a80-321a-4e62-a876-879d8d34a2f9/content

Morgan, A. (2023). Desarrollo del talento humano en las organizaciones públicas del Perú. *Revista Pensamiento Actual, 23*(40). https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/pensamiento-actual/article/view/55173/56204

Moscoso, I., Cruz, R., y Aceituno, C. (2022). *Rompiendo paradigmas en la educación científica.* (G. Delgado, Ed.) https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3088/1/Rompiendo_paradigmas_en_la_investigacion_cientifica.pdf

Muñoz, A. (2021). Mecanismos de control de la televisión pública en España: el cumplimiento de las obligaciones programáticas de servicio público de la CRTVE. *Documentación de las Ciencias de la Información*. https://www.researchgate.net/profile/Almudena-Munoz/publication/353240370_Mecanismos_de_control_de_la_television_publica_en_Espana_el_cumplimiento_de_las_obligaciones_programaticas_de_servicio_publico_de_la_CRTVE/links/62f10f0f45322476938c97ff/Mecanismos-

Muñoz, S., Vargas, F., Miranda, Y., y Esquivel, R. (2021). Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en Instituciones

Universitarias Ecuatorianas. *Revista gestión de las personas y tecnología, 14*(42), 23-42. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932021000300023&script=sci_arttext&tlng=en

Murillo, C., y Poma, E. (2024). *Sanciones del procedimiento administrativo sancionador y cumplimiento de deberes en la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022 [Tesis de maestría Universidad Continental].* Repositorio institucional. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/15682

Nava, M., Ramos, P., y García , E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática, 10*(29). https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/637968300003.pdf

Nieto, D. (2021). *Evolución del concepto de competencias laborales y su aporte al proceso de selección [Tesis de maestría, Fundación Universidad de América].* Respositorio Fundación Universidad de América. https://repository.uamerica.edu.co/items/d7c78793-6ca7-4039-a4e1-101988d5608d

Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA, 8*(2). http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522021000200003&script=sci_arttext

Oña Romero, K. (2022). *Clima laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de una empresa de lácteos [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].* Repositorio PUCE. https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3b0e61ef-a34b-4a67-b973-4af536b96184/content

Ortega, A. (2023). *El despido disciplinario por faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo [Tesis de licenciatura, Universidad de Valladolid].* Repositorio Universidad de Valladolid. https://uvadoc.uva.es/handle/10324/63626

Ortega, E., Ochoa, C., y Molina, M. (2021). Pruebas no paramétricas. *Evidencias en Pediatría, 17*(37). https://evidenciasenpediatria.es/articulo.php?lang=es&id=7892

Ortega, M., Altamirano, H., y Tovar, M. (2024). El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional. *Revista Digital FCE-UNLP*(23). http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2314-37382024000100009&script=sci_abstract&tlng=en

Ortiz, J., y Ortiz, A. (2021). ¿Pearson y Spearman, coeficientes intercambiables? *Comunicaciones en Estadística, 14*(1), 53-63. https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/estadistica/article/view/6769

Ospina, W. (2022). Importancia sobre el desarrollo del talento humano basado en competencias. *Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia*. https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/628af645-63e1-4e03-a4b7-f8cf47987ac1

Paima, G., y Leveau, L. (2022). *Relaciones interpersonales y su relación con la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria molinera Landbar EIRL Pucallpa, 2021 [Tesis de licenciatura Universidad Peruana Unión]*. Repositorio Institucional. https://repositorio.upeu.edu.pe/items/833fa89a-5b60-4247-9cce-3a1c19d3266f

Palacios, L., Cortéz, C., Cueva, M., y Ramírez, W. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. *Revista de Ciencias Sociales, 30*(1), 470-484. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9370051

Paravic, T., y Lagos, M. (2022). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y Enfermería, 27*, 41. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532021000100402&script=sci_arttext&tlng=en

Pérez, G. (2022). Coeficiente Alfa de Cronbach: ¿Qué es y para qué sirve el Alfa de Cronbach? *GPL Research Consultores, 20123*(4). https://gplresearch.com/wp-content/uploads/2022/10/Que-es-y-para-que-sirve-el-Alfa-de-Cronbach-PDF.pdf

Ponte, J. (2023). Liderazgo Participativo para la Gestión Socio comunitaria en Centros de Educación Inicial del Circuito Nº 4 Estado Cojedes. *Revista Científica CIENCIAEDUC, 10*(1). https://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4803731015/

Portuguez, J., Alanya, E., León, L., y Castro, L. (2022). Competencia digital y desempeño docente en el Perú. *Repositorio Red Rele, 4*(7), 44-53. https://repositorio.redrele.org/bitstream/24251239/120/1/Articulo_4_PE_N7V4.pdf

Puñal, J. (2021). *Gestión de la capacitación en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/UCVV_874f4c34e85c1deba9d013ba157aaccd

Quichiz, A. (2022). *Liderazgo participativo en el trabajo en equipo de los trabajadores de una empresa metalmecánica de Lima, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Respositorio Universidad César Vallejo. https://core.ac.uk/download/pdf/520209305.pdf

Quijia, J., Guevara, C., y Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica, 47*(1). http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-01292021000100017&script=sci_arttext

Quinto, G., Merchán, B., y Bastidas, C. (2023). Estrés y satisfacción laboral en gestores de una empresa de cobranza en Guayaquil, Ecuador. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento, 7*(1), 348-361. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8882718

Ramos, C. (2021). El grado de la evidencia de las hipótesis estadísticas mediante el factor Bayes en las ciencias del deporte. *RICYDE. Revista Internacional de Ciencias del Deporte, 17*(64), 169-173. https://www.cafyd.com/REVISTA/ojs/index.php/ricyde/article/view/2238

Rivera, C., Bernardo, C., Eche, P., y Lizama, V. (2023). Estrategias metacognitivas y aprendizaje autónomo en estudiantes de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*

HORIZONTES, *7*(28). https://portal.amelica.org/ameli/journal/466/4664309038/4664309038.pdf

Rodríguez, F., Secín, R., y Ramírez, J. (2021). El trabajo en equipo como parte de un sistema de salud. *Acta Médica Grupo Ángeles, 19*(4), 477-479. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-72032021000400477&script=sci_arttext

Rodríguez, L., y Ordaz, A. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. *Trascender, contabilidad y gestión,* *6*(18), 28-40. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882021000300028&script=sci_arttext

Rodríguez, M. (2023). La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España. *Revista de Derecho Social*(101), 107-140. 372230967_La_participacion_de_las_personas_trabajadoras_en_la_gobernanza_de_la_transicion_digital_las_experiencias_de_la_Union_Europea_y_de_Espana_Revista_de_Derecho_Social_ISSN_1138

Rodríguez, V., y Herrera, J. (2021). El aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior. Caso de estudio de un grupo de investigación. *Revista Electrónica Educare, 25*(3). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582021000300039&script=sci_arttext

Rojas, L., y Sánchez, D. (2024). Participación de mujeres en las juntas directivas, rentabilidad financiera y prácticas de responsabilidad social empresarial. *Innovar,* *34*(94). https://www.proquest.com/openview/bb34050ee495e858170b7fe4e732dd05/1?cbl=2035726&pq-origsite=gscholar

Ruiz, A., Orue, I., y Calvete, E. (2021). Relaciones bidireccionales longitudinales entre victimización, estilos inferenciales de desesperanza y síntomas de depresión en adolescentes: Un modelo transaccional. *Revista de Psicopatologia y Psicologia Clinica,* *26*(2), 121. https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=11365420&AN=151945739&h=6UUNsU9MUu

AsYpkyTI23UqlbUnKtAZwDeUHXptYwZ%2B9lZxGi4BF9ImY%2BCa4nHT2D1rjhuZkQ7gt15JKg1HS%2BoA%3D%3D&crl=c

Ruiz, E., Salazar, J., y Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 13*(26). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672023000100139&script=sci_arttext

Sáez, C. (2022). Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales, 38*(2), 283-300. https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/79417/4564456561032/4564456648265

Saiz, M., y Jácome, R. (2022). Revisión bibliográfica: La Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior. *Revista gestión de las personas y tecnología, 15*(43), 1-19. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932022000100001&script=sci_arttext

Saldaña, E., Horna, R., y Troya, D. (2023). Comunicación interna y su relación en el compromiso organizacional en una empresa de consumo masivo en el nororiente peruano. *Economía y Negocios, 5*(1), 225-238. https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1542

Saltos, I. (2022). Condiciones de trabajo del personal de salud que enfrenta la pandemia en Latinoamérica: revisión integrativa. *Sanus, 7*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-60942022000100111&script=sci_arttext

Salvador, C., Andrés, M., Fernández, M., y Salguero, D. (2023). Competencias, motivación y compromiso con el trabajo de estudiantes universitarios a través de experiencias de Aprendizaje-Servicio. *Espiral. Cuadernos del profesorado, 16*(33), 25-40. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9093927

Sánchez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río, 9*(17), 38-39. https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928

Sánchez, D., Acosta, J., y Tafur, A. (2021). Prácticas de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en instituciones de educación superior: escalas de medición. *Formación Universitaria, 14*(1), 157-168.

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062021000100157&script=sci_arttext&tlng=en

Sandoval, E. (2022). El trabajo de campo en la investigación social en tiempos de pandemia. *Espacio Abierto. Cuaderno Venezolano de Sociología, 31*(3). http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-00062022000300010

Sumba, R., Chóez, S., y Pico, Y. (2022). Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes. *Dominio de las Ciencias, 8*(1), 262-279. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383376

Ticahuanca, S., y Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado, 8*(1), 86-98. https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633

Tolosa, C., y Perilla, D. (2024). *Estrategias Organizacionales Para la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo del Liderazgo Participativo [Tesis de maestría, Fundación Universitaria del Área Andina]*. Repositorio Fundación Universitaria del Área Andina. https://digitk.areandina.edu.co/entities/publication/e795d3d2-62cc-4d31-b133-646fcfaf8fad

Torales, J., y Barrios, I. (2023). Diseño de investigaciones: algoritmo de clasificación y características esenciales. *Medicina clínica y social, 7*(3), 210-235. https://www.redalyc.org/journal/7037/703776322013/703776322013.pdf

Toro, R., Peña, M., Avendaño, B., Mejía, S., y Bernal, A. (2022). Análisis empírico del coeficiente Alfa de Cronbach según opciones de respuesta, muestra y observaciones atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación, 2*(63), 17. https://www.redalyc.org/journal/4596/459671926003/html/

Torres, D., y Gutiérrez, S. (2022). Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio-Colombia. *Tendencias, 24*(1), 110-129. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-86932023000100110&script=sci_arttext

Tunal, G. (2022). Protocolizando la investigación científica. *Investigación y Postgrado, 37*(1), 235-255. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8485758

Varón, D. (2022). ¿Cultura de la cartelización empresarial en Colombia? Reflexividad y cooperación desde la antropología. *Boletín de Antropología, 37*(63). https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A7%3A11401863/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A160126117&crl=c&link_origin=scholar.google.es

Vélez, L., y Chóez, M. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, 6*(4), 88-107. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977

Vidal, T. (2022). Enfoque cuantitativo: taxonomía desde el nivel de profundidad de la búsqueda del conocimiento. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades, 2*(1). https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/936

Villalba, E., y Ortega, R. (2021). El perfil emprendedor en Paraguay, análisis de la población juvenil. *Suma de Negocios, 12*(26). http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2215-910X2021000100031&script=sci_arttext

Villanueva, O., y Vela, F. (2023). Competencias laborales y el efecto relajación: impacto en los retrasos de proyectos en empresas de transporte y logística en la industria petrolera de Bolivia. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y humanidades, 10*(1), 60-74. https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/757

Vizcaíno, P., Cedeño, R., y Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7*(4). https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658

Zapata, Z., Napán, A., y Meza, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *RevistaCientífica de la UCSA, 10*(2), 20-31. https://revista.ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/116/116

ANEXOS

Anexo A

Encuesta aplicada

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL GAD MUNICIPAL DE ARCHIDONA

Tema: "El clima laboral y el desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona de la provincia de Napo"

Objetivo: El siguiente cuestionario pretende recolectar información a fin de investigar el clima laboral y el desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona de la provincia de Napo.

Datos generales

Edad (años)

25-34 años	
35-44 años	
45-54 años	
55 años o más	

Género

Hombre	
Mujer	

Nivel de Educación

Primaria	
Secundaria	
Tecnólogo/a	
Tercer nivel	
Cuarto nivel	

Instrucciones

Para esta encuesta, se utilizará una escala de Likert de cinco puntos para capturar la opinión de los encuestados en relación con cada afirmación planteada. La escala está estructurada de la siguiente manera:

1=Nunca
2=Casi nunca
3=Algunas veces
4=Casi siempre
5=Siempre

El siguiente cuestionario fue adaptado de Oña (2022) para ajustarse a las condiciones del estudio.

Ítems variable: Clima laboral	**1: Nunca**	**2: Casi nunca**	**3: Algunas veces**	**4: Casi siempre**	**5: Siempre**
1. Se siente motivado por asistir diariamente a su trabajo en el					

GAD Municipal de Archidona.					
2. Se siente valorado por los trabajos bien hechos en el GAD Municipal de Archidona.					
3. Recibe toda la información necesaria para realizar su trabajo en el GAD Municipal de Archidona.					
4. Los canales de comunicación formales se utilizan eficientemente en el GAD Municipal de Archidona.					
5. Usted percibe que sus ingresos en el GAD Municipal de Archidona son justos y equitativos.					
6. Es reconocido su aporte cuando se logran las metas en el GAD Municipal de Archidona.					
7. Su jefe inmediato superior fomenta la cooperación en el grupo de trabajo del					

GAD Municipal de Archidona.					
8. Es adecuada la temperatura e iluminación en su lugar de trabajo en el GAD Municipal de Archidona.					
9. Los elementos físicos asignados para su lugar de trabajo son cómodos para usted.					

El siguiente cuestionario fue adaptado de López (2021) para ajustarse a las condiciones del estudio.

Ítems variable: Desempeño Laboral	**1: Nunca**	**2: Casi nunca**	**3: Algunas veces**	**4: Casi siempre**	**5: Siempre**
1. Cumple las tareas de su puesto de trabajo dentro de los plazos establecidos en el GAD Municipal de Archidona.					
2. Cumple con los objetivos de su trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades en el GAD					

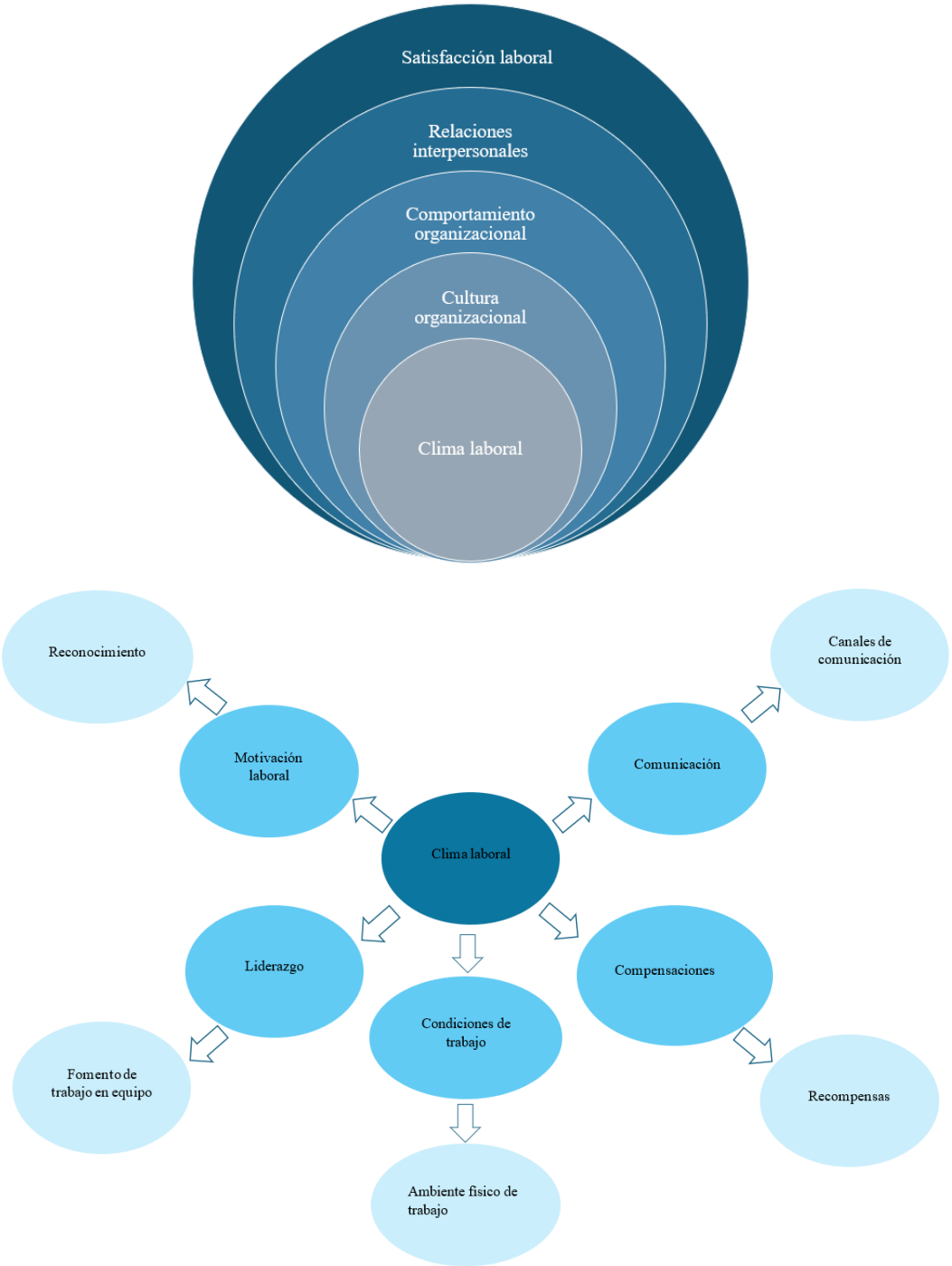
Municipal de Archidona.					
3. Cumplir con las tareas asignadas en su puesto de trabajo en el GAD Municipal de Archidona representa para usted una oportunidad para demostrar su responsabilidad.					
4. Cumple con responsabilidad el horario asignado a su puesto de trabajo en el GAD Municipal de Archidona.					
5. Su identificación con la organización influye en su esfuerzo para lograr los objetivos de su puesto de trabajo en el GAD Municipal de Archidona.					
6. Su jefe inmediato superior toma en cuenta su opinión antes de tomar decisiones relacionadas con las actividades del área de su puesto de trabajo en el GAD Municipal de Archidona.					

7. Apoya a sus compañeros en el cumplimiento de tareas u objetivos comunes dentro del área de trabajo en el GAD Municipal de Archidona.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

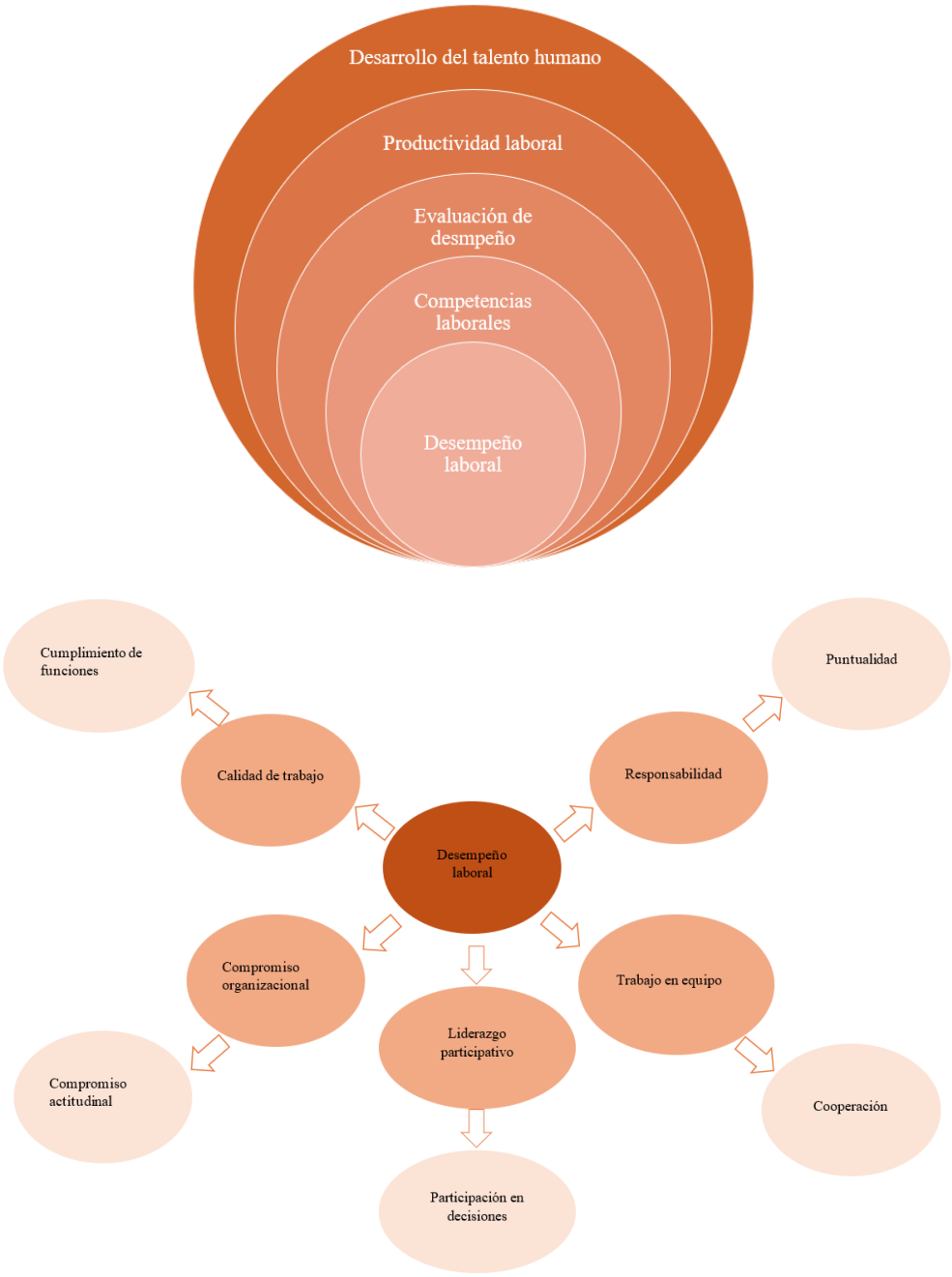
Anexo B

Superordinación y Subordinación de la Variable Clima Laboral



Anexo C

Superordinación y Subordinación de la Variable Desempeño Laboral



Anexo D

Carta de Compromiso GAD Municipal de Archidona

GAD MUNICIPAL DE ARCHIDONA
ADMINISTRACIÓN 2023-2027

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Oficio Nro. GADMA-SDTH-2025-0010-M
Archidona, 19 de marzo de 2025

Dr. Víctor Córdova A, PhD
Presidente de la Unidad de Titulación Carrera de Administración de Empresas
Facultad de Ciencias Administrativas

Presente. –

Yo, Verónica Herrera en calidad de Subdirectora de Talento Humano del GAD Municipal de Archidona, me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del trabajo de titulación: "El clima laboral y el desempeño de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona de la provincia de Napo" propuesto por la estudiante Karen Tatiana Cerda Tapuy, portadora de la Cédula de Ciudadanía 1501188468, estudiante de la carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,

VERONICA GERALDINE HERRERA ESPIN

Mgs. Veronica Herrera
SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO (E)

Elaborado por MH	X	Revisado por VH	X

Anexo E

Indicadores de clima laboral y desempeño laboral

Clima Laboral

Índice de motivación laboral

$$IML = \frac{funcionarios\ que\ siempre\ están\ motivados\ por\ asistir\ diariamente\ al\ GAD}{Total\ \ funcionarios} x\ 100$$

$$IML = \frac{46}{185} x\ 100$$

$$IML = 24{,}86\%$$

Interpretación: El 24,86% de los funcionarios manifestó sentirse siempre motivados para asistir a diario al GAD Municipal de Archidona. Este dato indica que menos de la mitad de los funcionarios están motivados de manera constante, mientras que el resto de ellos sienten motivación en menor grado. Esta situación puede repercutir en el desempeño o compromiso en general. Por ello es necesario la implementación de acciones que incrementen la motivación como el desarrollo profesional y reconocimientos.

Índice de comunicación interna

$$ICI = \frac{\#\ funcionarios\ que\ siempre\ reciben\ información\ completa}{Total\ encuestados} x\ 100$$

$$ICI = \frac{62}{185} x\ 100$$

$$IML = 33{,}51\%$$

Interpretación: Solo el 33,51% de los funcionarios consideran que siempre reciben información completa dentro de GAD Municipal de Archidona, lo que señala que existe una comunicación interna aceptable, pero que aún se pueden mejorar. Más de la mitad de los funcionarios no se sienten completamente informados en su trabajo. Esta situación puede generar que existan malentendidos o retrasos en el desarrollo de las tareas.

Índice de compensaciones

$$IC = \frac{\#encuestados\ reconocidos\ por\ el\ logro\ de\ metas}{Total\ de\ encuestados} x\ 100$$

$$ICI = \frac{79}{185} x\ 100$$

$$IML = 42{,}70\%$$

Interpretación: EL 42,70% de los encuestados enunció que siempre se sienten reconocidos por sus logros, este índice evidencia una debilidad en las políticas de reconocimiento. Una falta de compensación constante puede generar desinterés y rotación de personal. La institución debe revisar sus estrategias de recompensa para fortalecer la percepción de la valoración del esfuerzo del personal.

Índice de liderazgo

$$IL = \frac{\#funcionarios\ que\ perciben\ que\ su\ jefe\ fomenta\ la\ cooperación}{Total\ de\ funcionarios} x\ 100$$

$$IL = 43{,}78\%$$

Interpretación: Con un 43,78% este indicador enuncia que menos de la mitad de los funcionarios perciben que sus jefes inmediatos superiores siempre fomentan la cooperación. Esta cifra demuestra que hay limitaciones en las habilidades de liderazgo, específicamente en lo relacionado con el trabajo colaborativo.

Índice de condiciones de trabajo

$$ICT = \frac{\#encuestados\ cómodos\ con\ los\ elementos\ físicos}{Total\ de\ encuestados} x\ 100$$

$$ICT = \frac{86}{185} x\ 100$$

$$ICT = 46{,}48\%$$

Interpretación: Solo el 46,49% de los encuestados manifestó sentirse siempre cómodos con los elementos físicos de su lugar de trabajo. Esto indica la necesidad de revisar aspectos como mobiliario e infraestructura del GAD.

Desempeño Laboral

Índice de plazos de entrega de tareas

$$IPET = \frac{funcionarios\ que\ siempre\ cumplen\ las\ tareas\ dentro\ de\ los\ plazos\ establecidos}{Total\ de\ funcionarios} x\ 100$$

$$IPET = \frac{76}{185} x\ 100$$

$$IPET = 41{,}08\%$$

Interpretación: Solo el 41,08% de los funcionarios siempre cumplen con sus tareas en los plazos establecidos. Este no es un valor muy crítico, pero sugiere que más de la mitad de los funcionarios no mantienen una constancia tota en este aspecto. Esto puede generar consecuencias en la productividad general del GAD.

Índice de iniciativa laboral

$$IIL = \frac{\#funcionarios\ con\ iniciativa}{Total\ de\ funcionarios} x\ 100$$

$$IIL = \frac{97}{185} x\ 100$$

$$IIL = 52{,}43\%$$

Interpretación: Un 52,43% de los funcionarios manifestaron que siempre toman iniciativa en sus actividades, lo cual es positivo, aunque no muy óptimo. El hecho de que casi la mitad de ellos no actúe siempre de forma proactiva puede limitar el potencial en general.

Índice de responsabilidad con el cumplimiento de horarios

$$IR = \frac{\#encuestados\ puntuales\ con\ su\ horario}{Total\ de\ encuestados} x\ 100$$

$$IR = \frac{97}{185} x\ 100$$

$$IL = 52{,}43\%$$

Interpretación: El 52,43% de los funcionarios cumplen siempre con sus horarios laborales. Este es un valor aceptable, pero debería ser mejor, debido a que se trata de una institución pública. Las causas de un incumplimiento pueden estar relacionadas con una falta de control.

Índice de compromiso organizacional

$$ICO = \frac{\#funcionarios\ totalmente\ identificados\ con\ el\ GAD}{Total\ de\ funcionarios} x\ 100$$

$$ICO = \frac{36}{185} x\ 100$$

$$ICO = 19{,}46\%$$

Interpretación: El 19,46% de los funcionarios manifiestan siempre sentirse identificados con el GAD, este es un nivel bajo de compromiso pleno. La identificación con la institución es importante para el cumplimiento de las metas institucionales. El resultado indica que se debe trabajar más es fomentar el sentido de pertenencia y el fortalecimiento de los lazos entre los funcionarios y la misión del GAD.

Índice de trabajo en equipo

$$ITE = \frac{\#funcionarios\ que\ apoyan\ a\ sus\ compañeros}{Total\ de\ funcionarios} x\ 100$$

$$ITE = \frac{82}{185} x\ 100$$

$$ITE = 44{,}32\%$$

Interpretación: Solo el 44,32% de los funcionarios manifestaron que siempre apoyan a sus compañeros, lo cual indica una práctica débil de colaboración. Es necesaria la implementación de dinámicas grupales para fortalecer el trabajo conjunto.

Anexo F

Plan de Mejora y Plan de Acción

Plan de Mejora

Plan de Mejora (Clima laboral)

Tabla 33

Plan de Mejora (Clima laboral)

Problema	Objetivo de mejora	Estrategia	Responsable	Recursos	Tiempo estimado
Bajo índice de motivación	Incrementar la motivación laboral de los funcionarios públicos del GAD Municipal de Archidona.	Crear programas de reconocimiento y desarrollo profesional	Jefe de talento humano	Presupuesto para incentivos, capacitaciones.	6 meses
Bajo reconocimiento de logros	Aumentar la percepción de reconocimiento	Establecer un sistema de recompensas económicas y simbólicas.	Dirección administrativa	Recursos económicos y políticas internas.	12 meses

Deficiencias en el liderazgo.	Fortalecer las competencias de liderazgo	Capacitación de liderazgo colaborativo y gestión de equipos.	Jefe de talento humano	Recursos económicos.	6 meses

Nota. La tabla muestra el plan de mejora de la variable clima laboral.

Plan de Mejora (Desempeño laboral)

Tabla 34

Plan de Mejora (Desempeño laboral)

Problema	Objetivo de mejora	Estrategia	Responsable	Recursos	Tiempo estimado
Tareas fuera del plazo establecido	Incrementar la oportuna entrega de tareas.	Capacitaciones sobre gestión del tiempo y panificación.	Supervisores de área	Manuales informativos.	12 meses
Baja iniciativa	Fomentar la proactividad	Crear espacios para proponer ideas.	Coordinadores de área	Recursos logísticos	6 meses
Incumplimiento de horarios.	Mejorar la puntualidad laboral.	Campañas de concienciación y control de asistencia.	Talento humano	Software, formatos de control de asistencia.	12 meses
Bajo compromiso institucional	Aumentar el sentido de pertenencia.	Actividades institucionales, integración.	Dirección general	Recursos para eventos y campañas	6 meses
Limitado trabajo en equipo	Fortalecer la colaboración entre compañeros de trabajo.	Realizar dinámicas grupales y proyectos en conjunto.	Coordinadores de equipos.	Material didáctico.	6 meses

Nota. La tabla muestra el plan de mejora de la variable desempeño laboral.

Plan de Acción

Plan de Acción (Clima laboral)

Tabla 35

Plan de Acción (Clima laboral)

Objetivo	Estrategia	Táctica	Actividades	Responsable	Tiempo	Presupuesto	Indicadores
Incrementar la motivación de los funcionarios mediante acciones de reconocimiento y desarrollo profesional dentro de un periodo de tres meses	Establecer un programa institucional que valore el esfuerzo de los funcionarios a través del reconocimiento simbólico y el fortalecimiento profesional.	Crear espacios formales de reconocimiento mensual y organizar jornadas de capacitación motivacional.	-Diseñar e implementar un programa mensual de reconocimientos al mérito laboral. -Organizar jornadas de capacitación motivacional con enfoque en desarrollo profesional. -Difundir internamente los logros destacados a través de	Jefe de Talento Humano	6 meses	1000$	-Número de reconocimientos entregados al mes. -Porcentaje de participación de funcionarios en las capacitaciones programadas. -Resultado del antes y después de la encuesta de clima laboral, esperando un aumento de al menos 10% en el nivel de motivación.

		boletines institucionales.

Nota. La tabla muestra el plan de acción de la variable clima laboral.

Plan de Acción (Desempeño laboral)

Tabla 36

Plan de Acción (Desempeño laboral)

Objetivo	Estrategia	Táctica	Actividades	Responsable	Tiempo	Presupuesto	Indicadores
Incrementar el cumplimiento de tareas en los plazos establecidos mediante la capacitación en gestión del tiempo.	Capacitar al personal técnico y administrativo en técnicas de planificación, control de tareas y uso eficiente del tiempo.	Realizar talleres prácticos sobre organización del trabajo, establecer cronogramas de entrega y seguimiento por unidad.	-Organizar talleres de gestión del tiempo y planificación laboral. -Elaborar y distribuir formatos de planificación semanal para cada unidad. -Realizar reuniones quincenales de seguimiento de tareas.	Supervisores de área y talento humano.	12 meses	1500$	-Porcentaje de cumplimiento de tareas dentro de los plazos establecidos con un aumento mínimo del 15% -Reducción en el retraso de entrega de tareas registradas en los informes de supervisión.

Nota. La tabla muestra el plan de acción de la variable desempeño laboral.