

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

COHORTE AGOSTO 2018

Tema: “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo”.

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

Autora: Ingeniera Andrea Francisca Morales Méndez

Director: Ingeniero Arturo Fernando Montenegro Ramírez, MBA.

Ambato – Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Ingeniera María Dolores Guamán Guevara, Magister e Ingeniero César Andrés Guerrero Velasteguí, Magister, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptar el Informe Investigación con el tema: “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo” elaborado y presentado por la señora Ingeniera, Andrea Francisca Morales Méndez, para optar por el Grado Académico de Magíster en Administración Pública; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

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

Ing. María Dolores Guamán Guevara, Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. César Andrés Guerrero Velasteguí, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía provincial de Chimborazo”, le corresponde exclusivamente a: *Ingeniera, Andrea Francisca Morales Méndez*, Autora bajo la Dirección de *Ingeniero, Arturo Fernando Montenegro Ramírez, MBA.*, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniera Andrea Francisca Morales Méndez

C.C.:0603574971

AUTORA

Ingeniero Arturo Fernando Montenegro Ramírez, MBA

C.C.: 1803845385

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

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

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

Ingeniera Andrea Francisca Morales Méndez
C.C.:0603574971

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA	I
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA UTA/FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	II
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	III
DERECHOS DE AUTOR	IV
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	V
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
AGRADECIMIENTO.....	IX
DEDICATORIA.....	X
RESUMEN EJECUTIVO.....	XI
EXECUTIVE SUMMARY	XIII
INTRODUCCIÓN.....	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	2
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	2
2.1. ÁREA DE CONOCIMIENTO.....	2
2.2. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	2
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	2
3.1. TIEMPO DE EJECUCIÓN	2
3.2. FINANCIAMIENTO	2
3.3. AUTOR/ES.....	2
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA.....	3
4.1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	3
4.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	7
4.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	8
4.4. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	12
4.4.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS –ADMINISTRACIÓN -TEORÍA DE CONTINGENCIA.....	12
4.4.2 DEFINICIONES.....	17
4.4.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	17
4.4.2.1.1 DIMENSIONES	20

4.4.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	25
4.4.2.2.1 DIMENSIONES:	25
4.4.2.2.2 MODELOS:	28
4.4.3 INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.....	32
4.4.4 MODELO DE MEDICIÓN	33
4.4.5 HIPÓTESIS	36
4.4.6 SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES	36
4.5. METODOLOGÍA	37
4.5.1 ENFOQUE.....	37
4.5.1.1 DISEÑO.....	37
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN - NO EXPERIMENTAL	37
TRANSVERSAL.	38
4.5.1.2 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN – DESCRIPTIVA, CORRELACIONAL	38
4.5.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	39
TEÓRICO.....	39
CAMPO.....	39
4.5.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39
4.5.3.1 POBLACIÓN.....	39
4.5.3.2 CENSO	40
4.5.3.3 TIPO DE DATOS.....	40
4.5.4 INSTRUMENTO.....	40
4.5.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	42
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
5.1 ANÁLISIS DE DATOS INFORMATIVOS DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO.....	43
5.2 EVALUACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	45
5.3 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES CON MAYOR RELEVANCIA EN LA VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	51

5.4 ANÁLISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL	52
5.5 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL.	57
5.6 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL Y VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL	65
5.7 ANÁLISIS DE COEFICIENTES ENTRE LA VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL Y VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL.	66
6. CONCLUSIONES.....	67
7. RECOMENDACIONES.....	70
8. REFERENCIAS CITADAS	72
9. ANEXOS.....	77
9.1 ENCUESTA - RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	77
9.2 ACUSO RECIBIDO –ARTÍCULO CIENTÍFICO	84

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES	42
TABLA 2. ANÁLISIS DATOS POBLACIÓN DE ESTUDIO	43
TABLA 3. FRECUENCIA DIMENSIÓN 1 AUTONOMÍA	45
TABLA 4. FRECUENCIA DIMENSIÓN 2 COHESIÓN	46
TABLA 5. FRECUENCIA DIMENSIÓN 3 CONFIANZA.....	46
TABLA 6. FRECUENCIA DIMENSIÓN 4 PRESIÓN	47
TABLA 7. FRECUENCIA DIMENSIÓN 5 APOYO	48
TABLA 8. FRECUENCIA DIMENSIÓN 6 RECONOCIMIENTO.....	48
TABLA 9. FRECUENCIA DIMENSIÓN 7 EQUIDAD.....	49
TABLA 10. FRECUENCIA DIMENSIÓN 8 INNOVACIÓN	50
TABLA 11. ANÁLISIS CORRELACIÓN DIMENSIONES CLIMA ORGANIZACIONAL	51
TABLA 12. FRECUENCIA DIMENSIÓN 1 NIVEL DE CONOCIMIENTO DESCRIPCIÓN DEL CARGO	52
TABLA 13. FRECUENCIA DIMENSIÓN 2 DESEMPEÑO DEL CARGO	53
TABLA 14. FRECUENCIA DIMENSIÓN 3 CONOCIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN.....	53
TABLA 15. FRECUENCIA DIMENSIÓN 4 PROACTIVIDAD E INNOVACIÓN.....	54
TABLA 16. FRECUENCIA DIMENSIÓN 5 RELACIONES INTERPERSONALES	55
TABLA 17. FRECUENCIA DIMENSIÓN 6 PRODUCTIVIDAD DE LA VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL	56
TABLA 18. CORRELACIÓN DIMENSIÓN 1 AUTONOMÍA Y DESEMPEÑO LABORAL.....	57
TABLA 19. CORRELACIÓN DIMENSIÓN 2 COHESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL.....	58
TABLA 20. CORRELACIÓN DIMENSIÓN 3 CONFIANZA Y DESEMPEÑO LABORAL	59
TABLA 21. CORRELACIÓN DIMENSIÓN 4 PRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL	60
TABLA 22. CORRELACIÓN DIMENSIÓN 5 APOYO Y DESEMPEÑO LABORAL.....	61
TABLA 23. CORRELACIÓN DIMENSIÓN 6 RECONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL	62
TABLA 24. CORRELACIÓN DIMENSIÓN 7 EQUIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL	63
TABLA 25. CORRELACIÓN DIMENSIÓN 8 INNOVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL.....	64
TABLA 26. CORRELACIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.....	65
TABLA 27. COEFICIENTES ENTRE VARIABLES	66

AGRADECIMIENTO

“Pero los que esperan en el Señor renovarán sus fuerzas; se remontarán con alas como las águilas, correrán y no se cansarán, caminarán y no se fatigarán” Isaías 40:31.

En primer término, quiero agradecer a Dios y a mi familia, principalmente a mi esposo, a mis hijos, mis padres y mis padres políticos por el apoyo incondicional que he recibido y por ser la motivación para esforzarme cada día, forjando el camino de la vida.

Agradezco también a mi tutor Ingeniero Arturo Fernando Montenegro Ramírez, y el equipo de profesionales de la Universidad Técnica de Ambato quienes han sabido guiarme con sus conocimientos y apoyo en el proceso de construcción y culminación de este proyecto.

Finalmente agradezco a la institución Fiscalía Provincial de Chimborazo por permitirme contar con la comunicación necesaria para ejecutar mi investigación.

Gracias a todos.

DEDICATORIA

A la inspiración de cada uno de mis días, las semillas plantadas en mi vida, mis hijos Pamelita y Dieguito por existir y ser la fortaleza para alcanzar mis propósitos personales y profesionales permitiéndome entregarles el mejor legado que es el ejemplo del esfuerzo, el sacrificio y la dedicación en el diario vivir demostrándoles que es la única manera de alcanzar sus metas en el camino de la vida.

Siempre recuerden, que un día volarán y alcanzarán sus sueños y aún a su lado no me encuentre, contarán siempre y para siempre con mi amor eterno.

Su madre que les ama.

“El punto de partida de todo logro es el deseo”

Napoleón Hill

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

TEMA:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA FISCALÍA PROVINCIAL DE
CHIMBORAZO.

AUTOR: *Ingeniera Andrea Francisca Morales Méndez*

DIRECTOR: *Ingeniero Arturo Fernando Montenegro Ramírez, MBA.*

FECHA: *03 de marzo de 2021*

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación persiguió principalmente conocer si el ambiente de trabajo influye en el rendimiento laboral de los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo. Dentro de éste se analizó las variables clima organizacional y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones, considerando que el análisis puede realizarse por instrumentos como test, cuestionarios, pautas de cotejo (escala Likert); donde se registra información que poseen características propias destinada a evidenciar el desempeño de una persona dentro de la organización a fin de verificar y evaluar los resultados obtenidos.

De manera particular el estudio se desarrolló basado en el modelo de coeficientes de correlación de Spearman, además con el tipo de investigación teórico y de campo, con enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal y de alcance descriptivo correlacional, pues implica el desarrollo de variables de nivel de medición ordinales y de múltiples rasgos de tal modo que los individuos y los casos analizados pueden

ordenarse por rangos o jerarquías, en relación al sustento teórico, con soporte en éste modelo se pretende medir el grado de relación.

En consecuencia basado en la teoría, los instrumentos implementados en el presente estudio han sido previamente identificados en otros estudios y de aplicación en organizaciones públicas, se desarrollaron mediante cuestionarios de los autores de (Chiang y otros, 2010) para Clima organizacional a través de las dimensiones; autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación, y de (Inostroza, 2012) para la variable desempeño laboral a través de sus dimensiones; nivel de conocimiento del cargo, desempeño del cargo, conocimiento de la institución, proactividad, relaciones interpersonales y productividad, que fueron remitidos a los funcionarios vía electrónica con las respectivas instrucciones, de forma directa y sin límite de tiempo, la información fue procesada a través del Software SPSS versión 20 y se consiguió obtener la relación que existe entre las variables.

DESCRIPTORES: ADMINISTRACIÓN, CLIMA ORGANIZACIONAL, COMPROMISO INSTITUCIONAL, DESEMPEÑO LABORAL, EFICIENCIA, EFICACIA, METAS, ORGANIZACIÓN, PRODUCTIVIDAD, TALENTO HUMANO.

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

THEME:

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS RELATION TO WORK
PERFORMANCE IN OFFICIALS OF THE PROVINCIAL OFFICE OF
CHIMBORAZO.

AUTHOR: *Ingeniera Andrea Francisca Morales Méndez*

DIRECTED BY: *Ingeniero Arturo Fernando Montenegro Ramírez, MBA.*

DATE: *03 de marzo de 2021*

EXECUTIVE SUMMARY

This research project mainly aimed to determine whether the work environment influences the work performance of the working staff at the Chimborazo Regional Prosecutor's Office. In this context, the variables related to the organizational climate and work performance were analyzed with their respective dimensions, considering that the analysis was carried out using various research instruments such as tests, questionnaires, comparison guidelines (Likert Scale); where information was recorded intending to show the performance of an employee within the organization, with the purpose of verifying and evaluating the obtained results.

Additionally, the study was developed based on the Spearman correlation coefficient model, in line with the theory and data collection, with a quantitative approach of non-experimental cross-sectional design and a descriptive correlational scope, since it implies the development of variables of ordinal level of measurement and multiple traits; in such a way that, the individuals and the cases analyzed can be ordered by ranks or hierarchies, in relation to the theoretical support. Furthermore, this model

intends to measure the way and the degree in which the organizational climate influences the performance, taking the former as the independent variable and the later as dependent.

Consequently, based on the theory, the instruments implemented in the present study have been previously identified in other studies and applied in public organizations, they were developed through questionnaires by the authors (Chiang et al., 2010) for Organizational Climate through the dimensions such as autonomy, cohesion, trust, pressure, support, recognition, equity and innovation, and from (Inostroza, 2012) for the variable work performance through dimensions like level of knowledge of the position, performance of the position, knowledge of the institution, proactivity, interpersonal relations and productivity, which were sent electronically, directly and without a time limit, to the officials with the respective instructions, , the information was processed through of the SPSS Software version 20, which showed the relationship between the variables.

KEYWORDS: ADMINISTRATION, EFFICIENCY, EFFICIENCY, GOALS, HUMAN TALENT, INSTITUTIONAL COMMITMENT, ORGANIZATION, ORGANIZATIONAL CLIMATE, PRODUCTIVITY, WORK PERFORMANCE.

INTRODUCCIÓN

En la Gestión administrativa de las organizaciones, actualmente la medición del clima organizacional es una herramienta esencial que debe ser correctamente enfocada y caracterizarse por ser asertiva, objetiva y con un enfoque constructivo encaminada al mejoramiento de la gestión a partir de los hallazgos que se manifiesten. Por lo expuesto el estudio se origina y desarrolla en relación a la necesidad e importancia de conocer los factores y elementos que conforman el clima organizacional y de qué manera influyen en el desempeño laboral de los funcionarios que laboran en la Fiscalía Provincial de Chimborazo, su contenido se desarrolla en siete capítulos.

Primer capítulo. - en este se describe de forma precisa el asunto o tema sobre lo que trata el proyecto de investigación.

Segundo capítulo. - comprende la línea de investigación del programa de postgrado en el cual se determina el área de conocimiento y la línea de investigación.

Tercer capítulo. - refiere a la información del trabajo de titulación donde se puntualiza el tiempo de ejecución, el financiamiento y el autor.

Cuarto capítulo. - éste describe de forma detallada la definición del problema, los objetivos planteados y la justificación, así también el sustento teórico y la metodología que se empleó dentro de la investigación.

Quinto capítulo. - describe los resultados generados del procesamiento de datos obtenidos a partir de la aplicación del instrumento detallado en la investigación donde se establecen datos informativos así como el análisis de las variables implicadas en estudio y su relación.

Sexto capítulo. - dentro de éste se mencionan las conclusiones donde se argumenta los resultados obtenidos de la investigación.

Séptimo capítulo. - refiere a las recomendaciones planteadas mediante sugerencias de acciones específicas respecto a los resultados obtenidos de la investigación.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial De Chimborazo”.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Administración

2.2. Líneas de investigación

Administración – competencias laborales.

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

Octubre 2019 – diciembre 2020

3.2. Financiamiento

2.500,00 DOS MIL QUINIENTOS CON 00/100 DÓLARES AMERICANOS

3.3. Autor/es

Nombre: Morales Méndez Andrea Francisca

Grado académico: Ingeniera en Finanzas

Teléfono: 0985383574 - 032395085

Correo electrónico: afmoralesmendez@yahoo.com

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

Las instituciones se crean para satisfacer las necesidades de un conjunto de personas que persiguen un mismo beneficio o bien común, por esta razón es de trascendental importancia mantener un nivel óptimo de eficiencia y eficacia, especialmente en aquellas instituciones que procesan recursos públicos con servicio de justicia social como la Fiscalía Provincial de Chimborazo.

De esta manera, las organizaciones que deseen ser competitivas y perdurar en el tiempo deben contar con individuos capacitados y competentes que unan sus esfuerzos y contribuyan positivamente al logro de las metas y objetivos propuestos en sus diferentes áreas de trabajo. De allí que las empresas e instituciones elaboren planes y programas de adiestramiento que se orienten a mejorar y potenciar el desempeño de los empleados.

En este sentido, Chiavenato (2008) sostiene que el clima organizacional es el ambiente en el cual se desarrollan de cualidades en los recursos humanos, con el fin de que sean más productivos y contribuyan mejor a la consecución de los objetivos organizacionales. El propósito del entrenamiento es aumentar la productividad de los individuos en sus cargos, a través de sus comportamientos.

En otras palabras, la gestión de Recursos Humano debe implementar actividades de capacitación, adiestramiento y desarrollo que mejoran el ambiente e incrementen las competencias, habilidades, actitudes e intereses de sus trabajadores, para producir bienes y servicios en forma eficiente, efectiva y responsable. Es decir, deben ser incentivados y motivados en forma continua, para alertarlos frente a los cambios suceden en el entorno como consecuencia del cambiante orden social.

Cabe destacar que, el concepto de clima organizacional tiene un carácter amplio en su significado y en todas las esferas del ámbito laboral. Esto significa que es un proceso continuo de desenvolvimiento y generación de cambios circunstanciales y de actitudes frente a todos los roles que se puedan desempeñar en la organización.

Esta perspectiva es importante enfatizar en la importancia y el valor agregado al establecer óptimas condiciones laborales a fin de potenciar la calidad y el estilo de vida de las personas, considerándolo como un medio para el desarrollo integral de la fuerza laboral, así como el direccionamiento a un conjunto de acciones para lograr el desempeño adecuado en el cargo asignado (Juárez, 2012).

Al respecto, el medio ambiente podría incidir de forma positiva o negativa en el proceder de los trabajadores y persuadir su actitud frente a las tareas viéndose reflejado directamente en su rendimiento o su creatividad por lo que el clima organizacional o ambiente de trabajo se transforma en una variable intangible de relevancia para las organizaciones, la misma que canalizado a través de los mecanismos adecuados se convierte en la principal herramienta del éxito en el futuro de las estructuras. Sin embargo, por otra parte la ausencia de instrumentos de percepción del clima organizacional expone a factores de riesgo la satisfacción y la productividad pues deja de lado el logro de metas, la solución de conflictos y potencia el bajo rendimiento (Chirinos, Merino, y Martínez, 2018).

Asimismo, el clima organizacional contribuye absolutamente a lograr las metas y cumplir los objetivos de la organización, adicionalmente es importante considerar las condiciones físicas y emocionales adecuadas, el liderazgo es un factor que crea un clima positivo y genera motivación en el desempeño. Es importante destacar que el clima de la organización traduce el vínculo que existe entre las personas, un gran causante del mal clima laboral es el aislamiento de las personas provocado por la falta de comunicación; de ahí parte la necesidad de crear un entorno pensado desde el diseño y las ideas puede ser un gran cambio, impulsar el compromiso social a través del acercamiento permite conocerse mejor además comprenden la visión de la organización en temas como la responsabilidad social. En consecuencia la transmisión de la misión, la visión y los valores de la organización de manera adecuada y permanente debe asumirse como un compromiso individual para el desarrollo común, a través de planes bien diseñados implementando acciones que refresquen el ambiente de trabajo (Charry, 2018).

Por lo tanto en la actualidad dentro de la gestión pública, el tema de clima organizacional cada vez adquiere mayor relevancia debido a la importancia de la toma de decisiones de los directivos a fin de lograr la calidad total en los servicios y alcanzar los objetivos.

La Fiscalía Provincial de Chimborazo al ser una institución pública de administración de justicia, que dirige sus servicios misionales y administrativos para mejorar los estándares de vida de la sociedad, el servicio que se brinda por ser una entidad pública no tiene fines de lucro, y demanda del compromiso absoluto del personal, ya que a más de la excesiva carga laboral se interponen limitantes en sus capacidades humanas, debido a la presión de otros organismos y de los usuarios a través de sus constantes requerimientos ante eventos sociales. La calidad del servicio, se ve expresado en el notable desempeño de sus funciones; lo cual beneficia al usuario interno y externo. Por lo tanto se requiere de un clima organizacional óptimo, dentro de la Fiscalía Provincial de Chimborazo, donde los funcionarios de manera integral se comprometan ante la responsabilidad que se adquiere en calidad de entidad pública.

Con lo expuesto, al ser los ciudadanos los beneficiarios directos del servicio que brinda la institución, y al no contar con estándares de medición ni aplicación a nivel desconcentrado sobre clima organizacional, se considera necesario realizar una evaluación sobre el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven los funcionarios considerando que los aspectos de desarrollo, comportamiento, clima organizacional y gestión del cambio no han sido lo suficientemente avanzados. El presente estudio pretende analizar y profundizar los aspectos relevantes así como la influencia y la importancia de conocer el entorno en el que se desenvuelve los procesos de la organización, a razón de que dichos aspectos son los que perjudican no solo el ambiente laboral interno, sino también la prestación de servicios al público y la imagen institucional.

En el mismo contexto se tiene como finalidad resolver la interrogante sobre si el clima organizacional tiene relación con el desempeño de los funcionarios; pues es necesario enfocar un análisis comparativo y descriptivo del comportamiento en el ambiente de trabajo, enfatizando la posibilidad de que los mecanismos, los indicadores o las

herramientas sean inadecuadas o insuficientes y ésta deficiencia provoca inconformidad o desmotivación laboral.

Para formular el problema dentro de éste estudio compete analizar ¿qué es lo que está ocurriendo?, por qué está ocurriendo y ¿qué es lo que lo está ocasionado? denotando que se debe identificar el tema central o particular para desglosar las causas y los efectos analizándolos por separado para lograr una mejor comprensión. Una vez realizado el diagnóstico mediante análisis de Pestel se puede determinar que alrededor del problema central, entre las causas principales están relacionadas con las Autoridades en constante rotación que implica la ejecución de políticas desmesuradas y comunicación dispersa; la Normativa legal es paradójica a través de leyes en contraposición; los procesos son diversificados por lo que dispersa los sistemas de control, evaluación, promoción y reconocimiento deficientes, las políticas internas desarticuladas; y la Gestión administrativa con visión reduccionista ante la falta de compromiso institucional, y con una administración limitada a cumplir objetivos.

De la misma manera alrededor del problema los efectos demuestran la influencia directa en la administración de la organización con criterios de dirección inconexos, vulnerabilidad de derechos y obligaciones; la desmotivación laboral; los recursos institucionales son utilizados inadecuadamente; obteniendo como resultado la pérdida de confianza de usuarios considerando que este factor coexiste directamente con los objetivos institucionales.

¿Cómo influye el Clima Organizacional en el Desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo?

4.2. Objetivos de la investigación

Objetivo general

- Determinar la relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de los Funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo.

Objetivo(s) específico(s)

- Estudiar el clima organizacional y el desempeño laboral según las teorías trazadas por varios autores.
- Evaluar el clima organizacional de los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo.
- Identificar el desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo.

4.3. Justificación de la investigación

La presente investigación permitirá establecer si el clima organizacional es el ambiente adecuado para generar niveles óptimos de rendimiento de los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Chimborazo los mismos que servirán para establecer planificaciones y políticas de mejoramiento en la administración del recurso del Talento Humano, considerando que los funcionarios y trabajadores son el patrimonio institucional, además la ejecución de capitales públicos, razón por la que la exigencia laboral se convierte en el eje de estimulación y obligación al mismo tiempo y es importante partir del clima en el que se desenvuelven los funcionarios a fin de lograr conocer si el desempeño laboral de cada uno de ellos refleja realmente los resultados deseados, el análisis será útil para la correcta toma de decisiones.

Cabe señalar que en la administración pública la estandarización de procesos integra una sucesión cronológica de actividades que parten desde el conocimiento de la estructura de la organización el momento que ingresan a la institución, fomentando la importancia que tiene el conocimiento sobre lo estipulado en la constitución, legislación, estatutos, reglamentos, etc., así como de la retroalimentación en el momento adecuado para evitar falencias relacionadas a su desempeño.

Es importante establecer un análisis del proceso administrativo del Clima organizacional de una Institución de nivel justicia y de comportamiento relevante como es la Fiscalía Provincial de Chimborazo a fin de conocer los índices de desempeño, mediante un estudio integral enfocado desde la relación profesional y laboral, el cual sustente los niveles de eficiencia y eficacia en el desempeño lo que permite también evaluar el nivel de productividad de la Institución de manera general, ya que la evolución y el crecimiento de entidad exige que sus integrantes generen productos especializados y de hecho se muestra como un factor relevante el desarrollo individual y colectivo, también permitirá discernir en el análisis las capacidades, experiencias, habilidades, destrezas ya que este proceso deriva en la valoración sistemática del ambiente institucional y el comportamiento profesional del desarrollo de sus tareas, esto contribuirá como fuente de investigación para futuros estudios o proyectos relacionados, lo que conlleva a una correcta toma de decisiones en cuanto

al principal recurso con el que cuenta la Institución que es el talento humano, sobre todo permitiendo contar con instrumentos técnicos y confiables proyectados a alcanzar niveles adecuados de calidad para una correcta administración de justicia.

La Fiscalía General del Estado es una institución autónoma judicial la cual asume su aporte a la sociedad desde el año 1997, ha ido modificando su estructura orgánica y administrativa con el fin de que la gestión institucional responda de manera objetiva a las demandas de la ciudadanía, el análisis y la evaluación cuantitativa y cualitativa a los procesos institucionales y a quienes lo ejecutan propenden fortalecer su gestión y sobre todo contribuir a mejorar la calidad de servicio a la sociedad en general y de manera particular para los usuarios de los servicios y programas institucionales, el clima organizacional adecuado permite alcanzar la misión institucional, contar con los profesionales probos que se enfocan a dirigir la investigación pre procesal y procesal penal, procurando el acceso a la justicia con sujeción a los principios de oportunidad y mínima intervención penal, con especial atención al interés público y a los derechos de las víctimas; el análisis del clima organizacional permite planificar administrativa y operativamente la organización implementando nuevos ambientes y sistemas de creatividad y sobre todo de innovación con las condiciones de servicio profesional adecuados para estimular la excelencia en los resultados creando una cultura organizacional con experiencias y prácticas que posteriormente pasan a ser parte integral y articulada de apoyo social.

Así también, el presente estudio al ser innovador integralmente, implicará la interacción directa con otros aspectos relacionadas con la administración de la justicia, en una franca demostración de que, si los problemas son comunes, las estrategias para superarlos también deben surgir desde esa perspectiva. En este sentido las prácticas tradicionales son las principales barras de visión hacia un enfoque productivo en cuanto a las buenas prácticas profesionales; sin embargo este estudio propende orientarse hacia la solución de problemas y se enfoca en su principal recurso que es el talento humano. Al ser esta investigación de tipo descriptiva persigue precisamente encontrar una solución y sobre todo estrategias de aplicación a corto plazo que se orienta a resultados donde promueva la iniciativa y la participación para solucionar múltiples problemas enfocándose en las políticas vigentes, dándoles un enfoque de los resultados que se quieren alcanzar. Esto permitirá que el nivel

directivo de la institución mejore sus estrategias de refuerzo en la productividad de sus funcionarios para superar las dificultades que puedan presentarse ante la respuesta a la sociedad como institución de justicia, logrando una gestión administrativa de calidad en el ámbito laboral lo que será el soporte y patrón para la ejecución de procesos a través del desempeño de funciones de profesionales que aparecerán en futuras vinculaciones.

En consecuencia es una institución que mantiene relativamente procesos administrativos innovados que muchos de ellos aún no cuentan con manuales o procedimientos estandarizados en el ámbito de su aplicación. Se encuentra constantemente en proceso de consolidación y fortalecimiento, la implementación de nuevos Modelos de Gestión con cambios normativos promueve el impulso de una serie de acciones que permitan fortalecer la capacidad profesional. Dentro de este contexto tampoco se puede dejar de indicar que el sistema de administración de justicia, necesita fortalecer los factores del ambiente de trabajo, puesto que existen áreas sensibles en las que se despliega el talento humano y a través de sus funciones forman parte de pruebas irrefutables en los procesos administrativos y judiciales.

Además, la presente investigación tendrá un enfoque cualitativo, ya que se pretende identificar las dimensiones del Clima organizacional, las cualidades positivas y negativas que dentro de este proceso y la consecuencia o el efecto que los resultados pueden provocar en el desempeño de los funcionarios. Adicionalmente tendrá enfoque de observación, social y crítico debido a que se realizará levantamiento de información personal. Así también propende ser descriptiva ya que persigue encontrar una solución a un problema actual y que necesita ser adaptado a la realidad. Del mismo modo será investigación de campo ya que se realizará de forma directa en el lugar y con los implicados, a fin de tomar datos reales que coadyuven a lograr los objetivos planteados.

Por otra parte, se plantearán encuestas que permitan lograr un acercamiento literal con los intervinientes en el estudio del clima organizacional, con el objetivo de recabar información concreta y sobre todo real. Anexo a esto también será de modalidad bibliográfica en fuentes primarias y secundarias ya que se investigará el desarrollo total del proyecto a través de textos, libros específicos inherentes al tema, artículos,

monografías, proyectos, revistas, sitios web, reportajes, entre otros, con la finalidad de conocer en primer lugar los términos implícitos y explícitos del tema a desarrollarse así como contextualizar los criterios, las teorías, los conceptos de diferentes autores conocedores del tema; esto permitirá ampliar los conocimientos, reforzarlos así también erradicar las diferentes insolvencias que se presenten y lograr determinar con claridad la importancia del Clima organizacional en la institución.

Finalmente la investigación será inductiva deductiva, ya que partirá de lo particular a lo general, es decir analizará la valoración personal de cada uno de los funcionarios hasta lograr el análisis global en la institución sobre el clima organizacional. De igual forma, el estudio será correlacional donde se analizará el comportamiento de la variable dependiente en relación a la variable independiente, a través de la recopilación de datos mediante la encuesta, esto permitirá experimentar con diferentes opciones de propuestas y poder conocer los cambios positivos o negativos que van evidenciando los resultados.

4.4. Marco teórico referencial

4.4.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS –ADMINISTRACIÓN -TEORÍA DE CONTINGENCIA

El presente estudio radica claramente en la teoría de contingencia toda vez que la idea central se relaciona directamente con la administración y a su vez con los factores que la determinan para alcanzar los objetivos, la literatura más amplia sobre contingencias ha destacado continuamente el dinamismo ambiental interrelacionado como un factor contextual clave que influye en la idoneidad de los sistemas de gestión específicos (Rashed y Goll, 2014), de forma que es evidentemente la necesidad de explorar los factores de la situación organizacional, esencialmente para conocer la influencia de ciertos componentes o elementos en los procesos de análisis, evaluación, control, implementación; y esto conlleva a que se pueda revelar el diseño de la estructura institucional y el uso de sistemas, herramientas, procesos de control durante la gestión (Pérez, Guillén, y Bañón, 2016); todas las organizaciones obedecen a un patrón de evolución y grandes fuerzas de cambio por lo que no existe un determinante absoluto a través del cual se estructure o se administre de manera definitiva, por lo que es transcendental considerar las capacidades que son desarrolladas por las organizaciones pues, cada una interactúan a través de sus procesos internos y externos dando margen a la inexistencia de una única forma de administrar.

En particular, Wehrich y Koontz (2012) define que la administración desde una perspectiva global se aplica en todo tipo de organizaciones la cual se fundamenta mediante el conocimiento de la planeación, organización, integración de personal, la dirección, el control; las funciones administrativas de los diferentes niveles de organizacionales no hace diferencias entre sus integrantes en torno a la responsabilidad, todos llevan a cabo funciones administrativas sin embargo el tiempo que dedica cada función difiere según su acción, la administración se aplica a todo tipo de organización a lo largo del tiempo han ido identificando innovaciones así como sus propios investigadores destacando varias teoría, entre ellas las más relevantes la Teoría contingencial, la clásica y la científica.

Con respecto a la Teoría contingencia, con su surgimiento alrededor del año 1980 protagonizada por William Dill, William Starbuck, James Thompson, Paul Lawrence, Jay Lorsch y Tom Burns (Wehrich y Koontz, 2012), se desarrolla con una visión de que la organización es un sistema abierto, se crea una relación funcional entre las técnicas administrativas y las condiciones del ambiente, destacan el compromiso entre procesos organizacionales y las características del entorno, demandaba la armonía entre la estructura de la organización y las diversas eventualidades. El desenvolvimiento de una organización obedece a la interrelación con el exterior a partir del predominio con el ambiente, la tecnología, la estructura y el comportamiento; todas las organizaciones cuentan con diferentes recursos por lo que únicamente pueden basarse en la experiencia, ya que las circunstancias son las situaciones inciertas o eventuales que bien puede suceder o no como un imprevisto, pero es necesario pensar en estrategias para saber cómo actuar en caso de que ocurran.

Por otro lado Teoría clásica de la Administración, su aparecimiento en el año 1.916, siendo el actor Ingeniero Henri Fayol, sostiene una alineación estructuralista y su orientación organizacional se enfoca de manera superpuesta en la organización formal, con un clara proximidad a normas y preceptos. Concibe a la organización como un tema estructural formal que conlleva una serie de e componentes, compromisos y labores, donde el individuo es parte de un todo que debe generar trabajo eficiente y por su función recibe una compensación.

También cabe señalar la Teoría científica con su representante que es el Ingeniero Frederick Taylor en el año 1.903, es quien desarrolla esta teoría considerando varios principios en síntesis, posee un enfoque tareas versus organización formal exclusivamente, éste método se centra en la coordinación agrupada de trabajo sustituyendo las prácticas rutinarias por un métodos científicos y se sustenta en tiempos y movimientos; considera al individuo como un modelo de comportamiento ante incentivos económicos y da paso al planeación, el desarrollo, la ejecución y el control, con el objetivo de alcanzar niveles altos de eficiencia organizacional a través del progreso significativo de la producción (Wehrich y Koontz, 2012).

Al mismo tiempo, Madero y Barboza (2015) señalan que las organizaciones en la actualidad han manifestado un interés particular y con mayor énfasis por el trabajo circunstancial como respuesta a la mayor resistencia reflejada del mismo proceso y de los beneficios que se reconocen siendo relacionados con la capacidad para adaptarse al cambio o las variaciones inesperadas en consideración a las demandas del entorno, pues cada dimensión refleja diferencias de percepción de los trabajadores pues su estudio demuestra los colaboradores actúan en referencia a percepciones sobre las prácticas de su trabajo y no sobre valores, de forma que parten de una visión contingente, es decir, que no consienten los extremos de cada dimensión no califican como buenos o malos, sino que podrían ser más apropiados en determinadas situaciones o entornos. De esta manera hoy en día la administración está siendo enfocada desde otros ámbitos, ya que a más de mantener definidas sus estrategias, estructuras y procesos lo cual toma mucho tiempo pero a la vez cambian rápidamente entorno a la toma de decisiones, es necesario observarla desde una dimensión contextual que se ocupa de analizar de si los elementos cambian de manera impredecible o siguen patrones constantes, pues se define como la tasa de cambio inesperado o cambio que es difícil de predecir en un entorno dado (Bisbep y Malague, 2012).

Hay que mencionar además que a partir de los años setenta las prácticas relacionadas a la flexibilidad laboral y la medición de sus resultados empezaron a ser implementadas de forma más sistemática principalmente en las empresas europeas debido a que estos cambios permitieron dar una mayor resistencia al mercado laboral e impulsaron el desarrollo de incentivos para atraer y conservar una fuerza laboral más productiva y mucho más competitiva (Madero y Barboza, 2015). De acuerdo con Ávila (2018) el apareamiento de este tipo de flexibilidad y evaluación se generó visiblemente en la administración mexicana durante la década de los años noventa y sus efectos de estas adaptaciones han sido inmediatos, la capacidad de adaptación, y la ganancia en el desempeño de las organizaciones. Las políticas de reformas en el mercado laboral han sido en gran parte la respuesta por parte de economías tanto europeas como latinoamericanas para contrarrestar problemas de desempleo, incentivar la competitividad en la productividad, optimizar el capital humano y en

general dinamizar la administración del Recursos Humanos relacionados directamente con la generación del cambio y con el grado de desempeño que pueda alcanzar y generar competitividad, estos procesos de adaptación se generan permitiendo a las organizaciones responder en menor tiempo posible a los cambios por factores internos y externos.

En este sentido Stahl, Brewster, Collings, y Hajro, (2019) definen que un factor relevante para lograr el dinamismo dentro de las organizaciones es la evaluación de desempeño, proceso que fue descubierto a principios del siglo XIX durante la Revolución Industrial, donde los empresarios de aquella época podían medir la productividad de la maquinaria de una manera muy sencilla en acompañamiento a la tecnología de dicha época, sin embargo revelaron la necesidad de medir la productividad de sus trabajadores pues no contaban con los elementos que les permitan conocer su real desempeño, por lo que ahí se marcó el inicio de este proceso, en una fábrica textil en Escocia fue ejecutado por el empresario Robert Owen que consistía en medir el rendimiento diario de cada obrero a través de un cuaderno que era entregado a sus supervisores donde registraban los comentarios y secciones clasificadas por según sus niveles de rendimiento. Posteriormente en el año de 1842 el Gobierno de Estados Unidos establece una Ley en la cual dispone la obligatoriedad de que las empresas ejecuten un proceso de evaluación al menos una vez al año. Estas primeras iniciativas según lo menciona, Mazarriegos (2016) dan lugar a la inserción de nuevas técnicas de evaluación cada vez mejor estructuradas.

Con respecto a la administración por objetivos como un método de evaluación y control del desempeño de áreas y organizaciones de crecimiento rápido, inicialmente constituye un criterio financiero de evaluación y control de manera generalizada para resolver en el medio empresarial de manera participativa problemas para establecer objetivos y metas para la correlación y formulación de estrategias (Drucker, 1954) constituye un procesos de cinco pasos interrelacionados siendo el primero buscar el objetivo en base a las necesidades potenciales de la organización, el segundo paso determinar el objetivo de las personas en la organización, el tercero justificar el valor del objetivo mediante la medición de su nivel de cumplimiento en un tiempo

determinado, cuarto implantar el objetivo alcanzado donde se elaboran los planes de acción, y quinto controlar los objetivos donde se determinan las desviaciones y se las identifica para corregirlas a fin de lograr los compromisos organizacionales. Al respecto, Ford (2017) menciona que lograr introducir en la organización, la combinación de los objetivos de una evaluación de desempeño su desenvolvimiento crea una interrelación absoluta y enfatiza la participación de los empleados donde coinciden directamente con el mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y capacidades aportando en el rendimiento, el aprendizaje y la práctica.

En esta misma línea Chiavenato (2008), señala que la evaluación del desempeño es un tema común en la vida diaria como lo es en las organizaciones, las cuales siempre están manteniendo la necesidad de evaluar las diversas prácticas y los recursos que la integran más aún el Recurso Humano factor que da vida a la organización y se convierte en la piedra angular de su dinámica, de esta manera las organizaciones apuntan a la competitividad y a perdurar en el tiempo deben contar con individuos capacitados y competentes que contribuyan positivamente al logro de las metas y objetivos. De igual modo señala que los resultados condicionados de sus evaluaciones deben relacionarse directamente con dimensiones esenciales que crean condiciones para la satisfacción intrínseca como resultado del cumplimiento de las tarea que realizan señalando así, los elementos motivacionales o satisfactores que permiten a la persona utilizar sus habilidades y competencias personales, la autonomía e independencia para realizar sus tareas, el sentido de responsabilidad y de sus propios esfuerzos, y finalmente la persona debe percibir y evaluar su propio desempeño en mientras ejecuta su trabajo. Todo este conglomerado de procesos converge en un contexto complejo que debe desarrollar un dinamismo de gestión para resolver e identificar de manera adecuada la relación estratégica que integra la evaluación de desempeño de los trabajadores donde ellos aceptan lograr metas específicas para alcanzar un objetivo con éxito versus las contingencias relacionadas para alcanzar el desempeño deseado y cumplimiento de las tareas asignadas (Ford, 2017).

Con respecto a la Administración Pública que es el ámbito de competencia del presente estudio de acuerdo con Bonnin (1808), el surgimiento de ésta especialidad inicia en

el año 1.812 y su propuesta fue destacar que los afluentes mediatos e inmediatos son la sociedad y el gobierno, pero avanzado el análisis de manera prospectiva se debería señalar el objeto de su participación dentro de la organización del Estado y encamina la relevancia de la Administración Pública con una visión desde tres ámbitos principales, como una rama de las Ciencias Sociales aplicable al ámbito de la administración sosteniendo las leyes que rijan su funcionamiento, la siguiente característica es que argumenta que el Derecho es necesario para el desarrollo de fenómenos administrativos debido a que varias acciones en la realidad administrativas poseen enfoque jurídico y el tercero es en enfoque de la subordinación de la Administración ante el Poder Político, esto señalando que la Administración no tendría objetivos propios sino que obedecerían al ordenamiento de los objetivos que sean desarrollados a través de políticas estatales.

4.4.2 DEFINICIONES

4.4.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

El Clima Organizacional

Según lo menciona Uribe (2015), el estudio sobre el clima organizacional ha tomado su curso aproximadamente desde mediados del siglo XIX donde se consideraba como un componente dentro de la estructura de una organización sin preponderarlo como un factor activo y angular al mismo tiempo, actualmente su análisis es dinámico y progresivo pues se ha concebido diversas investigaciones, modelos e instrumentos para su medición. Como lo señalado por la literatura en sus inicios las definiciones manifestadas por Forehand y Von Gilmer en el año 1964 puntualizan al clima organizacional como un conjunto de características y percepciones por los trabajadores para apreciar a una organización y diferenciarla de otras, su permanencia es relativa en el tiempo ya que surge a partir de la administración mediante el comportamiento humano, donde el empleador actúa sobre sus empleados, razón por la cual la cultura y el ambiente están profundamente relacionados a la forma de cómo administren el talento humano.

En este sentido Dorta (2013), plantea que el clima organizacional es un componente dentro de las instituciones, que permitan construir futuro como alternativa válida a los procesos de planificación más tradicionales y establecer pactos que fundamenten el accionar; Éste factor influye dentro el ciclo técnico y económico en su conjunto. Varios autores han definido el clima organizacional entre éstos Owen en 1.976 lo describía como una atmósfera de las organizaciones; posteriormente los pioneros en definir el concepto de clima organizacional fueron Ravenna Tagiuri y George Litwin en el año 1968, quienes señalaron que es una cualidad o propiedad del ambiente interno organizacional que es observada o experimentada por los miembros de una organización, influye en sus conductas y tiene una permanencia relativa. Luego el concepto es ampliado por Campbell en el año 1970 donde considera el clima organizacional como un grupo de atributos relativamente perdurables y definidos del ambiente interno de la organización que puede ser resultado de la condición en que una organización se relaciona con sus miembros y su ambiente.

Así también en el año 1970 Joseph Campbell, Muriel Dunnette, Edward Lawler y Keith Weik concluyen después de varios estudios sobre el clima organizacional que se pueden distinguir cuatro categorías de la situación organizacional que son: la estructura propia de la organización, las características del ambiente, el clima de la organización y las particularidades formales de los puestos de trabajo, resaltan ya de manera más profunda la identificación de varias dimensiones como la autonomía individual, grado de estructura impuesta sobre el cargo, sistema de recompensa, consideración, calor y apoyo. De igual manera Paul Bertman en el año 1975 destaca en las conclusiones de su investigación sobre clima organizacional ocho aspectos relevantes que son; disposición al cambio, capacidad para resolver problemas, predisposición para críticas y discusiones, relaciones y medios para aprender en base al éxito y fracaso, compromiso para innovación en la toma de decisiones, planificación técnica, liderazgo y aplicación de recursos adecuados.

En la misma línea Iglesias y Sánchez (2015), precisan que el clima organizacional repercute sobre la motivación de los miembros de la organización contribuye a la productividad, satisfacción rotación y adaptación se debe considerar en todas las organizaciones porque conlleva beneficios, los factores que influyen son el buen liderazgo, igualdad, reuniones, organización y remuneración; también es conocido como clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional en su contexto estos términos aparecen para entender que es lo que provoca que las personas tengan un buen desempeño, es un concepto de gran importancia porque tiene un significado compartido pues no es un fenómeno individual sino social que se construye por las interacciones sociales y el significado y la interpretación que se da a éstas, surge de los eventos, las prácticas, políticas, procedimientos; sumado a esto los comportamientos de refuerzo o apoyo que los colaboradores aprecian de las organizaciones; se causa por diversos mecanismos dentro de los cuales se encuentra el liderazgo, la comunicación, la capacitación, las prácticas institucionales y todo lo relacionado con la forma de decidir la organización del trabajo ya que son determinantes en los resultados.

Así mismo Giraudier (2018), refiere a que el clima organizacional no son los mecanismos que lo causan sino las experiencias que se producen y el significado que se atribuyen a ellas, pues por una parte se conceptualiza el clima y por otra paralela las causas, la importancia de medir el clima organizacional es que la idealización perfecta de una estructura no puede plasmarse únicamente en teoría sino que debe trasladarse a la realidad percibida y compartida y a través del análisis o intervención que se practique permitirá reforzar el elemento más débil ya que este ambiente no es propiedad de directivos ni colaboradores sino características que se manifiestan a través de éstos grupos; el clima organizacional es un nivel compartido y su medición o evaluación por tal razón se la realiza en toda la organización; si su valoración arroja niveles muy altos de variación significa que no existen acuerdos caso contrario si la desviación es menor se entenderá que existe mayor coincidencia o acuerdo en la medida en las personas perciben las circunstancias; finalmente resulta productivo e interesante en las organizaciones modernas propender al análisis del clima

organizacional por grupos sociales a fin de focalizar de manera óptima las percepciones sobre el ambiente de la estructura.

4.4.2.1.1 DIMENSIONES

Autonomía

En esta dimensión se trata de dar flexibilidad al empleado para que desempeñe sus funciones, anteriormente se creía que la micro gestión excesiva era necesaria para justificar cada minuto de trabajo, pero para muchas organizaciones eso quedó atrás, hoy en día ese paradigma quedó atrás pues para las organizaciones y gerencias más exitosas conceder autonomía al empleado está demostrado que es lo correcto porque genera más productividad y menos ausentismo, además si a la administración le interesa la innovación debe propender a la autonomía pues los empleados con escasa autonomía solo cumplen con sus obligaciones de manera limitada sin pasión ni propósitos pero la innovación nace de éstas las ganas de mejorar generan nuevas ideas, los grandes líderes lo saben y motivan a sus trabajadores dándoles más flexibilidad para resolver sus problemas y mejorar su trabajo, en su mayoría desean sentir que su aporte es importante, para varios la autonomía se considera elegir su propio horario de trabajo y para otros consiste terminar su trabajo asignado en el tiempo que sea conveniente; en cualquier caso la idea es la misma define los resultados a lograr lo cual implica en calidad de líder no interferir y dejarles trabajar con la mínima intervención, ser líder no es controlar que la gente esté en su oficina sino crear un ambiente donde puedan demostrar su mejor desempeño (Ramírez y Nazar, 2019).

Cohesión

Este proceso es fundamental pues se debe considerar que cuando las organizaciones son un todo y diferentes partes que lo integran es necesario intentar enlazarlas o unir las, cuando se trata este aspecto se hace referencia a la unión, la relación y al enlace pero con un talento especial que es la armonía, es importante partir de los actores principales como individuos porque cada uno tiene que promover la cohesión pero

también es fundamental considerar los actores complementarios que son los líderes de las organizaciones deben generar proyectos y políticas para que los trabajadores puedan construir una interrelación sostenible, algunos de los elementos que pueden contribuir significativamente son las ideas, los pensamientos, los proyectos que pueden unir criterios, las ideologías institucionales; esto provoca una armonía entre ellos y contribuye a lograr las metas lo cual va a permitir identificar si una organización tiene un nivel óptimo de cohesión entre sus colaboradores (Enríquez, Martínez, y Guevara, 2015).

Confianza

Dentro del ambiente laboral es trascendental estudiar este rasgo pues los equipos de trabajo sin confianza no son equipos se convierten únicamente en un grupo de individuos trabajando juntos y usualmente logrando un progreso decepcionante dentro de las organizaciones, donde posiblemente no todos comparten información, no quieren adquirir tantas responsabilidades o cooperar entre sí, las relaciones de confianza laboral inician por la muestra de interés entre compañeros a pesar de no existir ningún interés en común, es una habilidad que los líderes lo reconocen a través del tiempo pues motiva a que las personas hablen de sí mismo y de los intereses que posean dentro de la organización, lo que genera confianza y relaciones más fuertes en poco tiempo, otra característica importante para generar confianza entre los equipos de trabajo es buscar el camino correcto para observar las críticas y emitir el mensaje para que los trabajadores lo perciban de una forma positiva lo que crea la confianza directa, es importante la crítica en forma constructiva y analizar que tan bien se presenta la respuesta a las críticas por lo que es importante aprender que los trabajadores tienen perspectivas diferentes a las situaciones y si no pueden sobrellevarlas se convierten en una debilidad (Bordas, 2018).

Presión

En este sentido respecto al clima laboral en las organizaciones sucede que no se consigue los resultados deseados, lo cual generalmente se lo asocia con números es entonces cuando hay que analizar en qué medida la estructura está fallando o qué soluciones se pueden introducir, también corresponde analizar los aciertos entonces se asegura el correcto camino del rendimiento, cuando los resultados no son conseguidos es el momento de redefinir los objetivos propuestos entonces es cuando el foco de atención se centra en la habilidad o las competencias que poseen los trabajadores; la presión es considerada a la limitación de tiempo y un exceso de actividades a realizar y en esas dos condiciones el trabajador debe mantener la eficiencia y la productividad sin cometer muchos errores lo que es muy complicado pero actualmente es la tendencia porque actualmente en las organizaciones existe un ambiente competitivo entonces ya no es suficiente entregar un servicio de calidad sino además en el menor tiempo posible y marcar la diferencia respecto a otras instituciones, es así que quienes pueden desarrollar este factor reflejan una habilidad favorable y pasa a ser una oportunidad de mejora personal ya que adquiere competencias más proactivas logrando llegar más allá de lo previsto y logrando mejores resultados; la principal ventaja es que se considera una oportunidad personal para potenciar la creatividad y esfuerzos así también la desventajas podría ser que si el trabajador no sabe sobrellevar este ritmo de trabajo se verá abrumado y no podrá afrontar las situaciones que se presenten; a fin de que la presión se canalice de manera correcta es recomendable primero potenciar la selección de personal, lo segundo capacitar al trabajador de manera específica y por último el monitoreo que al final logrará la empatía necesaria entre empleador y trabajador (Sarabia, Díez, Millán, Salado, y Campo, 2016).

Apoyo

En lo que corresponde los resultados del apoyo en el clima organizacional está ligado directamente con la refuerzo de los colaboradores de la organización entre sí, significa que integrarán sus esfuerzos, talento, competitividad y creatividad que son fundamentales para el avance social y económico, el trabajo es el principal elemento para propiciar la integración y la mejora de la calidad de vida están ligados directamente con la sensibilización y el bienestar del trabajador por lo que se

constituye en uno de los principales retos lograr el apoyo entre colaboradores, es muy importante que la filosofía empresarial consista en tener consolidado e integrado a su equipo laboral más allá de las normas vigentes que exista el respaldo y el acompañamiento continuo, al considerar que el mercado laboral es amplio, variado y demanda grandes exigencias para insertarse y permanecer por esta razón mientras más familiarizados estén con la organización se garantiza su permanencia, en el ambiente laboral los colaboradores perciben el apoyo como un grado de confianza del empleador hacia su trabajo y sus resultados alcanzados.

Reconocimiento

Con relación a esta dimensión la literatura señala que el reconocimiento económico es decir el salario obviamente es muy importante pero hay otros beneficios intangibles mucho más importantes y que están relacionados directamente con el estado emocional de los trabajadores al intentar que una persona que trabaja varias horas diarias se encuentre satisfecho en el entorno en el cual se encuentra laborando, las organizaciones deberán implementar progresivamente beneficios que reconozcan el esfuerzo de los trabajadores pues al sentirse motivados su productividad se incrementa de manera notoria, el líder siempre deberá reconocer y agradecer al equipo por el esfuerzo que realiza ya que es importante que esté motivado para que puedan lograr su objetivos y mantendrá un ambiente laboral adecuado, logra el impacto de que los trabajadores acepten los retos y los cambios aprendiendo nuevas tecnologías, técnicas y prácticas haciendo notar los logros y se potenciando las asignaciones y las promociones laborales (Bordas, 2018).

Equidad

Este factor dentro del clima organizacional juega un rol muy importante en las organizaciones pues darle el mismo valor a sus integrantes es un trabajo que se construye a diario porque las oportunidades se despliegan en igual condición, los líderes son los responsables de transmitir y demostrar la identidad de cada colaborador convirtiéndola en una costumbre laboral y disminuir los índices de discriminación y desigualdad, los temas de género, política, religión son piedras angulares el momento

de crear un ambiente de cohesión laboral pues para los colaboradores la equidad forma parte de los principios institucionales, se propicia el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades logrando así un óptimo clima laboral pues la equidad va más allá de la igualdad de condiciones apunta principalmente al equilibrio entre hombres y mujeres y su participación dentro de las organizaciones lo que se refleja directamente su rol en la sociedad, esto impulsa al crecimiento laboral y al beneficio de cambios que favorecen el logro de los objetivos institucionales (Chiang Vega, Salazar Botello, Huerta Rivera, y Nuñez Partido, 2016).

Innovación

Actualmente las organizaciones atraviesan una época de desafíos en la cual la comunicación se ha convertido en un sinónimo de productividad y la interacción se ha tornado en una necesidad vital, al convivir con recursos que mantiene conectados a los integrantes y que constantemente están perfeccionándose, una conexión que también es permanente con las generaciones futuras formando y transformando nuevos talentos y abriendo puertas para la realización de nuevas metas, prevalece la necesidad de compartir experiencias, aprender y enseñar, al formar parte de las organizaciones se firma un compromiso permanente con el futuro por medio de las acciones el presente, es importante considerar que los líderes invierten en investigación y el desarrollo técnico que se sostiene a través de la capacitación continua de los colaboradores ya que contribuyen para que el desarrollo intelectual y tecnológico camine en la misma dirección de evolución y perfeccionamiento en la sociedad que se desenvuelve, aún existen muchos desafíos por delante ya que los caminos son diversos para las organizaciones. La innovación en el ambiente laboral es una tendencia y trata de todos los detalles que contribuyen a la gestión institucional y a tener ventaja competitiva que requieren creatividad en lugar de una inversión financiera significativa, se refiere a la innovación en la organización, la gestión y el entorno laboral, todas las decisiones que sean tomadas deben verse reflejadas en la mejora de la calidad de los servicios entregados, los resultados de la innovación institucional están ligados directamente con el compromiso y la productividad de sus colaboradores (Chiang Vega, Salazar Botello, Huerta Rivera, & Nuñez Partido, 2016).

4.4.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Constituye la actuación y el rendimiento que manifiesta el trabajador al efectuar funciones o tareas enmarcadas por su cargo manifestando sus competencias integradas como un sistema (Chivenato, Evaluación del Desempeño Humano, 2007) comprometiendo preparación, conocimiento, experiencia, actitud entre otras características y valores personales que singularizan las técnicas productivas, pues refiere a lo que realmente ejecuta el trabajador independiente de que sepa cómo realizarlo o no por lo que es esencial contemplar el criterio de eficiencia y calidad en la productividad con la que desarrolla las actividades asignadas en el tiempo y espacio determinado, es importante que manifieste una correlación directa entre los elementos que determinan el desempeño y la aptitud manifestada.

4.4.2.2.1 DIMENSIONES:

Nivel de conocimiento sobre la descripción del cargo

Este factor es investigado por Foster, Liberman, y Higgins (2017), a través de seis estudios donde los participantes buscan estímulos para cumplir con sus metas y donde se comprobó que el acceso a mensajes continuos sobre el cargo a postular o que ocupa están relacionadas con los objetivos, mejora el desempeño y el alcance de éstos, reduce la complejidad al momento de lograrlos atados a una etapa anterior donde la condición no era la misma y el objetivo no se cumplía, señala además que mientras el talento humano esté relacionado directamente con los conocimientos del cargo los objetivos se cumplen, la construcción y el alcance de las metas son efectos directamente proporcionales a la fuerza de la motivación y del conocimiento del cargo a desempeñar; siendo éstas las propuestas de un resultado deseado que puede cumplirse en corto o mediano plazo, generalmente se caracterizan por no guardar demasiada complejidad pues debe ser un proceso posible de comprender y lograr.

Conocimiento de la institución

En investigaciones previas, diversos autores tales como Rincón (2017), analizan el conocimiento y la percepción de la institución a laborar desde tres tipos de enfoque, el explícito e implícito, el individual y colectivo, y el externo e interno; su estudio se fundamenta en esa clasificación y basada en estas categorías, consideran cómo guiar la gestión del conocimiento y el aprendizaje de manera efectiva en la organización lo que lleva a examinar las herramientas que podrían resultar útiles para su sustentación estableciendo que la presencia institucional se alcanza a través de la razón, la educación, la experiencia, mediante la comprensión teórica y práctica de un asunto específico se alcanza la habilidad del conocimiento sobre un determinado tema y en un determinado lugar.

Desempeño del cargo

Este elemento es un integrante exponencial en el desarrollo humano, como señalan Denzin y Lincoln,(2008), el cargo debe ser desempeñado con disciplina ya que es un valor comportamental socialmente construido, históricamente aplicado que permite el desempeño mediante progreso de ideas fundamentado en una serie de principios relacionados paralelamente al orden y la constancia para el cumplimiento de tareas, particularmente cuidando del control sobre las tracciones que apartan el accionar del objetivo común, en sujeción a las normas del comportamiento social, dirigiendo las acciones al sometimiento de políticas, normas, reglas propias de la organización lo cual garantiza por parte del trabajador la conducta adecuado y el apego a los lineamientos para lograr un propósito.

Proactividad e innovación

Ésta característica es analizada por Hatcher (2010), como una cualidad o un valor humano que puede fijarse desde dos aristas tanto del trabajador como del líder de la organización; por una parte en el correcto cumplimiento de su trabajo de manera integral con sus obligaciones y por otra la estimación de las ventajas y desventajas al

momento de tomar decisiones o crear políticas de administración, pretende ser una característica positiva del trabajo humano que pudiera devenir de un rol jerárquico o de circunstancias éticas y morales basadas en ideologías o normas instituidas, se define como el compromiso y la contribución activa de sus integrantes orientada principalmente al incremento de competitividad (Hatcher, 2010).

Relaciones interpersonales

Según lo menciona Winter (2000), el trabajo en equipo parte de la creación de éstos comenzando por identificarse los procesos que necesitan mejoras, entonces es cuando la dirección que es la responsable y tiene la potestad de tomar decisiones e implementar los cambios que se requieran se convierte en el generador del equipo y es quien decidirá sobre los procesos, posterior a un correcto análisis se designará el líder que será a su vez quien seleccionará el equipo de trabajo quienes pasarán a ser los responsables del proceso en conjunto, gracias al conocimiento y las destrezas tanto del líder como de sus participantes se conseguirá mejorar los procesos, satisfacer necesidades y se genera la oportunidad de potenciar a los miembros que conforman el equipo (Winter, 2000), este grupo tiene dos dimensiones, los equipos funcionales que está integrado por individuos de la misma área que tengan afinidad y probablemente ya han trabajado integrándose en tareas previas por lo que no es necesario empeñar tiempo extraordinario para lograr acoplar el equipo; y por otra parte están los equipos transnacionales que están constituidos por individuos que han interactuado y en muchas ocasiones no existe afinidad ni interés por contribuir con el objetivo impropio por lo que el acoplamiento por lo que los resultados tomarán más tiempo en verse reflejados.

Productividad

Siguiendo a Morán (2017), señala que Drucker padre de la Administración reveló que a lo largo de la historia se han reflejado avances relevantes en lo que hoy llamamos productividad, expresión que no tiene más de cincuenta años de existencia y es el resultado de nuevos métodos, nuevas herramientas, nuevas tecnologías, el descubrimiento fue dentro del área de economía donde lo que llamaban trabajo se

convirtió en el rendimiento profesional, es decir durante siglos fue indiscutible que quienes producían más únicamente era haciendo el trabajo más duro o trabajando durante más horas, de ahí parte la necesidad de los economistas de tratar esta divergencia debido a que solo relacionaban superficialmente trabajadores duros y perezosos, o ya sea entre trabajadores físicamente fuertes y débiles. La productividad estaba ausente pues se aislaba como un factor extraño y no integraba parte de las reglas económicas contemporáneas; posteriormente la tecnologías, las herramientas permiten que la mano de obra avance de manera acelerada por lo que el trabajo manual conlleva directamente a las economías desarrolladas sin embargo en otro ámbito existían otras subdesarrolladas, entonces es cuando evoluciona la productividad del trabajador del conocimiento aproximadamente en el año 2000 (Morán, 2017) todos estos progresos finalmente requieren que el trabajador sea apreciado como un recurso activo de la organización más que un costo con distinciones a la administración de los demás recursos. La productividad del recurso humano se ha medido de muchas formas a través del diseño de indicadores y en medida de su eficacia y eficiencia el recurso alcanza mayor relevancia.

4.4.2.2 MODELOS:

En este punto, sustentando el estudio en la teoría de contingencia la bibliografía destaca que la gestión de la administración competente a la variable Desempeño Laboral de éste estudio enfoca desde la planeación, la organización, la dirección y el control (Robbins y Coulter, 2017).

El Desempeño Laboral según Chiavenato (2003) se mide enfocándose en tres objetivos estratégicos; el primero es que reconocer que existan los entornos adecuados de valoración del desempeño humano para establecer su función óptima, reconocer el desarrollo del talento humano como un recurso trascendental y competitiva de la organización, y la por último la productividad que podría desplegar de forma indefinida, según las circunstancias que la administración permita para el crecimiento

y desarrollo del recurso humano sin descuidar por un lado los objetivos de la organización y desde el lugar del talento humano sus objetivos individuales.

De la misma forma Dessler (2011), señala que el desempeño laboral se percibe secuencialmente desde el enfoque de los componentes que evalúan la administración:

Percepción del inspector inmediato el individuo que generalmente es el más indicado para constatar y valorar el desempeño de su colaborador pues directamente es responsable de su desempeño.

Evaluación por parte de los compañeros este indicador podría resultar muy beneficioso para la organización pues se convierte en una clara señal que si se presentan dificultades la colaboración simplemente marcaría una puntuación y una fortaleza.

Comités de evaluación generalmente en este punto deberán estar presentes el jefe inmediato y entre tres o cuatro observadores quienes adicionalmente conozcan del trabajo del individuo;

Auto estimaciones consisten en el valor que se da el individuo sobre su propio desempeño a pesar de ser un componente importante a la vez puede resultar contrario pues podría consentir un valor superior al que sea parecido por sus superiores.

Evaluación por subordinados este indicador es conocido también como retroalimentación ascendente incluye a todos los individuos de la organización y contribuye a las direcciones para mejorar la administración.

Retroalimentación 360 grados en este término es necesaria la información recopilada de toda la organización y generalmente es útil para detectar y reforzar puntos de capacitación o desarrollo del recurso humano.

En este sentido Horsten, Aranda y Pando (2013) plantea los métodos de evaluación basados en el desempeño ya valorado señalando que existe una gran ventaja en actuar sobre algo que ya ocurrió y que puede ser medido, pero así también la desventaja se establece cuando existen factores que no podrían ser modificados; menciona entre los métodos:

Método de escalas de puntuación donde el evaluador será quien otorgue una puntuación individual al desempeño del trabajador y su escala deberá basarse de lo más bajo a lo más alto.

Método de selección forzada requiere que su supervisión de relevancia a la característica que más distinga el desempeño del empleado.

Método de registro de acontecimientos notables donde el evaluador conserve un control y registro diario en donde se resalte las actividades más relevantes del trabajador.

Método de verificación de campo un individuo competente y autorizado participa en la puntuación que los supervisores otorgan a cada empleado quien represente el departamento de personal solicitará información sobre el desempeño a su inmediato superior.

Método de evaluación en grupos podrán medirse a través de diversas técnicas su característica común prevalece en la comparación de del desempeño del trabajador con la de sus compañeros son relevantes el momento de tomar decisiones en cuanto a incrementos económicos tomando de referencia los logros alcanzados para poder categorizar a los individuos de mejor a peor.

Método de establecimiento de categorías requiere que el evaluador distinga a los empleados en diferentes categorías según sus evaluaciones.

Método de distribución forzada los evaluadores obligadamente deberán clasificar a sus trabajadores en relación a las calificaciones.

Método de distribución de puntos el supervisor distribuirá un puntaje para sus colaboradores en proporción de tal manera que resulte cien puntos sobre la valoración de su desempeño´

Método de comparaciones pareadas deberá el evaluador realizar una comparación cada empleado evaluado contra todos quienes son evaluados en la misma categoría o grupo.

También distingue en su estudio métodos en el desempeño a futuro se enfoca en el desempeño que sucederá posteriormente mediante la evaluación del potencial del

trabajador o de los objetivos de desempeño que se hayan establecido, dentro del esta concepción desarrolla:

Método de autoevaluación este radica en el aporte del trabajador y su empeño por demostrar un proceso de superación.

Administración por objetivos consiste en que el supervisor y el trabajador de manera conjunta establecen objetivos para el desempeño que sean alcanzables.

Evaluaciones psicológicas intervienen profesionales de psicología, donde su rol es verificar el potencial del trabajador en relación y con visión de una administración de estructurada para el futuro (Horsten, et.al., 2013).

En esa misma línea, tal como plantean los autores Boholader, Sherman, y Snell (2012) también dimensiones el enfoque en tres métodos que denotan que la trascendencia de la evaluación de desempeño ha incentivado a la transformación e instauración de procesos para valorar de la manera más adecuada el nivel de trabajo de los colaboradores en una organización:

Método de características ha sido diseñado para medir el nivel de confiabilidad, creatividad, iniciativa y liderazgo que se consideren relevantes para el cargo que desempeña y en conjunto para la misma organización a éste corresponden las escalas gráficas de calificación, las escalas mixtas, distribución forzada y formas narrativas.

Método basado en comportamientos se desarrolla a través de una escala de acciones que deberían y no deberían presentarse en el puesto de trabajo, mantiene criterios como revisión de conductas; escala para la medición del comportamiento (BARS) la cual consta cinco a diez escalas para medir cada variable de desempeño acorde al puesto; y escala de observación del comportamiento (BOS) esta técnica permite medir la frecuencia de las conductas de los trabajadores.

Método por resultados se enfoca a la medición de los resultados de los empleados más allá de sus características o conductas, la ventaja es que es mucho más objetivo que otros métodos, sus indicadores de medición son la productividad que valora el volumen de trabajo y la administración por objetivos donde puntúa las metas alcanzadas a través de su desempeño.

Por último en este sentido, Chiavenato (2008) indica que los cambios sociales y tendencias que se han generado a lo largo del tiempo trae consigo el diseño de nuevos enfoque y métodos de Evaluación de Desempeño que deberán flexibilizarse y garantizar el crecimiento y la estabilidad de la organización una vez analizadas las limitaciones que presentaban los tradicionales métodos de evaluación y rescatando los aspectos relevantes y útiles en el tiempo, esto da paso a buscar y diseñar ahora métodos creativos e innovadores que se caracterizan y tienen el enfoque de la autoevaluación y la autodirección de los individuos lo que implica una mayor intervención del trabajador en su propia planificación sobre su desarrollo, su enfoque futurista y la mejora continua del desempeño se resume en la Evaluación Participativa por Objetivos.

4.4.3 INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

En la presente investigación se manifiestan las variables clima organizacional y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones que a lo largo de la historia han sido medidos por instrumentos como test, cuestionarios, pautas de cotejo (escala Likert) y, donde se registra información que poseen características propias destinada a evidenciar el desempeño de una persona dentro de una organización a fin de verificar y evaluar los resultados obtenidos, basado en la Teoría de Spencer y Spencer (1993) el instrumento diseñado consiste en identificar las competencias del evaluado.

De igual forma, Alles (2006), enfatiza que la evaluación de desempeño se mide con enfoque de competencias de nivel teórico, competencias de nivel práctico, competencias de nivel social, y competencias nivel del conocimiento; posteriormente es importante definir a más del nivel de las competencias también el valor que permite asignarle. El instrumento de medición se realiza evaluando el alcance de los objetivos con escalas del 1 al 5 siendo que 1 es siempre, 2 frecuentemente; 3 la mitad del tiempo, 4 ocasional, 5 nunca, posteriormente se evalúan las variables desde las dimensiones: Comunicación, Liderazgo, Motivación, Seguridad y Orden, Capacitación y desarrollo, Actitud y colaboración, Ambiente de Trabajo, Capacidad personal, cada dimensión contiene su indicador de selección que fluctúan con el puntaje de escala de medición; adicionalmente resalta los aspectos por los cuales este instrumento de evaluación

integral es eficaz, la herramienta utilizada es factible, entrenamiento a evaluadores y evaluados, seguimiento de resultados y continuidad del proceso.

En este sentido sobre los instrumento de medición del estudio que se presenta con sus variables de Clima organizacional y Desempeño laboral, en las investigaciones planteadas por Madero y Barboza (2015), así como Bisbep y Malague (2012), evidencian que la medición se realiza en base a dimensiones de Estructura, Productividad, Desempeño del cargo, Aspectos Institucionales, Conocimiento de Normativas vigentes, Responsabilidad cada una de éstas se reflejará con su indicador con escala ordinal que permita otorgar la valoración de cumplimiento de las variables acorde a los objetivos de la organización, contribuyendo a la generación del perfeccionamiento tanto en el desempeño laboral del trabajador como en las áreas de trabajo que se desempeña.

En consecuencia basada en la teoría el instrumento implementado en el presente estudio se desarrolla mediante un cuestionario enfocado en las dos variables evaluación de desempeño y nivel de cumplimiento de los funcionarios que laboran en la Fiscalía Provincial de Chimborazo. En la Variable Clima organizacional – Independiente, con dimensiones de autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación, cada uno con su respectivo ítem de relación con un total de cuarenta preguntas que sustentarán esta variable para posteriormente establecer su relación con la variable dependiente. En cuanto a la variable dependiente siendo Desempeño Laboral se aplica en relación a las dimensiones, nivel de conocimiento del cargo, desempeño del cargo, conocimiento de la institución, Proactividad, relaciones interpersonales y productividad, cada una ha sido diseñada con su ítem correspondiente planteando un total de dieciocho preguntas; las dos variables mantienen un rango de calificación basado en la escala de Likert que posibilita el análisis y su relación.

4.4.4 MODELO DE MEDICIÓN

Dentro del presente estudio basado en el modelo de coeficientes de correlación de Spearman pues implica el desarrollo de variables de nivel de medición ordinales y de múltiples rasgos de tal modo que los individuos, los casos o las unidades a ser analizadas puedan ordenarse por rangos o jerarquías (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Según sustento teórico, con soporte en éste modelo se pretende analizar la interacción de variables, clima organizacional siendo independiente así como el desempeño laboral como dependiente, la correlación de variables, consistirá en que cuando una de ellas varíe, en consecuencia la otra variable igualmente adquiere una forma de cambio a partir de una precisión que permite pronosticar la condición cómo se comportará la una variable por medio de la transición que atraviese la otra (Bisbep y Malague, 2012).

Variable independiente - Evaluación de desempeño

Con relación a los objetivos se determinará de manera individual en base a las dimensiones; Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad e Innovación los resultados del análisis del cuestionario aplicado a los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo.

Variable dependiente - Desempeño laboral

Con relación a los objetivos establecidos y a las dimensiones con la que se consideró; Descripción del cargo, Desempeño del cargo, Conocimiento de la Institución, Proactividad e Innovación, Relaciones Interpersonales y Productividad; se determinará de manera individual en base al cuestionario establecido los resultados del desempeño de los funcionarios que laboran en la Fiscalía provincial de Chimborazo.

Finalmente la aplicación del modelo permitirá conocer el grado de correlación entre la variable independiente y la variable dependiente del presente estudio así como también el comportamiento de sus dimensiones, señalando la correlación entre Clima organizacional y desempeño laboral.

4.4.5 HIPÓTESIS

Existe una relación directa entre los resultados del análisis del Clima Organizacional y los resultados del análisis del Desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo.

4.4.6 SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES

VARIABLES DEPENDIENTES:

Desempeño Laboral

VARIABLES INDEPENDIENTES:

Clima Organizacional

4.5. Metodología

4.5.1 ENFOQUE

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, ya que se utilizarán coeficientes, así también se aplicará modelos estadísticos que permitirán conocer el comportamiento de un fenómeno o fenómenos (Cohen & Gómez, 2019). Esto se direcciona a medir las variables mediante la aplicación de preguntas seleccionadas de estudio que conllevan al decurso de la investigación mediante la aplicación de la estadística, por lo que los resultados obtenidos serán informes estadísticos que generan gráficos y que facilitarán su interpretación.

Por otra parte, la recolección de datos se establece en la medición y se representa en cantidades mismas que serán analizados a través de la aplicación de métodos estadísticos, debido a que este enfoque se fundamenta en base a pronósticos preliminares (hipótesis) y de estudios previos (teoría) siendo su propósito principal el construir, demostrar, explicar y predecir las teorías o fenómenos investigados (Hernández, Fernández, & Pilar, 2010). Adicionalmente es cuantitativo por que recurre a una lógica deductiva fundamentada en teorías considerablemente aceptadas para generar una hipótesis de investigación que se comprobará aplicando la técnica estadística de correlación múltiple; éste enfoque se aplica para realizar deducciones sobre una población en la que se analizan todos los componentes para medir las variables de estudio.

4.5.1.1 DISEÑO

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN - NO EXPERIMENTAL

La presente investigación es de tipo no experimental ya que no se realiza ningún tipo de tratamiento indiscriminado a las variables de estudio clima organizacional y desempeño laboral, pues se desarrolla en el análisis de fenómenos de ámbito natural como es el comportamiento profesional dentro del ambiente laboral de los funcionarios por lo que no están expuestos a ningún tipo de condición o persuasión.

TRANSVERSAL.

La investigación se aplica a la población previamente definida que son los 116 funcionarios de la Institución, con el fin de encontrar puntos comunes entre las variables de estudio Clima Organizacional y desempeño laboral, los datos arrojados que son las dimensiones de apreciación del ambiente laboral durante un tiempo señalado, sobre la población de estudio de 116 funcionarios, ya que su desempeño se enmarca en el desarrollo de competencias misionales, administrativas y de apoyo, la recolección se la realizará en un solo momento, el objetivo será analizar las variables y su interrelación, se analiza la recolección de datos de clima organizacional y desempeño laboral que se obtuvo de este evento y tiempo específico así como su influencia relación, se lo realizará sin operar las variables, observando los factores de estudio tal cual se presentan en la realidad de los funcionarios para después procesarlos e interpretarlos.

4.5.1.2 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN – DESCRIPTIVA, CORRELACIONAL

En la investigación se realiza una descripción de la población de estudio donde se puntualizan los datos referentes a edad, género, edad, nivel de estudio, lugar de trabajo, modalidad contractual.

Correlacional porque se establece la relación entre las dos variables de estudio, siendo la independiente el clima organizacional con sus ocho dimensiones: Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad e Innovación y la variable dependiente desempeño laboral con sus seis dimensiones: Descripción del cargo, Desempeño del cargo, Conocimiento de la Institución, Pro actividad e Innovación, Relaciones Interpersonales y Productividad, mediante la recopilación de información de una a través de una encuesta, sus resultados permitirán conocer el grado de relación y determinar los cambios positivos o negativos que van evidenciando. De ésta manera se pretende comprender y analizar absolutamente datos sobre los hechos sin ninguna operación previa.

4.5.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

TEÓRICO

El estudio se construyó mediante la revisión bibliográfica de diversos autores sobre la administración del recurso humano y el desarrollo de técnicas y métodos de análisis del clima organizacional en función de una actividad a realizar así como los factores y dimensiones que influyen en la evolución actual de los sistemas de análisis y el desenvolvimiento profesional de los integrantes de las organizaciones, a través de fuentes de información conceptual primarias y secundarias.

CAMPO

El estudio se construyó mediante la recolección de datos con la aplicación de una encuesta validada a través del Instrumento de medida identificado Chiang y otros (2010) donde se encuentran caracterizadas las dimensiones del clima organizacional aplicado para Organizaciones Públicas.

4.5.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.3.1 Población

La Población de estudio está constituida por la totalidad del personal de la Fiscalía Provincial de Chimborazo que comprende 116 funcionarios a nivel provincial, 84 funcionarios se encuentran en cabecera cantonal cantón Riobamba y 22 funcionarios en distribuidos en cantones a nivel de provincia; 84 funcionarios de competencia misional compuesto por 52 de género femenino 36 de género masculino, 22 funcionarios competencia administrativa 13 de género femenino y 9 de género masculino y 8 funcionarios de apoyo 2 de género femenino y 6 de género masculino.

La muestra fue no probabilística aleatorio simple porque se aplicará a todos los elementos de la población, que es la integridad de funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo.

4.5.3.2 Censo

A fin de lograr los objetivos de la presente investigación se aplicará un censo, por cuanto es necesario saber las opiniones de todos los funcionarios, ya que se cuenta con una base de datos accesible y se conocen sus integrantes, a fin de realizar un análisis integral tanto de la perspectiva del clima organizacional como del desempeño laboral, la recolección de datos sobre las variables antes descritas se utiliza la información resultante del Sistema informático de Administración de Talento Humano de la Fiscalía Provincial de Chimborazo, para lo cual se diseñó el cuestionario que compila la información necesaria (Cubillos, Velásquez, y Reyes, 2014). Es importante considerar que en el censo se incluirá toda la población a fin de considerar todas las opiniones del universo (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

4.5.3.3 Tipo de Datos

Informativos Demográficos, instrumento con datos informativos como género, edad, nivel de estudio, lugar de trabajo, modalidad contractual, y tiempo de permanencia en la institución.

4.5.4 INSTRUMENTO

Se aplicará mediante encuesta a través de dos cuestionarios con un total de cincuenta y ocho preguntas; en lo referente a la variable independiente Clima organizacional, se empleará un Instrumento de medida ya identificado de Chiang y otros (2010) para Organizaciones Públicas que consta de 5 ítems para las 8 dimensiones con un total de 40 preguntas; respecto a la variable dependiente Desempeño laboral se aplicará el Instrumento ya validado e identificado de Inostroza (2012) que consta de 3 ítems para las 6 dimensiones con un total de 18 preguntas. En consecuencia en la encuesta se

identificará tres tiempos, el primero información general, el segundo análisis del clima organizacional y el tercero análisis sobre el desempeño laboral, la recolección de los datos se la realizará sin límite de tiempo, lo que permitirá que el cuestionario sea contestado de forma autónoma y real, evitando que se generen errores innecesarios en la información del encuestado y del encuestador, esto contribuye en la ausencia de posibles influencias que inducirían a respuestas determinadas, para lo cual se utilizará escala de Likert de 5 niveles donde 1 corresponde a “completamente en desacuerdo “ y 5 corresponde a totalmente de acuerdo”; el herramienta viabilizará el análisis correlacional donde se determinarán las características que permitan concluir con el estudio.

4.5.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1. OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES

Objetivo específico	Hipótesis	Dimensión	Variable	Indicadores	Ítems	Fuente de datos
	Existe una relación directa entre los resultados del análisis del Clima Organizacional y los resultados del análisis del Desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo.	Autonomía	Clima Organizacional		1,2,3,4,5	Cuestionario de encuesta
		Cohesión			6,7,8,9,10	Cuestionario de encuesta
		Confianza			11,12,13,14,15	Cuestionario de encuesta
		Presión			16,17,18,19,20	Cuestionario de encuesta
		Apoyo			21,22,23,24,25	Cuestionario de encuesta
		Reconocimiento			26,27,28,29,30	Cuestionario de encuesta
		Equidad			31,32,33,34,35	Cuestionario de encuesta
		Innovación			36,37,38,39,40	Cuestionario de encuesta
		Descripción del cargo	Desempeño Laboral		1,2,3	Cuestionario de encuesta
		Desempeño			4,5,6	Cuestionario de encuesta
		Conocimiento Institución			7,8,9	Cuestionario de encuesta
		Proactividad e Innovación			10,11,12	Cuestionario de encuesta
		Relaciones Interpersonales			13,14,15	Cuestionario de encuesta
		Productividad			16,17,18	Cuestionario de encuesta

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado, se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, relacionados con los objetivos de la investigación y representados a través de tablas y gráficos que demostrarán de manera clara el estudio de la variable independiente Clima Organizacional y sus dimensiones (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y de la variable dependiente Desempeño Laboral y sus dimensiones (nivel de conocimiento del cargo, desempeño del cargo, conocimiento de la institución, Proactividad, relaciones interpersonales y productividad), estudiado en los funcionarios de la Fiscal

5.1 ANÁLISIS DE DATOS INFORMATIVOS DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO.

Tabla 2. Análisis datos población de estudio

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	62	53,4%
	Femenino	54	46,6%
Edad	25 a 35 años	41	35,3%
	36 a 45 años	42	36,2%
	46 a 55 años	23	19,8%
	56 a 65 años	10	8,6%
Nivel de Estudios	Bachiller	6	5,2%
	Superior	69	59,5%
	Posgrado	41	35,3%
Área de Trabajo	Misional	90	77,6%
	Administrativo	23	19,8%
	Apoyo	3	2,6%
Modalidad Contractual	Nombramiento	62	53,4%
	Nombramiento Provisional	32	27,6%

	CSO LOSEP	20	17,2%
	Contrato Código de Trabajo	2	1,7%
Ubicación	Alausí	4	3,4%
	Colta	3	2,6%
	Chambo	1	,9%
	Chunchi	2	1,7%
	Cumandá	4	3,4%
	Guano	6	5,2%
	Pallatanga	3	2,6%
	Penipe	1	,9%
	Riobamba	92	79,3%
Tiempo de permanencia	1 - 5 años	34	29,3%
	6 - 10 años	46	39,7%
	11 - 15 años	24	20,7%
	16 - 20 años	12	10,3%
	21 o más años	0	0,0%

Fuente: Encuesta

En la tabla 2, se presenta el análisis descriptivo de la caracterización de la población que son 116 funcionarios, para lo cual se utilizó estadísticos descriptivos de frecuencia y porcentaje obteniendo como resultado que, el 53,4% (62) corresponden a género masculino y el 46,6% (54) género femenino; con respecto a la edad el 35,3% (41) tiene entre 25 a 35 años, el 36,2% (42) entre 36 a 45 años, el 19,8% (23) entre 46 a 55 años y el 8,6% (10) entre 56 a 65 años; en cuanto al nivel de estudios el 5,2% (6) es bachiller, el 59,5% (69) posee título superior y el 35,3% (41) posgrado; considerando el área de trabajo el 77,6% (90) pertenece al área misional, el 19,8% (23) al área administrativa y el 2,6% (3) al área de apoyo; de igual manera con relación a la modalidad contractual el 53,4% (62) posee nombramiento, el 27,6% (32) nombramiento provisional, el 17,2% (20) Contrato de Servicios Ocasionales Losep y el 1,7% (2) Contrato Código de Trabajo; en referencia a la ubicación cantonal que laboran los funcionarios el 3,4% (4) se encuentra en Alausí, el 2,6% (3) en Colta, el 0,9% (1) en Chambo, el 1,7% (2) en Chunchi, el 3,4%

(4) Cumandá, el 5,2% (6) en Guano, el 2,6% (3) en Pallatanga, el 0,9% (1) en Penipe y el 79,3% (92) en Riobamba; adicionalmente en razón al tiempo de permanencia de los funcionarios en la institución se obtiene que el 29,3% (34) labora de 1 a 5 años, el 39,7% (46) de 6 a 10 años, el 20,7% (24) de 11 a 15 años y el 10,3% (12) de 16 a 20 años de servicio.

5.2 EVALUACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dando por cumplido el objetivo específico 2 del estudio, se evalúa el Clima organizacional a partir de sus 8 dimensiones, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 3. Frecuencia dimensión 1 Autonomía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	,9	,9	,9
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	5	4,3	4,3	5,2
	De acuerdo	42	36,2	36,2	41,4
	Totalmente de acuerdo	68	58,6	58,6	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

En la tabla 3, referente a los resultados de la dimensión 1 Autonomía del Clima Organizacional el 0,9% (1) de los encuestados considera estar en desacuerdo con la dimensión de autonomía del clima organizacional, el 4,3% (5) está Ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 36,2% (42) de los funcionarios está de acuerdo y el 58,6 (68) de los funcionarios está totalmente de acuerdo, lo que demuestra que la mayoría de funcionarios a través de la autonomía, logran conocer sus capacidades, limitaciones y exploran nuevas

experiencias debido al instinto de libertad que asumen para diversificar y aplicar sus ideas.

Tabla 4. Frecuencia dimensión 2 Cohesión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	1,7	1,7	1,7
	De acuerdo	25	21,6	21,6	23,3
	Totalmente de acuerdo	89	76,7	76,7	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

En la tabla 4, los resultados para la dimensión 2 Cohesión del Clima Organizacional reflejan que el 1,7% (2) de los encuestados está Ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 21,6% (25) está De acuerdo, y el 76,7% (89) está Totalmente de acuerdo, lo que demuestra que en general la mayoría de los funcionarios aprecian el trabajo integrado, así como el apoyo entre ellos para alcanzar las metas institucionales.

Tabla 5. Frecuencia dimensión 3 Confianza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni desacuerdo	6	5,2	5,2	5,2
	De acuerdo	33	28,4	28,4	33,6
	Totalmente de acuerdo	77	66,4	66,4	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

En la tabla 5, se identifica que la para dimensión 3 Confianza de la variable Clima Organizacional el 28,4% (33) de los encuestados está De acuerdo, el 66,4% (77) Totalmente de acuerdo y únicamente el 5,2% (6) Ni de acuerdo ni desacuerdo, lo que implica que en conjunto los funcionarios consideran que los superiores tienen la capacidad de conectarse con ellos en el equipo de trabajo mediante vínculos profesionales que les motivan a desarrollar sus capacidades.

Tabla 6. Frecuencia dimensión 4 Presión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	13	11,2	11,2	11,2
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	36	31,0	31,0	42,2
	De acuerdo	54	46,6	46,6	88,8
	Totalmente de acuerdo	13	11,2	11,2	100,0
	Total		100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

En la tabla 6, respecto a la dimensión 4 Presión de la variable Clima Organizacional el 46,6% (54) de los encuestados indicar estar De acuerdo, el 31% (36) Ni de acuerdo ni desacuerdo, el 11,2% (13) Totalmente de acuerdo y el 11,2% (13) de los encuestados está en desacuerdo, en este aspecto la presión puede ser receptada por los funcionarios de dos maneras, la primera como conformidad y aceptación de la política laboral y la segunda todo lo contrario, razón por la que sus niveles de ligereza son altos.

Tabla 7. Frecuencia dimensión 5 Apoyo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	,9	,9	,9
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	13	11,2	11,2	12,1
	De acuerdo	31	26,7	26,7	38,8
	Totalmente de acuerdo	71	61,2	61,2	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

En la tabla 7, sobre la dimensión 5 Apoyo de la variable Clima Organizacional se verifica que el 61,2% (71) de los encuestados indica estar Totalmente de acuerdo, el 26,7% (31) está De acuerdo, el 11,2% (13) de los encuestados Ni de acuerdo ni desacuerdo, y el restante 0,9% (1) está en desacuerdo; por lo que este aspecto es aceptado por los funcionarios ya que refleja el soporte con el que cuentan por parte de los directivos frente a las dificultades laborales que se presentan dentro de la institución.

Tabla 8. Frecuencia dimensión 6 Reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	,9	,9	,9
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	14	12,1	12,1	12,9
	De acuerdo	57	49,1	49,1	62,1
	Totalmente de acuerdo	44	37,9	37,9	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

En la tabla 8, respecto a la dimensión 6 Reconocimiento de la variable Clima Organizacional los resultados indican que el 49,1% (57) está De acuerdo, el 37,9% (44) Totalmente de acuerdo, el 12,1% (14) Ni de acuerdo ni desacuerdo y el 0,9% (1) restante está En desacuerdo, en este sentido los funcionarios consideran que el ser reconocidos a través de una recompensa, motiva e incrementa sus niveles de desempeño.

Tabla 9. Frecuencia dimensión 7 Equidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	1	,9	,9	,9
Ni de acuerdo ni desacuerdo	24	20,7	20,7	21,6
De acuerdo	57	49,1	49,1	70,7
Totalmente de acuerdo	34	29,3	29,3	100,0
Total	116	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

En la Tabla 9, referente a la dimensión 7 Equidad de la variable de Clima Organizacional los resultados representan que el 49,1% (57) de los **encuestados** está De acuerdo, el 29,3% (34) está Totalmente de acuerdo, el 20,7% (24) considera estar Ni de acuerdo ni desacuerdo, y únicamente el 0,9% (1) está en desacuerdo; lo cual permite señalar que de manera general de funcionarios considera que es importante proporcionar a cada uno el respeto que merece y en igualdad de condiciones, así como aceptar sus opiniones y forma de pensar, entre otros.

Tabla 10. Frecuencia dimensión 8 Innovación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	3	2,6	2,6	2,6
Ni de acuerdo ni desacuerdo	15	12,9	12,9	15,5
De acuerdo	32	27,6	27,6	43,1
Totalmente de acuerdo	66	56,9	56,9	100,0
Total	116	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

En la tabla 10 sobre los resultados de la dimensión 8 Innovación de la variable Clima Organizacional el 56,9% (66) del total de encuestados indica estar Totalmente de acuerdo, el 27,6% (32) está De acuerdo, el 12,9% (15) Ni de acuerdo ni desacuerdo, y el 2,6% (3) está en desacuerdo; lo que destaca que los trabajadores están satisfechos de que la organización propicie que en los equipos de trabajo se permitan plantear proyectos, discutiendo los procesos establecidos y que contribuyen a funcionar de forma positiva y dinámica a partir de lo cual surgirán nuevas ideas.

5.3 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES CON MAYOR RELEVANCIA EN LA VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL.

Tabla 11. Análisis correlación dimensiones Clima Organizacional

	AUTONOMÍA	COHESIÓN	CONFIANZA	PRESIÓN	APOYO	RECONOCIMIENTO	EQUIDAD	INNOVACIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)	,599**	,776**	,850**	,327**	,843**	,792**	,791**	,873**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Fuente: Encuesta

En la tabla 11, respecto al análisis de relevancia de las dimensiones del Clima organizacional sobre la correlación de las dimensiones; innovación con un valor de 0,873**, confianza con 0,850**, y apoyo con un valor de 0,843**, siendo en éstas el nivel de significancia menor de 0,05, se concluye que los funcionarios de la Fiscalía provincial de Chimborazo consideran mucho más relevantes o con mayor fuerza dentro del ambiente de trabajo seguidas por las dimensiones; reconocimiento con un valor de 0,792**, equidad con 0,791**, y cohesión con un valor de 0,776** con niveles de significancia menores al 0,05; finalmente consideran importante pero no relevante la autonomía con un valor de 0,599** y presión con 0,327** con niveles de significancia menores al 0,05, esto quiere decir que si los niveles de innovación y cohesión se incrementan para con los funcionarios paralelamente se fortalece el clima organizacional y reflejará un incremento en sus niveles de comportamiento.

5.4 ANÁLISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL

Dando por cumplido el objetivo específico 3 se identifica los resultados de las dimensiones del Desempeño Laboral:

Tabla 12. Frecuencia dimensión 1 Nivel De Conocimiento descripción del cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	1	,9	,9	,9
	De acuerdo	8	6,9	6,9	7,8
	Totalmente de acuerdo	107	92,2	92,2	100
	Total	116	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

En la tabla 12, indica los resultados sobre la dimensión 1 Nivel de conocimiento sobre la Descripción del Cargo de la variable Desempeño Laboral los que representan que el 92,2% (107) de los encuestados está Totalmente de acuerdo y el 6,9% (8), y el 0,9% (1) está Ni en acuerdo ni en desacuerdo, lo que significa que la mayoría de funcionarios consideran relevante conocer las funciones, atribuciones y condiciones del trabajo que van a desempeñar al considerar que su aporte generará valor a la institución.

Tabla 13. Frecuencia dimensión 2 Desempeño del cargo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	10	8,6	8,6	8,6
Válido Totalmente de acuerdo	106	91,4	100,0	100,0
Total	116	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

En la tabla 13, respecto a la dimensión 2 Desempeño del cargo de la variable Desempeño Laboral los resultados reflejan que el 8,6% (10) de los encuestados señala estar De acuerdo mientras que el 91,4% (106) está Totalmente de acuerdo, esto muestra que los funcionarios concluyen con la relevancia que tiene realizar las funciones y tareas principales que demanda su cargo, característica que permite demostrar su competitividad en la institución.

Tabla 14. Frecuencia dimensión 3 Conocimiento de la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	10	8,6	8,6	8,6
Válido Totalmente de acuerdo	106	91,4	100,0	100,0
Total	116	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

En la tabla 14, referente a los resultados de la dimensión 3 de la variable Desempeño Laboral el 91,4% (106) de los encuestados indica estar Totalmente de acuerdo, y el 8,6% (10) está De acuerdo, lo que significa que casi la totalidad de funcionarios coincide que

es trascendental vincular sus capacidades y destrezas que es el hacer con los conocimientos profesionales que es el saber para cumplir de manera exitosa las funciones asignadas.

Tabla 15. Frecuencia dimensión 4 Proactividad e innovación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en acuerdo				
	Ni en Desacuerdo	2	1,7	1,7	1,7
	De acuerdo	19	16,4	16,4	18,1
	Totalmente de acuerdo	95	81,9	81,9	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

En la tabla 15, con respecto a los resultados de la dimensión 4 Proactividad e Innovación de la variable Desempeño Laboral el 81,9% (95) de los encuestados manifiesta estar Totalmente de acuerdo mientras el 16,4% (19) está De acuerdo, y un mínimo de 1,7% (2) está Ni en acuerdo

Ni en desacuerdo; en general los funcionarios se manifiestan de tal manera que es importante la actitud en que asumen el control de su conducta frente al trabajo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones novedosas para generar avances en la institución.

Tabla 16. Frecuencia dimensión 5 Relaciones Interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Ni en acuerdo				
Ni en Desacuerdo	2	1,7	1,7	1,7
De acuerdo	19	16,4	16,4	18,1
Totalmente de acuerdo	95	81,9	91,9	100,0
Total	116	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

En la tabla 16, con relación a los resultados de la dimensión 5 de la variable Desempeño Laboral el 81,9% (95) de los encuestados está Totalmente de acuerdo, el 16,4% (19) está De acuerdo, y el 1,7% (2) restante señala estar Ni en acuerdo ni en desacuerdo, al respecto en su mayoría los trabajadores demuestran a través de su opinión que es importante mantener interacciones con todos los integrantes de la institución, de esta manera se genera un mecanismo decisivo para alcanzar el éxito en el desempeño de sus funciones.

Tabla 17. Frecuencia dimensión 6 Productividad de la variable 2 Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en acuerdo Ni en desacuerdo	1	,9	,9	,9
	De acuerdo	20	17,2	17,2	18,1
	Totalmente de acuerdo	95	81,9	81,9	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

En la tabla 17, respecto a los resultados de la dimensión 6 Productividad de la variable Desempeño Laboral el 81,9% (95) de los encuestados considera que está Totalmente de acuerdo, mientras que el 17,2% (20) está De acuerdo, y el 0,9% (1) está Ni en acuerdo ni en desacuerdo; en conclusión en este factor los funcionarios aprueban el criterio de que deben guiarse en los objetivos concretos a ser cumplidos en los plazos y tiempos establecidos a fin de que puedan ser evaluados el desempeño laboral.

**5.5 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA
VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA
VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL.**

Tabla 18. Correlación dimensión 1 Autonomía y Desempeño Laboral

		AUTONOMÍA	DESEMPEÑO LABORAL
AUTONOMÍA	Correlación de Pearson	1	,325**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	116	116
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,325**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	116	116

Fuente: Encuesta

En la tabla 18, se puede analizar que el valor de correlación es de 0,325** y el nivel de significancia o margen de error es 0,000 por lo que es menor al 0,05 lo cual demuestra una correlación positiva, se evidencia que la dimensión Autonomía incide en menor grado en el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo.

Tabla 19. Correlación dimensión 2 Cohesión y Desempeño Laboral

		COHESIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
COHESIÓN	Correlación de Pearson	1	,564**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	116	116
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,564**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	116	116

Fuente: Encuesta

En la tabla 19, respecto al resultado que es de 0,564** y el nivel de significancia o margen de error es 0,000 por lo que es menor al 0,05 lo cual demuestra que posee una correlación significativa directa y positiva, ya que evidencia que la dimensión Cohesión incide en el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo.

Tabla 20. Correlación dimensión 3 Confianza y Desempeño Laboral

		CONFIANZA	DESEMPEÑO LABORAL
CONFIANZA	Correlación de Pearson	1	,640**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	116	116
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,640**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	116	116

Fuente: Encuesta

En la tabla 20, se puede analizar que el valor de correlación es de 0,640* y el nivel de significancia o margen de error es 0,000 por lo que es menor al 0,05 respecto a la dimensión Confianza, lo cual demuestra una correlación significativa directa y positiva, con el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo.

Tabla 21. Correlación dimensión 4 Presión y Desempeño Laboral

		PRESIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
PRESIÓN	Correlación de Pearson	1	,094
	Sig. (bilateral)		,317
	N	116	116
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,094	1
	Sig. (bilateral)	,317	
	N	116	116

Fuente: Encuesta

En la tabla 21, se puede verificar que el valor de correlación es de 0,094 y el nivel de significancia o margen de error es 0,317 por lo que es mayor al 0,05 respecto a la dimensión, señalando no existe significancia ni correlación, lo que demuestra que la Presión no influye en el desempeño laboral asumiendo que cada funcionario conoce el rol que debe desempeñar según lo establecido en el Manual de puestos institucional.

Tabla 22. Correlación dimensión 5 Apoyo y Desempeño Laboral

		APOYO	DESEMPEÑO LABORAL
APOYO	Correlación de Pearson	1	,492**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	116	116
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,492**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	116	116

Fuente: Encuesta

En la tabla 22, se puede analizar que el valor de correlación es de 0,492** y el nivel de significancia o margen de error es 0,000 por lo que es menor al 0,05 respecto a la dimensión Apoyo, lo cual demuestra que existe una correlación positiva pero no altamente significativa, con el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo, asumiendo así que la normativa legal vigente, estatuto y manuales define claramente las funciones de los integrantes de la institución por lo que no constituye un factor absoluto el apoyo, pues el desempeño está sujeto a los resultados del conocimiento y producción laboral.

Tabla 23. Correlación dimensión 6 Reconocimiento y Desempeño Laboral

		RECONOCIMIENTO	DESEMPEÑO LABORAL
RECONOCIMIENTO	Correlación de Pearson	1	,469**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	116	116
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,469**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	116	116

Fuente: Encuesta

En la tabla 23, se verifica que el valor de correlación es de 0,469** y el nivel de significancia o margen de error es 0,000 por lo que es menor al 0,05 respecto a la dimensión Reconocimiento, lo cual demuestra que existe una correlación positiva mas no significativa ni directa para los funcionarios el que sean reconocidos por su trabajo, tomando en cuanto que los funcionarios consideran el reconocimiento como un derecho adquirido más que una recompensa o premiación, debido a que al formar parte del giro económico del sector público define claramente los lineamientos en cuanto a recompensas y premios pues no están regulados legalmente.

Tabla 24. Correlación dimensión 7 Equidad y Desempeño Laboral

		EQUIDAD	DESEMPEÑO LABORAL
EQUIDAD	Correlación de Pearson	1	,505**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	116	116
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,505**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	116	116

Fuente: Encuesta

En la tabla 24, se verifica que el valor de correlación es de 0,505** y el nivel de significancia o margen de error es 0,000 por lo que es menor al 0,05 lo cual indica que existe una correlación significativa directa y positiva entre la Equidad que se demuestra en la institución para con sus colaboradores y su desempeño laboral.

Tabla 25. Correlación dimensión 8 Innovación y Desempeño Laboral

		INNOVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
INNOVACIÓN	Correlación de Pearson	1	,592**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	116	116
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,592**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	116	116

Fuente: Encuesta

En la tabla 25, se identifica que el valor de correlación es de 0,592** y el nivel de significancia o margen de error es 0,000 por lo que es menor al 0,05 esto refleja que existe una correlación significativa directa y positiva entre la Innovación consentida por parte de la institución a fin de mejorar el rendimiento y la confianza del desempeño humano lo cual motiva e influye en el desempeño laboral.

5.6 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL Y VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 26. Correlación Clima Organizacional y Desempeño Laboral

		CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)	DESEMPEÑO LABORAL
		Correlación de Pearson	1 ,625**
CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)	Sig. (bilateral)		,000
		N	116 116
		Correlación de Pearson	,625** 1
DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	
		N	116 116

Fuente: Encuesta

En la tabla 26, se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,625** y el nivel de significancia o margen de error es 0,000 por lo que es menor al 0,05, lo cual demuestra una correlación significativa directa y positiva en un 62,5% lo que concluye, que si el Clima Organizacional progresa o se perfecciona el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo se desarrolla de manera positiva en la misma proporción.

5.7 ANÁLISIS DE COEFICIENTES ENTRE LA VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL Y VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL.

Cumpliendo con el objetivo general del estudio, se presenta los resultados del análisis de coeficientes de relación entre las variables.

Tabla 27. Coeficientes entre variables

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	53,702	3,439		15,614	,000
CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)	0,182	0,021	,625	8,558	,000

Fuente: Encuesta

En la tabla 27, en relación al coeficiente entre las variables, es importante considerar dos aspectos; el primero es que el valor de significancia es 0,000 lo que es menor a 0,05, este resultado permite afirmar que la variable independiente de Clima Organizacional es significativa estadísticamente y tiene relación directa, por tanto la inclusión de ésta en el modelo aplicado es importante, el segundo aspecto indica que el valor del coeficiente es 0,182, lo cual significa que por cada punto porcentual que la variable independiente Clima Organizacional cambie, la variable dependiente Desempeño Laboral va a incrementar positivamente 0,182 puntos.

6. CONCLUSIONES

En este punto, con base en los resultados arrojados de la investigación, se concluye el estudio determina relación directa entre las variables clima organización y el desempeño laboral en los funcionarios misionales, administrativos y de apoyo de la Fiscalía Provincial de Chimborazo, lo cual permite afirmar que en cuanto mejor sea percepción del clima organizacional, el desempeño de los funcionarios será mucho óptimo.

- Se ha determinado que al considerar un nivel de significancia del 5%, respecto a la evaluación del Clima organizacional existe una relación directa, positiva y fuerte con las dimensiones innovación (0,873**), confianza (0,850**), apoyo (0,843**), reconocimiento (0,0792**), equidad (0,791**), cohesión (0,776**) y autonomía (0,599**), en orden de puntuación, lo cual permite señalar que los funcionarios perciben un ambiente de trabajo muy interesante y adecuado cuando coexiste interacción entre ellos con dirección y jefes inmediatos, el trato es justo y se les permite plantearse metas u objetivos personales a través de la confianza y la aprobación de sus logros.

Por otra parte existe una relación positiva y significativa en menor grado respecto a la presión (0,327**) en el clima organizacional, lo que demuestra que si los niveles de presión incrementan el nivel del clima organizacional adecuado refleja un decremento significativo, debido a que los funcionarios consideran que el incremento de carga laboral, mayor responsabilidad implica disminución en la disponibilidad de su tiempo por lo que se ven afectadas sus capacidades humanas.

- Se verifica que existe una relación positiva débil, entre la dimensión Autonomía (0,325**) del clima organizacional y la variable dependiente Desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo, lo que representa que si se permite a los funcionarios autoevaluarse, tomar la iniciativa y permitirles organizar su trabajo reflejará un nivel desempeño laboral superior.

- Se evidencia que la relación positiva media entre la dimensión cohesión (0,564**) del clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios es positiva moderada y significativa, por lo que independientemente de que exista amistad, armonía o buenas relaciones el desempeño laboral se reflejará en los mismos niveles.
- Existe una relación directa positiva y significativa entre la dimensión confianza (0,640**) y el Desempeño laboral, lo que quiere decir que los funcionarios sienten mucha más seguridad que confíen en su trabajo lo que incrementa notablemente su relación con el trabajo y con sus superiores o directivos generando la seguridad necesaria.
- Existe una relación mínima positiva pero no es directa ni significativa entre la dimensión presión (0,094) y el desempeño laboral, esto se debe a que los funcionarios consideran que los jefes o directivos no se centran en el rendimiento y les permiten establecer relaciones interpersonales que puedan mantener equiparados los niveles de estrés lo cual no lesiona la satisfacción del trabajador.
- Existe una relación directa positiva media o moderada entre la dimensión apoyo (0,492**) y el Desempeño Laboral ya que los trabajadores consideran que la motivación, el ejemplo y el interés que reciben por parte de la institución ante tareas realizadas es un incentivo para su desempeño.
- Se verifica que existe una relación positiva, media moderada entre la dimensión reconocimiento (0,469**) del clima organizacional y la variable dependiente Desempeño laboral, lo cual permite establecer que cuando los jefes o directivos reconocen o atienden las necesidades de desarrollo de los trabajadores, la calidad de desempeño incrementa.

- Existe una relación directa positiva y significativa entre Equidad (0,505**) y el Desempeño Laboral de los funcionarios, debido a que indican que el trato por parte de sus jefes y directivos de manera equitativa y el planteamiento de objetivos alcanzables es importante para el desempeño laboral.
- Existe una relación directa positiva y significativa entre la dimensión innovación (0,592**) y el Desempeño Laboral, pues es apreciado por parte de los funcionarios el valor que los jefes inmediatos da a las iniciativas, y a los nuevos métodos de solucionar problemas o mejorar el trabajo.
- Finalmente se concluye que entre la variable clima organizacional y desempeño laboral existe correlación positiva y bastante significativa (0,625**), lo cual permite precisar que los factores que tiene relación directa significativa del clima organizacional incrementan positivamente los funcionarios alcanzarán niveles óptimos de desempeño.

7. RECOMENDACIONES

En relación a los resultados obtenidos del estudio, es oportuno emitir las siguientes recomendaciones con el fin de que una vez evaluado el clima laboral se aprecie como una oportunidad existente y notable para mejorar las relaciones entre la institución y su talento humano

- Realizar actividades de confraternidad entre funcionarios, jefes inmediatos y directivos, lo que contribuirá para tener un ambiente laboral saludable y libre resistencias.
- Se recomienda mantener una comunicación asertiva entre funcionarios mediante reuniones entre equipos de trabajo con el objetivo de compartir criterios, opiniones y las relaciones se reafirmen.
- Difundir comunicados en los que se incentive el emprendimiento de ideas por parte de los funcionarios, tanto para solución de conflictos laborales como para el desarrollo de las tareas asignadas.
- Adaptar un método de seguimiento y monitoreo sobre las actividades que realizan los funcionarios convirtiéndose en una supervisión o control manejable, a fin de que no consideren ser presionados, para evitar rechazo en el ambiente de trabajo, lo ideal sería una observación controlada pero tolerante con el objetivo de lograr un equilibrio general entre su desempeño y la estabilidad de las capacidades humanas.
- Finalmente, se recomienda profundizar temas enfocados a la percepción del clima organizacional en el desempeño laboral a fin de conocer nuevas técnicas y métodos de generación de cambios en el ambiente de trabajo.

8. REFERENCIAS CITADAS

- Alles, M. (2006). *DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS*. Buenos Aires: Garnica S.A.
- Allmendinger, P. (22 de 10 de 2017). *Planning Theory*. Obtenido de googlebooks: <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=XQAoDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=allmendinger+pLANNING+THEORY&ots=dRg9l2vgs-&sig=lf1T74oxC8STNzYwlBMPbr8rodY#v=onepage&q=allmendinger%20pLANNING%20THEORY&f=false>
- Allmendinger, P. (2017). *Planning Theory*. London: PALGRAVE.
- Arano, R., Escudero, J., & Delfin, L. (2016). EL ORIGEN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, DESDE UNA PERSPECTIVA DE LAS ESCUELAS DE LA ADMINISTRACIÓN: UNA APROXIMACIÓN. *Ciencia Administrativa*.
- Ávila, D. D. (2018). Geopolítica y comercio exterior en el siglo XXI: retos y perspectivas. *ECONPAPERS*.
- Bisbep, J., & Malague, R. (2012). Utilizando estratégico actuación Sistemas de medición para la formulación de estrategias: ¿Funciona. *Administración e Investigación*.
- Boholader, G., Sherman, A., & Snell, S. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. México: Thomson Learning.
- Bonnefoy, J. (2014). *Los indicadores de evaluación del desempeño: una herramienta para la gestión por resultados en América Latina*. . Santiago, Chile: Limitada LC/IP/1.327.
- Bonnin, C. (1808). *Principes d'Administration Publique*. Paris: Chez Renaudiere Imprimeur-Libraire.
- Bordas, M. (2018). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: www.UNED/Publicaciones.

- Chen, G., Gully, S., & Kilculien, R. (2000). Examination of relationships among trait-like individual differences, state-like individual differences, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, M., Huerta Rivera, P. C., & Nuñez Partido, A. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos*. Obtenido de Scielo.conicyt.cl: <https://bit.ly/2Y17GTp>
- Chiang, M., Salazar, M., Martín, M., & Nuñez, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Scielo*.
- Chiavenato, I. (2002). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. Colombia: MCGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2003). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill/INTERAMERICANA.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos, el capital intelectual de las organizaciones. *Revista de Economía y Administración*.
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Humano*. México: McGraw-Hill.
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Buenos Aires: TESEO.
- Cubillos, B., Velásquez, F., & Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afecta al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (2008). The discipline and practice of qualitative research . *Strategies of qualitative inquiry*.
- Dessler, G. (2011). *Factores del clima organizacional*. México: Prentice Hall Inc.

- Dorta, A. (2013). Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional . *Centro de desarrollo Gerencial*.
- Drucker, P. (1999). Knowledge, Worker Productivity. *California, Management*.
- Fare, R., Grosskopf, S., & Lovell, K. (2013). *The Measurement of Efficiency of Production*. New York: Kluwer-Nijhoff.
- Ford, R. (2017). Combinando metas de desempeño, aprendizaje y comportamiento para combinar el trabajo con la persona: tres pasos para mejorar el. *Horizontes de Negocios*.
- Forehand, G., & Gilmer, B. (1964). Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional. . *Psychological Bulletin*.
- Foster, J., Liberman, N., & Higgins, T. (2017). On the Nature of Objectification: Implications of Considering People as Means to Goals. *Journal of experimental social Psychology*.
- Giraudier, M. (2018). *Cómo gestionar el clima laboral*. ebook.
- Hatcher, T. (2010). *Ethics and HRD a new approach to leading responsible organizations*. Accesible Publishing Systems.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologías de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Pilar, B. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- Horsten, L., Aranda, C., & Pando, M. (2013). Validación DE UN INSTRUMENTO DE Evaluación. *REVISTA IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA: CIENCIA Y TECNOLOGÍA*.
- Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*.

- Madero, S., & Barboza, G. (2015). Interrelación de la cultura, flexibilidad laboral, alineación estratégica, innovación y rendimiento empresarial. *Contaduría y Administración*.
- Mazarriegos, A. (2016). Evaluación de desempeño, presente pasado y futuro. *GlocalThinking*.
- Morán, M. (2017). Peter Drucker: Padre del Management. *Action Coach business coaching*.
- Olaz, Á., & Brändle, G. (2013). DISEÑO DE UNA ENTREVISTA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DESDE UNA PERSPECTIVA MICROSOCIOLOGICA. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*.
- Pérez, L., Guillén, M., & Bañón, A. (2016). Influencia de los factores de contingencia en el desarrollo del cuadro de mando integral y su asociación con un rendimiento mejor. El caso de las empresas españolas. *Revista de Contabilidad*.
- Phillips, J., & Gully, S. (2016). Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones. *12a Ed. Ricky W.*
- Rashed, A., & Goll, I. (2014). Top management demographic characteristics and company performance. *GESTIÓN ESTRATÉGICA*.
- Rincón, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. *Informes Psicológicos*.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2017). *La Gestión de Recursos Humanos*. Hoboken: PEARSON, ALWAYS LEARNING, and MYLAB.
- Salgado, J., Gorriti, M., & Silvia, M. (2007). La Entrevista Conductual Estructurada y el Desempeño Laboral en la Administración Pública Española: Propiedades Psicométricas y Reacciones de Justicia. *Journal of work a and organizational Psychology*, 55.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at work, models for superior performance*. New York-Chichester: Wiley.

- Stahl, G., Brewster, C., Collings, D., & Hajro, A. (2019). Mejora del Papel de la Gestión de Recursos Humanos en la sostenibilidad corporativa y la responsabilidad social. un enfoque multidimensional. *Human Resource Management Review*.
- Stahl, G., Brewster, C., Collings, D., & Hajro, a. (2019). Mejora del papel de la gestión de recursos humanos en la sostenibilidad corporativa y la responsabilidad social: un enfoque multidimensional de múltiples partes interesadas para la gestión de recursos humanos. *Human resource Management Review*.
- Stubbs, E. A. (2016). *Indicadores de desempeño*. Brasil: IBICT - Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia ProQuest ebrary. Web.
- Torrecilla, O. (2013). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL*.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Bogotá: Manuel Moderno.
- Wehrich, H., & Koontz, H. (2012). *Mangement a global perspective*. México: McGrawHill.
- Winter, R. (2000). *Manual de Trabajo en Equipo*. Madrid: Díaz de Santos S.A.
- Zhang, L., Zhao, Z., Yang, M., & Songrui, L. (2020). Un método de decisión de criterios múltiples para la evaluación de desempeño de la calidad del servicio de cobro público. *Energy*.

9. ANEXOS

9.1 ENCUESTA - RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS FUNCIONARIOS DE LA FISCALÍA PROVINCIAL DE CHIMBORAZO.

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo analizar el Clima Organizacional y la relación con el Desempeño Laboral de los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo, el contenido tiene fines únicamente informativos de investigación.

Instrucciones Generales:

- 1.- Lea detenidamente cada pregunta y responda con toda sinceridad
- 2.- No hay respuestas erróneas.
- 3.- Los resultados de esta encuesta serán analizados con absoluta reserva

Instrucciones Específicas

- 1.- Marque una respuesta en escala de a 1 a 5:
Siendo 1 totalmente desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni en acuerdo ni desacuerdo, 4 de acuerdo, 5 totalmente de acuerdo

Responsables:

Investigador: Andrea Morales. Telf.: 0985383574

e-mail: afmoralesmendez@yahoo.com

Inv. Responsable: A. Montenegro. Ing. Mg

e-mail: af.montenegro@uta.edu.ec

INFORMACIÓN GENERAL DEL ENCUESTADO:

1.- NÚMERO DE CÉDULA _____

2.- GÉNERO

FEMENINO

MASCULINO

3.- EDAD

25 - 35 años

36 - 45 años

46 - 55 años

56 - 65 años

4.- NIVEL DE ESTUDIO

BACHILLER
SUPERIOR
POSGRADO

5.- ÁREA DE TRABAJO EN LA QUE LABORA

MISIONAL
ADMINISTRATIVA
APOYO

6.- MODALIDAD CONTRACTUAL

NOMBRAMIENTO
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
CONTRATO LOSEP
CONTRATO CÓDIGO DE
TRABAJO

7.- LUGAR DE TRABAJO

ALAUSÍ
COLTA
CHAMBO
CHUNCHI
CUMANDÁ
GUAMOTE
GUANO
PALLATANGA
PENIPE
RIOBAMBA

8.- TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA INSTITUCIÓN:

1 - 5 años
6 - 10 años
11 -15 año
16 - 20 años
21 o más años

SECCIÓN 1.- CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: AUTONOMÍA						
1	¿Tiene autonomía laboral?					
2	¿Se realiza autoevaluación de su trabajo?					
3	¿Toma la iniciativa en su trabajo?					
4	¿Tiene libertad para tomar decisiones?					
5	¿Organiza su trabajo bajo su criterio?					
DIMENSIÓN 2: COHESIÓN						
6	¿Mantiene buenas relaciones laborales?					
7	¿Promueve un entorno agradable de trabajo?					
8	¿Existe colaboración entre compañeros de su trabajo?					
9	¿Existe amistad y consideración entre sus compañeros de trabajo?					
10	¿Existe armonía para trabajar en equipo?					
DIMENSIÓN 3: CONFIANZA						
11	¿Puede comunicarse con sus superiores abiertamente sobre asuntos personales?					
12	¿Los inmediatos superiores tienen confianza en sus funcionarios?					
13	¿Existe buenas relaciones entre inmediatos superiores y el equipo de trabajo?					
14	¿Los directivos tienen confianza en sus funcionarios?					
15	¿Existe confianza entre compañeros de trabajo?					
DIMENSIÓN 4: PRESIÓN						
16	¿La carga laboral es excesiva y dispone de muy poco tiempo?					

17	¿Los compañeros que desempeñan su cargo, sufren de estrés debido a la carga laboral?					
18	¿Siente estrés o ansiedad debido a la carga laboral?					
19	¿Considera que no tiene días libres debido al trabajo?					
20	¿Se siente relajado en su lugar de trabajo?					
DIMENSIÓN 5: APOYO						
21	¿Su jefe le motiva a superarse?					
22	¿Su jefe representa para Usted un modelo a seguir?					
23	¿Cree que la institución se interesa por el personal?					
24	¿Su jefe apoya su trabajo pero permite que aprenda de sus errores?					
25	¿El trato de su jefe es respetuoso?					
DIMENSIÓN 6: RECONOCIMIENTO						
26	¿Existen capacitaciones por parte de la Institución?					
27	¿Su jefe reconoce cuando realiza un buen trabajo?					
28	¿Conoce casos donde los compañeros no reciben atención ni reconocimientos?					
29	¿Existen posibilidades de desarrollo personal en la Institución?					
30	¿Los directivos valoran más sus habilidades que debilidades?					
DIMENSIÓN 7: EQUIDAD						
31	¿El trato de su jefe es justo?					
32	¿Los objetivos que su jefe le plantea son alcanzables?					
33	¿El trato por parte de los directivos es igual para todos los compañeros?					
34	¿Su jefe tiene trato preferencial por alguien dentro del equipo de trabajo?					

35	¿Su jefe tiene razón cuando impone una observación o llamado de atención?					
DIMENSIÓN 8: INNOVACIÓN						
36	¿Su jefe valora su iniciativa para realizar el trabajo?					
37	¿Su jefe se abre a la posibilidad de encontrar nuevas formas de solucionar problemas?					
38	¿Su equipo de trabajo siempre está dispuesto al cambio?					
39	¿Su jefe le motiva a realizar el trabajo?					
40	¿En la institución se implementan nuevos métodos para mejorar el trabajo?					

SECCIÓN 2.- DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO LABORAL						
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA DESCRIPCIÓN DEL CARGO						
1	¿Conoce las funciones de su puesto de trabajo?					
2	¿Cumple con las responsabilidades a su cargo?					
3	¿Posee amplios conocimientos en su área?					
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO DEL CARGO						
4	¿Es organizado en su puesto de trabajo?					
5	¿Necesita supervisión permanente para realizar su trabajo?					
6	¿Considera que posee todas las capacidades para realizar su trabajo?					
DIMENSIÓN 3: CONOCIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN						
7	¿Conoce la misión y visión institucional?					
8	¿Conoce los objetivos de la institución?					
9	¿Se siente identificado con el ambiente de trabajo?					
DIMENSIÓN 4: PROACTIVIDAD E INNOVACIÓN						
10	¿Participa activamente en las reuniones de trabajo?					
11	¿Aporta ideas para brindar un mejor servicio?					
12	¿Se adapta fácilmente a las condiciones de trabajo?					
DIMENSIÓN 5: RELACIONES INTERPERSONALES						
13	¿Mantiene una relación cordial con sus compañeros?					
14	¿Ayuda a fomentar un ambiente de trabajo agradable?					

15	¿Se siente cómodo trabajando en equipo?					
	DIMENSIÓN 6: PRODUCTIVIDAD					
16	¿Logra sus metas laborales?					
17	¿Trabaja de forma metódica y ordenada?					
18	¿Cumple con los objetivos de su área de trabajo?					

Fuente: Clima organizacional - Instrumento de medida identificado Chiang y otros (2010) Organizaciones Públicas; Desempeño laboral - Instrumento de medida identificado Inostroza (2012)

9.2 ACUSO RECIBIDO –ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yahoo Mail - RE: ARTICULO KAIROS.- ANDREA MORALES M

<https://mail.yahoo.com/d/folders/1/messages/7061>

RE: ARTICULO KAIROS.- ANDREA MORALES M.

From: kairos (kairos@unach.edu.ec)

To: afmoralesmendez@yahoo.com

Date: Thursday, March 18, 2021, 11:47 AM GMT-5

Apreciada autora,

Gracias por considerar a KAIRÓS, revista de ciencias económicas, jurídicas y administrativas, para la publicación de su producción científica.

Acusamos recibo del manuscrito que pasa a la fase prearbitral. Tan pronto se tenga un dictamen se lo comunicaremos.

Un cordial saludo,

Equipo editorial.

Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas	Campus Norte. Avda. Antonio José de Sucre, Km 1,5 Vía a Guano Teléfonos: (593-3)3730880-ext. 2152
 UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO	 <i>Revista de ciencias económicas, jurídicas y administrativas</i>

De: Andrea Morales <afmoralesmendez@yahoo.com>

Enviado: miércoles, 17 de marzo de 2021 15:43

Para: kairos <kairos@unach.edu.ec>

Asunto: ARTICULO KAIROS.- ANDREA MORALES M.

Estimados
Revista Kairos de la Universidad Nacional de Chimborazo:

Reciban un cordial saludo, a la vez que me permito adjuntar el artículo académico a ser considerado para la publicación de la Revista Kairos de la siguiente edición.

Por la atención que se de a la presente, anticipo mi sincero agradecimiento.

Atentamente,

Andrea Francisca Morales Méndez.