

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2019

TEMA: “Clima organizacional y su relación en el rendimiento laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo”.

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en
Gestión del Talento Humano

AUTOR: Ingeniero Daniel Fabricio Sánchez Veloz

DIRECTORA: Ingeniera Amparito Cecilia León Saltos, Magíster

AMBATO – ECUADOR

2022

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

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Doctor Jorge Francisco Abril Flores, Magíster e Ingeniera María Dolores Guamán Guevara, Magister, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “Clima organizacional y su relación en el rendimiento laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo” elaborado y presentado por el Ingeniero Daniel Fabricio Sánchez Veloz, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

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

Dr. Jorge Francisco Abril Flores, Mg
Miembro del Tribunal

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

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “Clima organizacional y su relación en el rendimiento laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo”, le corresponde exclusivamente al Ingeniero Daniel Fabricio Sánchez Veloz, Autor bajo la Dirección de la Ingeniera Amparito Cecilia León Saltos, Magíster., Directora del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Daniel Fabricio Sánchez Veloz
C.C. 1804465498
AUTOR

Ing. Amparito Cecilia León Saltos, Mg.
C.C. 1707931976
DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

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

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

Ing. Daniel Fabricio Sánchez Veloz
C.C. 1804465498

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
DEDICATORIA	x
AGRADECIMIENTO.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiv
CAPÍTULO I.....	4
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.1 JUSTIFICACIÓN	4
1.2 OBJETIVOS	4
1.2.1 GENERAL.....	5
1.2.2 ESPECÍFICOS	5
CAPÍTULO II.....	6
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	6
2.1 MARCO TEÓRICO CLIMA ORGANIZACIONAL.....	10
2.1.1 DEFINICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	10
2.1.2 IMPORTANCIA DE MANTENER UN BUEN CLIMA ORGANIZACIONAL	11
2.1.3 CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	12
2.1.4 DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	13
2.1.5 FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	13

2.1.6 BENEFICIOS Y DESVENTAJAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	14
2.1.7 TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL	14
2.2 MARCO TEÓRICO RENDIMIENTO LABORAL	15
2.2.1 DEFINICIÓN DE RENDIMIENTO LABORAL.....	15
2.2.2 CARACTERÍSTICAS DEL RENDIMIENTO LABORAL.....	16
2.2.3 FACTORES DEL RENDIMIENTO LABORAL.....	16
2.2.4 DIMENSIONES DEL RENDIMIENTO LABORAL	17
CAPÍTULO III.....	18
MARCO METODOLÓGICO.....	18
3.1. UBICACIÓN.....	18
3.2. EQUIPOS Y MATERIALES.....	18
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	18
3.4. PRUEBA E HIPÓTESIS.....	19
3.5. POBLACIÓN O MUESTRA.....	20
3.6. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	21
3.7. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO	21
3.8. VARIABLES RESPUESTAS O RESULTADOS ALCANZADOS.....	22
CAPÍTULO IV	23
4.1 ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD O FIABILIDAD	23
4.2 ANÁLISIS DE CONSISTENCIA DE LAS DIMENSIONES	24
4.3 ANÁLISIS DE VALIDEZ INTERNA	25
4.4 RESULTADOS DEL ANÁLISIS DESCRIPTIVO ENTORNO A LA VARIABLE SOCIODEMOGRÁFICA: GÉNERO	25
4.5 ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	26
4.6 PRUEBA DEL SUPUESTO DE NORMALIDAD	30
4.7 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	30
4.8 DISCUSIÓN	32

4.9 IMPLICANCIAS	33
4.10 FUTURAS INVESTIGACIONES.....	34
CAPÍTULO V	35
5.1 CONCLUSIONES	35
5.2 RECOMENDACIONES	36
5.3 BIBLIOGRAFÍA.....	37
5.4 ANEXOS.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. BENEFICIOS Y DESVENTAJAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL ..	14
Tabla 2. NÚMERO DEL PERSONAL.....	20
Tabla 3. COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH.....	23
Tabla 4. FIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH.....	24
Tabla 5. CONSISTENCIA DE LAS DIMENSIONES.....	24
Tabla 6. COMUNALIDADES DE LAS VARIABLES	25
Tabla 7. PRUEBA DE KMO Y BARTLETT	25
Tabla 8. GÉNERO	26
Tabla 9. VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	26
Tabla 10. COMUNICACIÓN	27
Tabla 11. TOMA DE DECISIONES	27
Tabla 12. MOTIVACIÓN.....	28
Tabla 13. RENDIMIENTO LABORAL.....	28
Tabla 14. EFICACIA	29
Tabla 15. EFICIENCIA	29
Tabla 16. PRODUCTIVIDAD.....	30
Tabla 17. PRUEBA DE NORMALIDAD	30
Tabla 18. INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	31
Tabla 19. CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. TEORIA DEL RENDIMIENTO.....	7
---------------------------------------	---

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, fortaleza, sabiduría y poder alcanzar un peldaño más en mi vida. A mis padres Manuel y Gladys, por el amor, paciencia y sobre todo por su apoyo incondicional que todos los días me demuestran, a mis hermanas Pauly, Kary y a mi sobrina Ailyn, por ser mis mejores amigas que a pesar de cualquier adversidad siempre estarán conmigo. A mi abuelita Bachita que desde el cielo me guía y me cuida en todos mis logros y soy la persona que he llegado a ser ahora.

Daniel Sánchez

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios todo poderoso, por ayudarme a cumplir un objetivo más en mi vida. A mi familia, quienes son mi mayor tesoro y fortaleza. A la Ing. Amparito León, directora del proyecto, quien, con su conocimiento, consejos y apoyo forma parte significativa de esta meta cumplida.

A mis estimados docentes y compañeros con quienes compartí en aulas, sus experiencias y enseñanzas que han aportado al crecimiento profesional y personal.

Daniel Sánchez

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2019

TEMA:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL RENDIMIENTO
LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO

AUTOR: *Ingeniero Daniel Fabricio Sánchez Veloz.*

DIRECTORA: *Ingeniera Amparito Cecilia León Saltos, Magister.*

FECHA: *23 de diciembre del 2021*

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional sobre el rendimiento laboral del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo (en adelante GAD Municipal del Cantón Pelileo), cuya institución tiene la misión de dar una atención de calidad y calidez a la ciudadanía, por ello es fundamental el estudio del clima organizacional de una empresa, puesto que influye directamente en el personal, el correcto manejo del clima organizacional permitirá crear ambientes sanos de trabajo, el cual genere vínculos de compañerismo con una excelente comunicación, trabajo en equipo que impulsen los valores organizacionales siempre enfocándose a mejorar el rendimiento del personal en la institución.

La muestra en estudio estuvo compuesta por 138 servidores públicos de los diferentes departamentos del GAD Municipal del Cantón Pelileo. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo correlacional. Se aplicó un cuestionario para medir el clima

organizacional que consta de 3 dimensiones (Comunicación, Toma de decisiones y Motivación) y 3 dimensiones para medir el rendimiento laboral (Productividad, eficacia y eficiencia). Se utilizó Alpha de Cronbach para la fiabilidad, en cuanto a la validación interna del cuestionario se aplicó la prueba KMO de esfericidad de Bartlett. Para la correlación de las variables se verificó mediante el coeficiente Rho de Spearman, utilizando el programa estadístico SPSS versión 25. En los resultados se determinaron que el clima organizacional tiene una relación buena sobre el rendimiento laboral del personal GAD Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo con un valor $r=0,660$. Finalmente, las conclusiones fueron, que mientras mejor sea el clima organización dentro del GAD, mayor va a hacer el rendimiento por parte de los servidores públicos, otra conclusión fue que el rendimiento laboral se encuentra en un nivel bueno, el cual trabajan con desenvolvimiento los colaboradores y tratan de cumplir sus actividades con eficacia, efectividad y productividad, a pesar de contar con un ambiente poco agradable.

DESCRIPTORES: *COMUNICACIÓN, CLIMA ORGANIZACIONAL, COMPORTAMIENTO, EFICACIA, EFICIENCIA, MOTIVACIÓN, MUNICIPIO, PRODUCTIVIDAD, RENDIMIENTO LABORAL, TOMA DE DECISIONES,*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2019

THEME:

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS RELATIONSHIP IN THE LABOR
PERFORMANCE OF THE MUNICIPAL DECENTRALIZED AUTONOMOUS
GOVERNMENT OF THE CANTON OF SAN PEDRO DE PELILEO

AUTHOR: *Ingeniero Daniel Fabricio Sánchez Veloz*

DIRECTED BY: *Ingeniera Amparito Cecilia León Saltos, Magister.*

DATE: *23 de diciembre del 2021*

EXECUTIVE SUMMARY

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate on the work performance of the workers in the Municipal Autonomous Decentralized Government of the San Pedro de Pelileo (onwards GAD Municipal of Pelileo), whose institution has the mission of providing a of quality and warmth to the citizenry, for this reason the study of the organizational climate of a company is fundamental, since it directly influences the personnel, the correct management of the organizational climate will allow the creation of healthy work environments, which generate bonds of camaraderie with an excellent communication, teamwork that promotes organizational values always focusing on improving the performance of staff in the institution.

The sample under study was composed of 138 public servants from the different departments of the Municipal GAD of Pelileo. The research approach was quantitative, correlational. A questionnaire was applied to measure the organizational climate that consists of 3 dimensions (Communication, Decision Making and Motivation) and 3

dimensions to measure work performance (Productivity, effectiveness and efficiency). Cronbach's Alpha was used for reliability, as for the internal validation of the questionnaire, Bartlett's sphericity KMO test was applied. For the correlation of the variables, it was verified through the Spearman's Rho coefficient, using the statistical program SPSS version 25. In the results, it was determined that the organizational climate has a good relationship with the work performance of the Municipal GAD staff of the San Pedro de Pelileo Canton, with a value $r= 0.660$. Finally, the conclusions were that the better the organizational climate within the GAD, the greater the performance by the public servants, another conclusion was that the work performance is at a good level, which the collaborators work with development, and they try to carry out their activities with efficiency, effectiveness and productivity, despite having an unpleasant environment.

KEYWORDS: *BEHAVIOR, COMMUNICATION, DECISION MAKING, EFFECTIVENESS, EFFICIENCY, MOTIVATION, MUNICIPALITY, ORGANIZATIONAL CLIMATE, PRODUCTIVITY, WORK PERFORMANCE.*

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones requieren una administración adecuada y eficaz para su buen funcionamiento (Chiavenato, 2017) se ha considerado que el desarrollo organizacional tiene un gran impacto en el desempeño de las organizaciones e influye directamente en el comportamiento de los empleados (Anning-Dorson et al., 2017). El desarrollo organizacional en las empresas públicas y privadas sirve para entender, modificar y desarrollar al personal con el fin de alcanzar la efectividad dentro de las organizaciones (Garbanzo, 2016).

Expertos e investigadores afirman que las organizaciones en países desarrollados han propuesto que el clima organizacional es vital para alcanzar extraordinarios niveles de eficacia con un clima laboral adecuado y así satisfacer a su recurso humano, de igual manera han comprobado que influye directamente en el rendimiento laboral (Parke y Seo, 2017). A su vez las empresas se han limitado a tener buenas herramientas efectivas como comunicación, liderazgo, toma de decisiones, motivación y esto ha llevado a sus empleados a que ejerzan sus tareas y funciones deficientemente dentro de las organizaciones (Pedraza, 2020).

Existen importantes investigaciones que han encontrado que el factor influyente del clima organizacional es el comportamiento laboral (Shanker, Bhanugopan, Heijden y Farrell, 2017). Sin embargo, otras investigaciones afirman que es la comunicación interna, porque los empleados aprecian un ambiente armonioso entre compañeros, el cual les permite sentirse cómodos en sus puestos de trabajo (Palacios, Villamarín, Villafuerte, y Ponce, 2019). Además, la motivación es vital en los empleados porque afecta directamente en el rendimiento y, por lo tanto, en el cumplimiento de objetivos (Quintero, Africano, y Faría, 2018). Según la Teoría de Campo propuesta por Lewin (1939) el individuo reacciona dependiendo del ambiente en donde se encuentre, es decir su comportamiento se verá reflejado de acuerdo a sus emociones, el cual influirá en la productividad y en el bienestar laboral (Vazquez, 2018). Así, ante lo expuesto, se responderán la siguiente pregunta: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el rendimiento laboral?

El clima organizacional y el rendimiento laboral tienen relación fundamental puesto que se basa en el comportamiento del empleado, los mismos que pueden afectar en el rendimiento laboral, además los factores que influyen son las relaciones personales entre jefe y empleados conllevando a una mala comunicación y existe una confrontación en la toma de decisiones puesto que aprecian de distinta manera, a su vez afectando en la motivación de sus colaboradores para un buen rendimiento, por consiguiente en el clima laboral de las organizaciones (Nogareda, 2017). Por ello, la presente investigación pretende analizar la posible relación entre el clima organizacional con el rendimiento laboral de los empleados de la municipalidad, con el fin de mejorar el rendimiento de los empleados y así aumentar el nivel de armonía, satisfacción para un buen desempeño dentro de la institución.

Con el propósito de establecer la relación entre las variables, el estudio tuvo una perspectiva cuantitativa, de alcance correlacional. La muestra es de 138 funcionarios pertenecientes a los diferentes departamentos del GAD Municipal del Cantón Pelileo; con el afán de establecer la relación se empleó como estrategia la correlación de Spearman con un enfoque cuantitativo, se formularon las siguientes hipótesis:

H1: No existe correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en el GAD Municipal del Cantón Pelileo.

H2: Existe correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en el GAD Municipal del Cantón Pelileo.

Se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos. El instrumento fue aplicado y validado en investigaciones anteriores como (Jiménez, 2021), (Rubio, 2019), (Quispe, 2015). Para medir su fiabilidad se aplicó el método de Alpha de Cronbach utilizando el programa estadístico SPSS versión 25, el cual arrojó un valor de 0.94, siendo confiable para ser aplicado en la institución. Para la comprobación de las hipótesis se aplicó la correlación de Spearman.

El cuestionario que se utilizó en la presente investigación para medir el clima organizacional y el rendimiento laboral es de Edgar Quispe de la Universidad Nacional José María Arguedas Facultad de Ciencias de las Empresas de Perú del año 2015, el

cual consta de 30 ítems con 3 dimensiones de cada variable con escala de Likert de 1 a 5 puntos (nunca, muy pocas veces, algunas veces, casi siempre y siempre).

La investigación está compuesta por cinco capítulos; el capítulo I describe el problema de la investigación y los objetivos; el capítulo II contiene los antecedentes investigativos y revisión de literatura científica; el capítulo III con el marco metodológico donde se define ubicación, materiales, tipo de investigación y la población; el capítulo IV describe los resultados y discusión; y el capítulo V con las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, como limitaciones para el presente estudio se tiene lo siguiente: a) el estudio incluye proyectos los cuales pueden cambiar con el pasar del tiempo, b) la recolección de datos se realizará mediante la aplicación de un instrumento mismo que será presencial y anónimo el cual puede existir un cierto grado de tergiversación, c) los resultados sólo son aplicables a la muestra de estudio.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Justificación

El proyecto se justifica porque tiene la finalidad de mejorar el clima organizacional porque está enfocado en el bienestar de la institución a partir de una buena comunicación, motivación, relaciones interpersonales y una excelente convivencia diaria entre funcionarios para el mejoramiento del rendimiento laboral con eficiencia, eficacia, calidad, participación y transparencia como está estipulado en la Constitución de la República del Ecuador (Const., 2008, art. 227). Por lo tanto, la presente investigación contribuyó a generar conocimiento científico que permitió ampliar y profundizar el estudio del clima organizacional y el rendimiento en la institución.

Por otro lado, es importante desarrollar un estudio profundo de las variables como son el clima organizacional y el rendimiento laboral. Por tal motivo, trabajar en un ambiente agradable es un factor fundamental tanto para la institución como para sus empleados, lo cual conlleva a direccionarse un compromiso y a rendir mejor por parte de los funcionarios viéndose reflejada en el servicio con calidad, calidez, honestidad y respeto (Vera, 2018). A su vez, este estudio cobra significancia, puesto que busca concientizar y beneficiar a la máxima autoridad, directivos, área de talento humano y funcionarios sobre el beneficio de generar un buen ambiente laboral en el GAD Municipal del Cantón de Pelileo.

Los resultados de la investigación permitieron plantear o implementar estrategias que conlleven a mejorar el rendimiento laboral de la institución pública.

1.2 Objetivos

1.2.1 General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo.

1.2.2 Específicos

- Analizar la fundamentación teórica referida al clima organizacional y el rendimiento laboral.
- Caracterizar el clima organizacional del GAD Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo.
- Establecer la incidencia del clima organizacional en el rendimiento laboral en el GAD Municipal de San Pedro de Pelileo.

CAPITULO II

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Esta investigación está basada en la Teoría de Kurt Lewin (1939) que postula la evolución del clima organizacional a partir de las fuerzas que impulsan el comportamiento humano en el desenvolvimiento de su ámbito de acuerdo a su estado de ánimo (Burnes, 2019). Además, Lewin enfatiza el constructo del cambio por lo cual todo individuo rinde según su comportamiento, por ende, en un ambiente agradable su desempeño será eficiente (Galarza, 2018). Así pues, Fazal y Siddiqui (2020) destaca que las actitudes de los empleados afectan en el clima organizacional, para ello se centra en las principales dimensiones como la comunicación, toma de decisiones y motivación, debido a que los empleados conllevan a tener compromiso cuando existe participación dentro de una organización.

Por otra parte existen Teorías del rendimiento laboral entre la principal es la de Robbins y Judge (2009) citado por Trujillo (2017) , puesto que indica que la creencia de expectativa que se centra en lo siguiente:

- Relación entre el esfuerzo traerá consigo el desempeño.
- Relación del desempeño traerá consigo una recompensa.
- Relación de las recompensas traerá consigo poder lograr metas personales.

En definitiva, los empleados perciben buena actitud cuando son reconocidos y tienen la atención, principalmente con ello se incrementa su rendimiento y aumenta la capacidad con eficiencia y eficacia en las tareas asignadas con compromiso (Niculita, 2015).

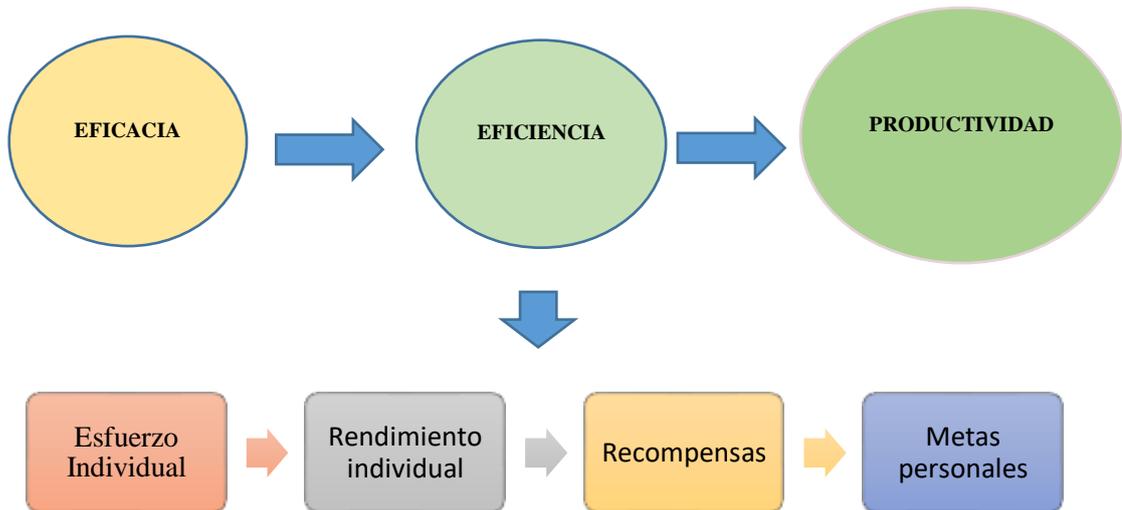


Figura 1: Teoría del Rendimiento
Adaptado de: (Trujillo, 2017)

Expertos afirman que el clima organizacional es vital para las organizaciones porque depende del comportamiento de cada individuo, es decir su manera de trabajo dependerá de cómo sea la relación dentro de su ambiente laboral con el fin de llegar a tener un excelente rendimiento en las actividades (Janczewski, Mersky y Plummer, 2021). Existen varios elementos que pueden estar afectando al entorno laboral, sin embargo, puede variar según la percepción como la armonía y la actitud de acuerdo a la personalidad y la motivación de cada empleado por ello es necesario las relaciones interpersonales mejoren y decidan llevar una buena comunicación con el objetivo de tomar decisiones a futuro tanto para rendimiento productivo, eficaz y eficiente tanto personal como institucional (Raymond y Kaplan, 2016).

Para la sustentación del estudio fue necesario obtener antecedentes de literatura científica que permitió defender el tema como la investigación de Salguero y García, (2017) con un enfoque cuantitativo, cuyo objetivo fue indagar la relación de liderazgo sobre el clima organizacional de las Instituciones de Educación Superior de la Universidad de Toronto, Canadá, para la medición del clima organizacional, se utilizó las dimensiones: comunicación, liderazgo y toma de decisiones. El resultado de la investigación en mención, fue que el clima organizacional es vital e imprescindible

para la institución para generar productividad, y disminuir ausentismo a su vez, aumentar el desempeño laboral con el fin de alcanzar el éxito para empresa.

Por otra parte, el estudio de inteligencia emocional y desempeño laboral en una empresa constructora privada de Trujillo, Perú de Ramírez y Zavaleta, (2018) con un enfoque cuantitativo, finalmente arrojó una relación directa, es decir a mayor inteligencia emocional mejor desempeño de sus trabajadores, por lo tanto, la productividad será buena.

Finalmente, la investigación de Torres y Zegarra, (2015) trata de la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno, Perú. Su enfoque fue cuantitativo y su instrumento utilizado era un cuestionario. En este ámbito se puede determinar que el rendimiento laboral afectó el comportamiento del personal de la institución disminuyendo su grado de rendimiento. Se concluyó que tiene una relación significativa entre el clima organización y el desempeño laboral de la institución educativa, lo que conllevó al rompimiento de relaciones humanas entre el personal docente y administrativo, para ello se analizará a futuro las estrategias para contribuir un buen ambiente y mejorar las relaciones entre los colaboradores y obtener un desempeño satisfactorio para la institución.

Dentro del ámbito nacional existen estudios como la investigación a los empleados operativos del Distrito de Educación Ecuatoriano 09D16- del cantón El Triunfo, cuyo propósito fue verificar que el clima organizacional tiene un rol importante en el rendimiento laboral (Montesdeoca, 2019). Se concluyó que el comportamiento es el factor principal en los empleados, puesto que este es el que afecta en el clima laboral y disminuyen el desempeño de los empleados.

Un reciente estudio en el Cantón Santa Elena en la Municipalidad se desarrolló la investigación del desempeño a sus trabajadores con un enfoque cuantitativo y cualitativo de tipo descriptiva correlacional que ayudó a estudiar la relación de las dos

variables Clima organizacional y Rendimiento laboral (Cruz, 2019). Sus resultados arrojaron que se debe mejorar la comunicación y procesos internos, con el fin de que el ambiente laboral sea el adecuado para sus funcionarios y puedan desempeñarse de la mejor manera dentro de la institución.

Dentro del ámbito internacional se encuentran estudios como el clima organizacional que se llegó a deducir que tiene un gran vínculo con el rendimiento laboral en Malaysian Company, puesto que la innovación muestra que el comportamiento y el trabajo innovativo tiene relación con el clima organizacional (Shanker et al., 2017). Los resultados que se demostró fue que, si existe relación significativa entre la innovación individual y el clima organizacional, es decir la estimulación intelectual es vital, por lo que el empleado es innovador al momento de hacer su trabajo y buscar nuevas formas de hacer las cosas que puedan mejorar su desempeño.

El estudio de los empleados de Indonesia en los Coordinadores Distritales de estadísticas de la oficina central de Yogyakarta – Indonesia, se analizó el efecto que tiene Clima organizacional en el Rendimiento laboral de (Haryono, Ambarwati, y Shamsuri, 2019). Los hallazgos que se han encontrado fueron que el clima organizacional afecta directamente al rendimiento de los empleados, además la satisfacción juega un papel importante, pues este factor se debe mejorar, es por ello que la investigación ha determinado que al mejorar la satisfacción incrementará el desempeño y mejorará el clima organizacional en la organización.

Investigadores afirman que varios elementos como la comunicación, motivación, etc., pueden estar afectando al entorno laboral; sin embargo, puede variar según la percepción y la actitud de acuerdo a la personalidad y comportamiento de cada empleado, por ello es necesario mejorar las relaciones interpersonales y mantener una buena comunicación dentro de la empresa, con el objetivo de que el desarrollo sea productivo, eficaz y eficiente (Raymond y Kaplan, 2016).

Por último, el objetivo principal de la investigación de Razmjooei Managheb, Hosseini, y Amiranzadeh (2018) fue explicar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral al considerar un papel mediador el silencio organizacional del personal educativo de la provincia de Fars, Irán. Se utilizó el método descriptivo-correlacional. Para medir las variables se utilizó tres cuestionarios de desempeño laboral (Paterson), clima organizacional (Susman y Deep) y silencio organizacional (Vakola y Borados) para su respectiva recopilación de información. Los resultados de los datos arrojaron que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Además, existe una relación inversa entre el clima organizacional y el silencio organizacional. Por ende, se concluyó en esta investigación que cuanto mejor el clima organizacional, mejorará el desempeño laboral y se reducirá el silencio organizacional dentro de la empresa existiendo una correlación entre ambas.

2.1 Marco Teórico Clima Organizacional

2.1.1 Definición de Clima Organizacional

El clima organizacional se define como el conjunto de percepciones, influidas por factores internos y externos, de los miembros de una organización en cuanto a cómo se desempeñan las acciones dentro del sistema organizado para dar respuesta a los objetivos planteados para la organización. Los factores y las composiciones del sistema organizacional dan zona vital a un determinado clima en función a las percepciones de los miembros, el clima determina los comportamientos en las personas e inciden en el funcionamiento de la organización (Segredo, 2013).

Por otra parte el clima organizacional es la interacción entre empleados hasta jefes, sean grandes, medianos o pequeños, con o sin fines de lucro, empresas privadas o públicas con determinadas responsabilidades y funciones (Alles, 2017). No obstante, el clima organizacional es el comportamiento y actitud laboral de sus miembros, lo cual es realmente influyente el fomentar relación, confianza, comunicación, toma de

decisiones y lograr un clima acorde a la organización en términos de apoyo, cohesión, autonomía, reconocimiento, bienestar psicológico, satisfacción laboral y motivación; en base al compromiso organizacional con eficiencia y eficacia que influirá en la productividad y en el rendimiento organizacional (García, 2015).

Según, Gonçalves (2000), citado por Rodríguez (2016), lo define como la percepción que poseen los empleados y trabajadores de una organización sobre las características del medio ambiente de trabajo que lo rodea, las relaciones entre personas que tienen lugar en torno a él y se ve reflejado en su comportamiento, por ende, en su rendimiento laboral.

La hipótesis del clima organizacional de Likert (1968), citado por Montesdeoca, Armendaris y Zamora (2019), afirma que el comportamiento obtenido por los subordinados depende directamente del comportamiento y de las circunstancias que ellos perciben, no obstante, se certifica que la relación está determinada por la apreciación del clima organizacional, que comprende el nivel tecnológico, la estructura organizacional, el contexto, la jerarquía, la remuneración que percibe, las actitudes y el nivel de satisfacción de los empleados.

2.1.2 Importancia de mantener un buen Clima Organizacional

La importancia de indagar acerca del clima organizacional propone estudiar la conducta y los sentimientos que se originan en los individuos y en su interacción laboral al mostrarse en las percepciones individuales, grupales y globales. Para Gan y Triginé (2012) citado por Cruz (2019), el clima laboral se caracteriza por ser multidimensional, es decir está compuesto por una serie de factores entre los cuales tenemos: premios, reconocimientos y beneficios para los trabajadores, relaciones interpersonales entre trabajadores y sus jefes. colaboración, identidad, escucha activa, que ayudan a las personas a sentirse que son parte de la organización y estén satisfechos realizando sus trabajos de manera eficiente en un ambiente agradable (Araque, Meriño y Martínez, 2018).

2.1.3 Características del Clima Organizacional

Existen varias características que son importantes conocer y analizar para realizar un diagnóstico exacto del clima organizacional en una empresa según menciona Peralta (2020) las cuales son:

- **Estructura:** Es la forma en que las personas de la organización perciben los procesos de la misma, además de las limitaciones y frustraciones para alcanzar sus metas. Algunos de estos factores son muy evidentes, por ejemplo, la burocracia que impactan directamente en el hacer del día a día.
- **Responsabilidad – Empowerment:** Se enfoca a la libertad de las personas de crecer su autoestima, de ser más autónomos, de tener voz y voto para la toma de decisiones relacionadas a su trabajo, es decir, es cuestión de ser su propio jefe en el trabajo con responsabilidad dentro de la empresa.
- **Recompensa:** Representa a la apreciación de los integrantes de una empresa sobre la recompensa recibida por el trabajo eficaz realizado, por lo tanto, es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo de trabajadores.
- **Desafío:** Se basa en el sentimiento que tienen los colaboradores de una organización acerca de los retos que impone el trabajo, es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
- **Relaciones:** Se manifiesta a la percepción por parte de los integrantes de la empresa, es decir la presencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales entre jefes y subordinados.
- **Cooperación:** Es la percepción al sentimiento de los integrantes de la institución sobre la existencia de una energía de ayuda optima por parte de los directivos y de los empleados, no obstante, el apoyo mutuo y constante debe ser tanto en niveles superiores como inferiores.
- **Estándares:** Se refiere a la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de desempeño.
- **Conflictos:** Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización perciben en el momento de una disputa, es decir deben aceptar las opiniones

discrepantes y no temer a enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan dentro de la organización.

- **Identidad:** Se basa en el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y esencial dentro del grupo de trabajo, por consiguiente, es la impresión de compartir las metas de una organización.

Por ende, estas características, se pueden acogerse que el conocimiento del clima organizacional determina los comportamientos y actitudes organizacionales, es decir mediante procesos de retroalimentación considerando como elementos principales de las actitudes y conductas de cada miembro que pertenecen a las organizaciones (González, Rodríguez y González, 2018).

2.1.4 Dimensiones del Clima Organizacional

Para Corichi, Hernández, y García (2017), los factores que intervienen en el clima organizacional son:

- a) Comunicación:** Es un factor vital porque abarca varias interacciones entre los empleados hasta los niveles superiores de la empresa, por lo tanto, una buena comunicación permitirá conocer las necesidades de sus colaboradores para generar altos rendimientos y por ende tener una comunicación eficaz para conseguir un ambiente laboral ameno.
- b) Toma de decisiones:** Las empresas se ven obligadas de una u otra manera a tomar decisiones frecuentes, mismas que tiene un gran enfoque vital para la productividad.
- c) Motivación:** Determina el comportamiento de los integrantes de la empresa, puesto que es un factor relevante para el beneficio y rendimiento de los mismos.

2.1.5 Factores del Clima Organizacional

Según Castro (2017), los factores del clima organizacional que afectan directamente al rendimiento laboral son:

- **Individuo:** Cada persona tiene principios y valores con una personalidad única, con habilidades, aptitudes, actitudes, destrezas, con el fin de poder dominar el estrés a diario el cual influye sobre su ambiente de trabajo y comportamiento.
- **Estructura:** Se muestra la estructura orgánica de la empresa, donde está comprendido las normas, las políticas, así como la carga laboral y la presión en el cumplimiento de sus labores que pueden dificultar el clima laboral.
- **Factores físicos:** Los avances tecnológicos hoy en día las organizaciones deben poseer instalaciones bien dotadas, equipos modernos y muebles ergonómicos, oficinas e instalaciones con ventilación e iluminación.

2.1.6 Beneficios y Desventajas del Clima Organizacional

Como toda investigación existen elementos de pros y contras que visiblemente al aplicar en una empresa influye en cierta forma, no obstante que el clima organizacional en una organización presenta beneficios y desventajas, como se detalla a continuación:

Tabla 1. BENEFICIOS Y DESVENTAJAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

BENEFICIOS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> • Mejor productividad • Relaciones laborales agradables • Alto rendimiento y disminución de rotación • Satisfacción y proponen buenas ideas • Integración de los empleados • Buena imagen de la empresa • Resultados óptimos 	<ul style="list-style-type: none"> • Desmotivación • Falta de innovación • Ausentismo • Actitudes laborales pesimistas • Elevada rotación • Impuntualidad • Disminución de productividad • Rendimiento bajo

Fuente: (Chiavenato I. , 2019)

2.1.7 Tipos de Clima Organizacional

Según Lewin (1939), citado por Garcia y Ibarra (2018), los tres tipos de clima organizacional son:

- **Alto:** Existe un nivel de confianza muy alto entre el jefe y los empleados para la toma de decisiones, la comunicación es participativa, por ende, los empleados se encuentran altamente motivados, lo cual fomenta el trabajo y el logro de objetivos.
- **Mediano:** Este tipo de clima refleja en el jefe que tiene aprecio por sus empleados, pero es limitada la toma de decisiones entre sus colaboradores existiendo una comunicación interna de nivel medio afectando el rendimiento de los empleados de la empresa.
- **Bajo:** Se caracteriza por un deficiente nivel de confianza entre sus jefes con sus empleados puesto que las tomas de decisiones son exclusivamente tomadas por la autoridad máxima, en donde prevalece el trabajo bajo temor, amenazas, generando un ambiente desagradable, por ende, afectando las emociones de sus empleados y obteniendo una comunicación limitada dentro de la organización.

2.2 Marco Teórico Rendimiento Laboral

2.2.1 Definición de Rendimiento Laboral

El rendimiento laboral es el fruto del trabajo de cada empleado de una empresa, las organizaciones suelen incentivar para fomentar y elevar dicho rendimiento, es por ello que el producto del trabajo se espera que sea de calidad, productivo, eficiente y eficaz para cumplir con las expectativas (Pinder, 2017).

Según Fernández (2002), citado por Torres y Zegarra (2015), el rendimiento se entiende como el cumplimiento de tareas y actividades, los cuales están asociadas al trabajador. Este se evalúa para optimizar la capacidad que posee cada individuo para producir, hacer, elaborar, finalizar y crear trabajo en menos tiempo, con mínimo esfuerzo y mejor calidad para cumplir con los objetivos de la organización.

El rendimiento laboral es netamente el centro de la productividad dentro de una organización, son aquellos resultados obtenidos en el trabajo realizado, no obstante, es el esfuerzo del empleado para cumplir con el objetivo (Ramírez y Zavaleta, 2018). Por ello las instituciones públicas deben reflexionar aspectos motivacionales para que el personal de la empresa efectúe con éxito su trabajo y pueda cumplir con las metas y objetivos establecidos. Además, el rendimiento de los servidores se debe tener en consideración que no solo las organizaciones son las que actúan, sino también las personas que desarrollan la productividad a través de su labor diaria, los cuales ayudarán a diferenciar cuan eficiente es el trabajo para el logro de objetivos.

2.2.2 Características del Rendimiento Laboral

Para Gabini (2018), es la adaptación, capacidad de acomodarse a otros ambientes de trabajo y con diferentes remuneraciones, responsabilidades e individuos, entre las principales características están:

- ✓ Comunicación, capacidad que posee una persona y expresa sus ideas de manera acertada y efectiva.
- ✓ Conocimiento, capacidad de estar atento de progresos de cada individuo.
- ✓ Trabajo en grupo, desenrollarse eficiente y eficazmente en equipo para alcanzar metas en la institución.
- ✓ Desarrollo de talento, mejorar habilidades y competencias de los integrantes de un equipo.

2.2.3 Factores del Rendimiento Laboral

El rendimiento laboral Chiavenato (2017) menciona que es el grado en que el empleado cumple con los requisitos y tareas de su trabajo las cuales depende de las dimensiones para evaluar el rendimiento dentro de una institución, las cuales son:

1. **Supervisión:** Viene hacer el trabajo, la confianza y la comunicación con los

colaboradores de la organización la cual pretenden relacionarse en un grupo de personas que trabajan. Dispuestas a contribuir en un ambiente de equipo.

2. **Remuneración:** Es la labor de los colaboradores realizada para recibir sus sueldos por las prestaciones de servicios, estabilidad laboral, por el desempeño de las labores realizadas.
3. **Oportunidades de ascensos:** Es la clasificación, promoción de los trabajadores de una organización acerca del desempeño de los colaboradores para lograr diferentes objetivos de la productividad y costos de manera importante, posibilidades de acceso al empleo laboral.
4. **Compromiso:** Es el nivel de confianza, dentro de la cooperación de los trabajadores de una organización exitosa donde se busca valores en sus colaboradores que permitan llevar sus proyectos a un buen término, alcanzando los objetivos trazados y mantenerse en el tiempo como referencia de calidad y honestidad.

2.2.4 Dimensiones del Rendimiento Laboral

Para Herrera, Granadillo y Gómez (2018) menciona que los factores son:

- **Productividad:** La productividad es defino como la relación existente entre la producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, con el uso eficiente de los recursos como trabajo, materiales, información, capital.
- **Eficacia:** La eficacia está relacionada con el logro de los objetivos o resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas planteadas, no obstante, la eficacia es la medida en que alcanzamos el resultado.
- **Eficiencia:** Significa la utilización correcta de los recursos disponibles para alcanzar los resultados esperados, es decir el logro de las metas alcanzadas con la menor cantidad de recursos.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Ubicación

La investigación se realizó en Ecuador en la provincia de Tungurahua, específicamente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón de Pelileo, el cual cuenta con más de 200 funcionarios públicos al servicio de la ciudadanía. Está ubicada en la ciudad de Pelileo, Parroquia La Matriz, Avenida Padre Chacón y 22 de Julio. La institución investigada es un organismo público regulado por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), Código de Trabajo y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización (COOTAD). Su estructura orgánica está conformada por Departamentos Directivos, Administrativos y de Servicios.

3.2. Equipos y materiales

En lo que respecta a materiales se pueden señalar como: artículos científicos, libros, que sirvieron para la revisión bibliográfica necesaria. En cuanto a equipos tecnológicos, se utilizó un computador personal que contenía la herramienta *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), con el propósito de obtener resultados óptimos en el procesamiento y análisis de datos, contrarrestar la relación y verificación de hipótesis.

3.3. Tipo de investigación

a) El enfoque que se optó para esta investigación es cuantitativo, que se refiere a datos recolectados a través de cifras numéricas, comprobaciones estadísticas que se pueden medir y explorar la relación entre variables (Sánchez, 2019). Esta investigación se sometió a prueba las hipótesis planteadas, que fueron sustentadas desde las Teorías de Campo de Lewin (1939) y del Rendimiento Laboral propuesta por Robbins y Judge

(2009). b) El diseño de esta investigación es no experimental, apropiado para estudiar cómo las variables se relacionan entre sí (Pedraza, 2018), No obstante, permitió analizar sin manipulación la relación de variables clima organizacional y rendimiento laboral, de manera que dichas variables se examinaron en su estado natural (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). c) El diseño transversal permitió recolectar datos en un tiempo en específico (Rivera, 2018). (d) El alcance de investigación correlacional permitió analizar el grado de asociación entre las variables clima organizacional y rendimiento laboral, con el fin de medir a cada una de ellas para después cuantificar, modificar y analizar la vinculación (Arias, 2020). e) Como técnica de recolección de datos para el presente estudio se seleccionó la encuesta, porque estudia la interrelación entre funcionarios, responsabilidad y comportamiento de los servidores públicos, así como también la eficacia y eficiencia en sus puestos de trabajo.

3.4. Prueba e hipótesis

El clima organizacional es considerado como intangible dentro de las organizaciones puesto que es visible de manera que los empleados se interrelacionan llevando a cabo sus trabajos en el entorno laboral, por tal razón se puede indicar que el rendimiento puede ser afectado por comportamientos extraños dentro de la empresa (León, Noriega, y Murillo, 2018).

Tomando en cuenta dicha relación para la comprobación de hipótesis se ha planteado las siguientes hipótesis las cuales se describen a continuación:

H1: No existe correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en el GAD Municipal del Cantón Pelileo.

H2: Existe correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en el GAD Municipal del Cantón Pelileo.

3.5. Población o muestra

Según Otzen y Manterola (2017) la muestra es un subconjunto de la población en que se llevará a cabo la investigación, esta puede ser de tipo probabilística y no probabilística. Se determinó la utilización de un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que es representativa y óptima para mejorar el rendimiento, las relaciones interpersonales, la productividad, la satisfacción con el fin de mantener un buen clima organizacional dentro de la institución.

Tabla 2. NÚMERO DEL PERSONAL

DETALLE DE LA POBLACIÓN	NÚMERO DE EMPLEADOS	PORCENTAJE
Nivel Directivo	8	6%
Administración General - Consejo Municipal	16	12%
Departamento Administrativo, de Talento humano y Tecnología	15	11%
Departamento Financiero	20	14%
Registro de la Propiedad	7	5%
Departamento de Orden y Control	7	5%
Departamento de Desarrollo de la Comunidad	11	8%
Departamento de Planificación y Desarrollo	12	9%
Departamento de Agua Potable y Alcantarillado	10	7%
Departamento de Servicios Públicos	17	12%
Departamento de Catastros Avalúos	9	7%
Departamento de Obras Públicas	6	4%
TOTAL	138	100%

Fuente: Distributivo de personal del GAD Municipal San pedro de Pelileo

3.6. Recolección de información

Para el presente estudio se aplicó el instrumento utilizado y validado en investigaciones previas mediante los ítems desarrollados para medir el clima organizacional y rendimiento laboral por Edgar Quispe Vargas de la Universidad Nacional José María Arguedas Facultad de Ciencias de las Empresas de Perú en el año 2015. Este instrumento para medir las variables clima organizacional y rendimiento laboral fue utilizado en los estudios: Clima laboral y Comunicación organizacional en los colaboradores de la Cuenca del Valle (Mitzuko y Salazar, 2018), el Clima Organizacional y el Desempeño en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Ecuador (Salazar, 2021).

El instrumento contiene 3 dimensiones para cada variable con un total de 30 ítems que deben ser valoradas mediante escala de Likert cuya escala es: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1). Está previamente validado por lo que se procedió a su ejecución y al ser confiable se obtuvieron datos exactos que ayudaron a la investigación. La medición de confiabilidad se realizó mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach puesto que Yirda (2021) menciona que se puede concebir a mayor valor de alfa, mayor fiabilidad. Finalmente, el instrumento fue aplicado a la muestra en estudio, entre ellos Alcalde, Concejales, Directores y empleados de los diferentes departamentos de la institución Con los datos obtenidos se procedió a analizar la consistencia interna de los ítems mediante el Coeficiente de Alpha de Cronbach que permitió apreciar la fiabilidad del instrumento. Los resultados arrojados establecieron un Alpha de Cronbach de 0.94, reflejando que el cuestionario aplicado posee una muy alta fiabilidad y validez para esta investigación.

3.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico

Para el procesamiento de la información se utilizó técnicas de análisis tanto descriptivos como multivariantes, mediante el análisis descriptivo se pudo caracterizar a toda la población en estudio, por este motivo Hernández y Mendoza (2018) menciona

que es importante realizar un análisis descriptivo porque busca especificar y ordenar de manera clara, sencilla los datos de la investigación. En cambio, el análisis multivariante fue utilizado para desarrollar un análisis y medir el grado de relación que existe entre las variables y a determinar la consistencia interna de las dimensiones de cada variable en estudio por medio del Coeficiente alfa de Cronbach el cual permitió medir la fiabilidad del instrumento. Para la validez del cuestionario se sometió a la prueba de *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) y de esfericidad de Bartlett.

3.8. Variables respuestas o resultados alcanzados

Previo a la recolección de datos se procedió a realizar la validación del instrumento, arrojando un resultado confiable de 0.94. Para la comprobación de la hipótesis nula (H0) y la hipótesis alternativa (H1), fue necesario evaluar el supuesto de Normalidad. Dado que la muestra supera los 50 casos en este estudio, se utilizó la prueba de *Kolmogorov Smirnov*. Los resultados mostraron una distribución no normal, por lo tanto, se procedió a aplicar la prueba de hipótesis no paramétrica, el cual fue el coeficiente de correlación de Spearman que sirve para medir o asociar las dos variables; aceptando la hipótesis alternativa H1: que si existe correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en el GAD Municipal del Cantón Pelileo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis de resultados y discusión del clima organizacional y rendimiento laboral es de gran importancia en esta investigación, por lo que el objetivo está enfocado en cada una de las variables para evaluar la relación significativa entre ellas.

A continuación, se detalla los resultados obtenidos en cuanto a las variables del presente estudio, es decir el clima organizacional y rendimiento laboral. Se evaluó tanto la confiabilidad, como la validez interna de las variables. Por otra parte, se utilizó un análisis estadístico descriptivo para la información socio demográfica y para el análisis de datos de las variables.

4.1 Análisis de confiabilidad o fiabilidad

Para el análisis de la confiabilidad del instrumento aplicado en este estudio se efectuó la consistencia interna calculada en el Alpha de Cronbach. Este Coeficiente sirve para medir la fiabilidad entre las variables o correlación de los ítems de un instrumento (Toapanta, Duque, y Mena, 2017). En base a la tabla de coeficiente de Alpha de Cronbach se analizó la fiabilidad del instrumento utilizado en esta investigación.

Tabla 3. COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH

Coeficiente Alpha	≥ 0.9	Excelente	Muy alta fiabilidad
Coeficiente Alpha	$> 0.8-0.89$	Bueno	Alta fiabilidad
Coeficiente Alpha	$> 0.7-0.79$	Aceptable	Buena fiabilidad
Coeficiente Alpha	$> 0.6-0.69$	Cuestionable	Buena fiabilidad
Coeficiente Alpha	$> 0.5-0.59$	Pobre	Moderada fiabilidad
Coeficiente Alpha	< 0.5	Inaceptable	Baja fiabilidad

De acuerdo a los resultados obtenidos en el programa SPSS para el proceso de fiabilidad del instrumento se detalla el siguiente resultado:

Tabla 4. FIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,945	30

Para el Alpha de Cronbach se trabajó con la totalidad de datos recolectados, cuyo valor obtenido es de 0.945, lo que muestra, que el cuestionario aplicado posee una muy alta fiabilidad para la investigación.

4.2 Análisis de consistencia de las dimensiones

Para el análisis de consistencia de las dimensiones se utilizó el Alpha de Cronbach que analiza la consistencia interna de los ítems. En la tabla 7 se muestra el índice del Alpha de Cronbach para cada una de las dimensiones y como se puede observar la comunicación tiene un valor de 0,831 con cinco ítems, la toma de decisiones con un valor de 0,824 con cinco ítems, la motivación con un valor de 0,742 con cinco ítems, la eficacia con un valor de 0,890 con cinco ítems, la Eficiencia, con un valor de 0,811 con cinco ítems y finalmente la productividad, con un valor de 0,857 con cinco ítems. Todos los constructos tienen un valor superior a 0.70 por lo tanto, cumplen con el requerimiento de confiabilidad aceptable.

Tabla 5. CONSISTENCIA DE LAS DIMENSIONES

Dimensiones	Alpha de Cronbach	Número de ítems
Comunicación	0.831	5
Toma de decisiones	0,824	5
Motivación	0,742	5
Eficacia	0,890	5

Eficiencia	0,811	5
Productividad	0,857	5

4.3 Análisis de validez interna

La validez del instrumento es un cálculo estadístico que indica el nivel o grado con el que un cuestionario realiza la medición, Cuando la validez se aproxima a (1), se concluye que es ideal y cuando se aproxima a (0) la validez es nula (Sánchez, 2020).

Tabla 6. COMUNALIDADES DE LAS VARIABLES

	Inicial	Extracción
CLIMA ORGANIZACIONAL	1,000	,822
RENDIMIENTO LABORAL	1,000	,822

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Se aplicó la medida *Kaiser-Meyer-Olkin*, el cual arrojó un valor de 0,500 que es mayor a 0,5 (Sánchez, 2020) por tanto, se consideró la validez interna para esta investigación. En cuanto a su significancia es menor a 0,05. Según el resultado se concluyó que es completamente valido para su aplicabilidad en la institución.

Tabla 7. PRUEBA DE KMO Y BARTLETT

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,500
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	72,360
	gl	1
	Sig.	,000

4.4 Resultados del análisis descriptivo entorno a la variable sociodemográfica:

Género

Los datos mostraron una presencia desequilibrada en cuanto a la participación según género. Se evidenció una mayor presencia femenina en relación a sus pares masculinos en el GAD Municipal del Cantón Pelileo.

Tabla 8. GÉNERO

Género	Cantidad	Porcentaje
Masculino	56	40,58%
Femenino	82	59,42%
TOTAL	138	100%

4.5 Análisis descriptivo de datos por variables y dimensiones

Clima Organizacional

Una vez calculado en el Spss se pudo observar que los servidores públicos encuestados afirmaron que algunas veces han tenido un clima organizacional adecuado. Es por ello, que Lewin menciona, que el comportamiento del individuo influye en el clima organizacional, por tal motivo afecta en el rendimiento, impidiendo así que trabajen con calidad y eficiencia en sus puestos de trabajo.

Tabla 9. VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy pocas veces	6	4,3	4,3	4,3
Algunas veces	70	50,7	50,7	55,1
Casi siempre	50	36,2	36,2	91,3
Siempre	12	8,7	8,7	100
Total	138	100	100	

a) Dimensión Comunicación

Se pudo notar que la comunicación interpersonal algunas veces los trabajadores encuestados logran una comunicación favorable en la Municipalidad. Por tal motivo, no existe canales de comunicación correctos, la comunicación entre departamentos es deficiente para el entendimiento de mensajes dentro de la institución.

Tabla 10. COMUNICACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy pocas veces	27	19,6	19,6	19,6
Algunas veces	62	44,9	44,9	64,5
Casi siempre	39	28,3	28,3	92,8
Siempre	10	7,2	7,2	100,0
Total	138	100,0	100,0	

b) Dimensión Toma de Decisiones

Se pudo evidenciar del total de los encuestados indicaron que algunas veces existe autonomía para la toma de decisiones dentro de la institución. Por tal motivo esto puede afectar en el rendimiento y poder desempeñarse de la mejor manera en sus puestos trabajo.

Tabla 11. TOMA DE DECISIONES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy pocas veces	12	8,7	8,7	8,7
Algunas veces	57	41,3	41,3	50,0
Casi siempre	42	30,4	30,4	80,4
Siempre	27	19,6	19,6	100,0
Total	138	100,0	100,0	

c) Dimensión Motivación

De las personas encuestadas se pudo observar que algunas veces la motivación de los trabajadores es la correcta para poder cumplir con su trabajo y rendir eficientemente dentro de la institución.

Tabla 12. MOTIVACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy pocas veces	8	5,8	5,8	5,8
Algunas veces	67	48,6	48,6	54,3
Casi siempre	54	39,1	39,1	93,5
Siempre	9	6,5	6,5	100,0
Total	138	100,0	100,0	

Rendimiento Laboral

Se observó que los colaboradores encuestados señalaron que casi siempre han tenido un rendimiento adecuado en sus puestos de trabajo, por lo tanto, el clima organizacional no es favorable para un excelente desempeño en la institución pública.

Tabla 13. RENDIMIENTO LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	3	2,2	2,2	2,2
Casi siempre	94	68,1	68,1	70,3
Siempre	41	29,7	29,7	100,0
Total	138	100,0	100,0	

a) Dimensión Eficacia

Se comprobó que las personas encuestadas casi siempre han logrado desenvolverse con eficacia en sus puestos de trabajo cumpliendo las tareas muy pocas veces con calidad en las tareas asignadas.

Tabla 14. EFICACIA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	4	2,9	2,9	2,9
Casi siempre	92	66,7	66,7	69,6
Siempre	42	30,4	30,4	100,0
Total	138	100,0	100,0	

b) Dimensión Eficiencia

Se demostró que los funcionarios encuestados casi siempre logran la eficiencia laboral en sus puestos de trabajo de la Municipalidad de Pelileo, por lo que, los trabajadores muy pocas veces cumplen las metas con la menor cantidad de recursos.

Tabla 15. EFICIENCIA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	6,5	6,5	6,5
Casi siempre	90	65,2	65,2	71,7
Siempre	39	28,3	28,3	100,0
Total	138	100,0	100,0	

c) Dimensión Productividad

Se evidenció que casi siempre los servidores públicos logran una productividad deseada dentro de la institución, por lo que, muy pocas veces cumplen con los objetivos requeridos en sus puestos de trabajo.

Tabla 16. PRODUCTIVIDAD

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	11	8,0	8,0	8,0
Casi siempre	94	68,1	68,1	76,1
Siempre	33	23,9	23,9	100,0
Total	138	100,0	100,0	

4.6 Prueba del supuesto de normalidad

Se pudo notar en la tabla N° 17 que existe una distribución no normal, dado que el resultado fue menor a 0.05 (Sánchez, 2020) por lo cual, se procedió a aplicar una prueba no paramétrica como el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 17. PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	0,090	138	0,008
Rendimiento Laboral	0,142	138	0,000

4.7 Comprobación de Hipótesis

Una vez calculado la prueba de normalidad para la comprobación de hipótesis, se utilizó el coeficiente correlación de Spearman porque evalúa o asocia las dos variables que son clima organizacional y rendimiento laboral como variables categóricas ordinales (Shanker, 2018).

Tabla 18. INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

0	Sin correlación
± 0.20	Correlación débil
± 0.50	Correlación moderada
± 0.80	Correlación buena
	Correlación perfecta

Fuente: (Roy, Rivas, Pérez, y Palacios, 2019)

Tabla 19. CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL

		CLIMA ORGANIZACIONAL	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,660**
		N	138
	RENDIMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	,660**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	138

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

De acuerdo al análisis del coeficiente Rho de Spearman las variables clima organizacional y rendimiento laboral mostraron una relación positiva y significativa puesto que (sig. < 0.05) con un valor de 0,660, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis (H1), la cual fue planteada de la siguiente manera: Existe

correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Pelileo.

4.8 Discusión

El clima laboral es parte de la cultura de una organización, en la literatura científica se establece que un clima adecuado resulta ser favorable, el rendimiento de las personas dentro de una organización tiende a ser elevado (Salguero y García, 2017); (Trujillo, Ramírez y Zavaleta, 2018); (Torres y Zegarra, 2015); (Montesdeoca, 2019; (Cruz, 2019); (Shanker et al., 2017); (Haryono, Ambarwati, y Shamsuri, 2019); (Razmjooei Managheb, Hosseini, y Amiranzadeh, 2018). Así mismo, Valle, Meriño y Martínez (2018) señala que el clima organizacional es una variable que influye en el rendimiento laboral por lo tanto, en la muestra de colaboradores de la institución se confirma la influencia a partir de la relación encontrada entre las variables de estudio.

En esta investigación se demuestra que hay una relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral que existe en el GAD Municipal de Pelileo, este análisis se corroboró con los resultados del estudio realizado por Randhawa y Kaur (2015), en donde se estableció que un clima favorable es óptimo para trabajar en libertad, innovar y lograr un rendimiento mayor con una actitud positiva, por consiguiente el comportamiento humano está influenciado por el clima organizacional.

De la misma forma, en esta investigación se analizaron los resultados de la encuesta aplicada al personal del GAD Municipal del Cantón Pelileo, donde el clima organizacional en la institución de acuerdo a la Teoría de Lewin es nivel medio, puesto que, dentro de la institución la comunicación es compleja conllevando a problemas internos entre empleados e incluso con autoridades, y no poder tomar las decisiones correctas para una buena administración, es por ello que se relaciona con la teoría aplicada en esta investigación, pues Lewin (1939) afirma que el comportamiento de cada individuo que posee son las diferentes actitudes que demuestran en el día a día de sus labores influyendo en el rendimiento laboral.

Según Gabini (2018) el rendimiento laboral de un individuo es un factor clave dentro de una organización, pues la implementación de estrategias con eficacia eficiencia y productividad garantizan el éxito, por ello es importante mencionar que la motivación de los empleados debe ser positiva, de tal forma que la institución brinde beneficios, y remuneraciones prosperas, reconocimientos, para los colaboradores en consecuencia, el clima organizacional se vea reflejado en un servicio de calidad con respuestas oportunas para la ciudadanía..

Es sustancial destacar que el clima organizacional representa como se sienten los empleados con respecto al ambiente(Randhawa y Kaur, 2015) por estas razones los empleados son el recurso clave para de una organización, de hecho, en este estudio se logró establecer que el rendimiento laboral dentro del GAD Municipal de Pelileo es limitado, la productividad en el rendimiento no es la óptima por lo que es importante que los directivos reconozcan la importancia de atender estas variables y se pueda diseñar estrategias para mejorar el clima organizacional en la institución de modo que se promueva un excelente rendimiento en las personas que laboran en el GAD.

4.9 Implicancias

La implicación de este estudio se presenta con el análisis subjetivo que el clima laboral representa en las percepciones de los trabajadores y empleados del GAD, al ser una variable con características cualitativas y de caracterización se establecen percepciones distintas en los colaboradores.

Sin embargo, de esta limitación en el estudio, los resultados son óptimos para que puedan ser utilizados en la toma de decisiones con respecto al mejoramiento del talento humano de esta institución.

4.10 Futuras investigaciones

La presente investigación se proyecta para futuros trabajos de estudio, en donde se debe profundizar la relación de la innovación laboral con el clima organizacional en sectores públicos como los GAD municipales, ampliando de esta manera el área de estudio.

Otra línea de investigación que podría estudiarse son los factores emocionales del personal en el rendimiento laboral de los GAD del Ecuador, con el objetivo de ampliar los resultados de la investigación.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

5.1 Conclusiones

- En base a la investigación literaria y resultados obtenidos se diagnosticó que el clima organizacional en el GAD Municipal del Cantón Pelileo afecta en el rendimiento laboral puesto que las dimensiones son: comunicación, toma de decisiones y motivación aquellas que son limitadas provocando conflictos, estrés laboral y agotamiento lo cual genera desmotivación en los funcionarios disminuyendo el desempeño en la institución; se puede decir que en cuanto mejore el clima mayor será el rendimiento, el cual favorecerá el servicio para la ciudadana.
- En cuanto al rendimiento del personal por parte del GAD Municipal del Cantón Pelileo tomando en cuenta los resultados arrojados en la investigación permitió concluir que se encuentran en un nivel bueno, es decir el personal de la institución evidenció que trabaja con desenvolvimiento y la mayor parte de colaboradores cumple sus actividades con eficacia, efectividad y productividad, lo cual demuestran que tienen el conocimiento de gestionar en sus puestos de trabajo y lograr los objetivos.
- Se empleó el método de correlación de Spearman con el propósito de medir el nivel de relación entre las variables las cuales son clima organizacional y rendimiento laboral, se afirma que tiene una buena relación, mencionado esto se concluye que el clima organizacional incide en el rendimiento de los empleados del GAD Municipal del Cantón Pelileo, es decir que mientras mejor sea el clima organización dentro del GAD, mayor va hacer el rendimiento por parte de los servidores públicos, no obstante, el personal persevera el profesionalismo para

brindar un servicio de calidad a pesar de contar con un ambiente poco adecuado trata de rendir y reflejar un excelente desempeño dentro de la institución.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda que el Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Pelileo en base a los resultados obtenidos implemente un instrumento para evaluar periódicamente el clima organizacional dentro de la institución, el cual contribuya a realizar procesos de retroalimentación para mantener un ambiente en armonía y saludable para sus colaboradores.
- Además, se recomienda propiciar en la institución el clima organizacional libre de tensiones y situaciones llenos de conflictos que afecten el rendimiento y así mejorar la comunicación interpersonal de los empleados fomentado el trabajo en equipo para un excelente servicio para la ciudadanía.
- Se recomienda fomentar la motivación en el GAD Municipal del Cantón Pelileo con el propósito de incrementar el rendimiento de los servidores públicos a través de reconocimientos y realizando reuniones con el fin de fomentar la interacción entre las diferentes áreas de la institución puesto que estas experiencias ayudaran a derribar barreras, limitaciones y unir a los colaboradores para lograr una armonía general.
- Finalmente se recomienda al Departamento de Talento Humano del GAD aprovechar las evaluaciones de desempeño y retroalimentar con el objetivo de mantener la eficacia, la eficiencia y la productividad en sus colaboradores de la institución.

5.3 Bibliografía

- Alles, M. (2017). Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Anning-Dorson, T., Odoom, R., Acheampong, G., & Tweneboah-Koduah, E. (2017). Innovation and organizational development. Emeraldinsigh. doi:<https://doi.org/10.1108/AJEMS-06-2016-0091>
- Arias, E. R. (08 de Diciembre de 2020). Investigación correlacional. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Burnes, B. (2019). The Origins of Lewin's Three-Step Model of Change. The Journal of Applied Behavioral Science, 1-28. doi:10.1177/002188631989268
- Castro, C. (2017). Factores internos que influyen en el clima organizacional como potencializador de desempeño laboral. Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16665/castropi%C3%B1amariacarolina2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos. México D.F: Mac Grill - Hill.
- Chiavenato, I. (2019). Qué es el Clima Organizacional. Obtenido de Gestión.org: <https://www.gestion.org/marketing-clave-para-una-gestion-de-excelencia/>
- Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). Artículo 227 [Administración Pública]. Decreto Legislativo.
- Corichi, A., Hernández, T., & García, M. (2017). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. Revista de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Cruz, A. (2019). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena. Obtenido de <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4684>
- Fano, D. (2019). Comportamiento humano y niveles de trabajo en modelo ST-IT: Incidencia de factores culturales y de entorno social. Serie Documnetos de Trabajo(687).
- Fazal, S., & Siddiqui, D. (2020). Participative Decision Making and Organizational Commitment: The Mediatory Role of Influence and Communication. Karachi University Business School. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3683327 Available at SSRN 3683327

- Gabini, S. (2018). Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral. Universidad Nacional de La Plata. Obtenido de <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas. *Revista Educación*, 4(1), 67-87. doi:<http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>
- García, M., & Ibarra, L. (2018). García, M., & Ibarra, L. (2018). Tipos de Clima Organizacional de Lewin. Obtenido de https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional.html
- García, J. (2015). *El clima y ambiente Organizacional*. México: El manual moderno S.A.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del Clima Organizacional*. México: Sociedad Latinoamericana.
- González, J., Rodríguez, M., & González, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Revista Espacios*, 39(37). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/18393703.html>
- Haryono, S., Ambarwati, Y., & Shamsuri, M. (2019). Do Organizational Climate and Organizational Justice Enhance Job Performance through Job Satisfaction? A Study of Indonesian Employees. *Academy of Strategic Management Journal*, 8(1). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/331520446_Do_organizational_climate_and_organizational_justice_enhance_job_performance_through_job_satisfaction_A_study_of_Indonesian_employees
- Herrera, T., Granadillo, E., & Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. doi:<http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
- Janczewski, C., Mersky, J., & Plummer, C. (2021). A Brief Measure of Work Environment for Human Service Organizations. Department of Health and Human Services. doi:<https://doi.org/10.1080/23303131.2021.1915438>
- León, L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Revista de Difusión cultural y científica de la Univeridad La Salle de Bolivia*, 16, 15-32. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lang=es
- Mitzuko, H., & Salazar, A. (8 de Agosto de 2020). Clima laboral y comunicación organizacional en los colaboradores de la cuenca del valle del Rio Rímac, 2018. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3361>

- Montesdeoca, O., Armendaris, R., & Zamora, A. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(15), 327-335.
- Niculita, Z. (2015). The relationship between work style and organizational climate for Romanian employees. *Procedia Economics and Finance*, 32, 1042 – 1049. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221256711501566X>
- Palacios, D., Villamarin, W., Villafuerte, W., & Ponce, J. (2019). El clima laboral y su relación con el rendimiento del personal administrativo de los Distritos de salud de la Provincia de Manabí. *Eumedriet- Observatorio de la economía Latinoamericana*.
- Parke, M., & Seo, M. (2017). The Role of Affect Climate in Organizational Effectiveness. *Academy of Management Review*, 42(2), 334-360. doi:<https://doi.org/10.5465/amr.2014.0424>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Scielo*, 30(76). doi:<http://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Peralta, R. (Noviembre de 2020). El Clima Organizacional. Obtenido de *Gestiopolis*: <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Pinder, C. (2017). *Work motivation in organizational behavior*. Great Britain: Editorial Prentice Hall.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2018). Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal costa oriental del lago. *Negotium Ciencias Gerenciales*, 33-51.
- Ramírez, J., & Zavaleta, V. (2018). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Privada. *Ciencia y Tecnología*, 14(4), 67-79.
- Raymond, F., & Kaplan, E. (2016). Organizational Climate, Communication, and Culture. *Annals of the International Communication Association*, 8(1), 285-309. doi:10.1080/23808985.1984.11678579
- Randhawa, G., & Kaur, K. (2015). An Empirical Assessment of Impact of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behaviour. *Paradigm*, 19(1), 65–78. doi:10.1177/0971890715585202
- Razmjooei, P., Managheb, E., Hosseini, M., & Amiranzadeh, M. (2018). Mediating role of organizational silence in the relationship between organizational climate and job performance. *Revista Amazonia Investiga*.

- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Education. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25).
- Rodríguez, K. (2017). La pirámide de Maslow al microscopio. Obtenido de PSYCIENCIA: <https://www.psyciencia.com/la-piramide-de-maslow-al-microscopio/>
- Rodriguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *Revista d'innovation y education*.
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 354-360.
- Salguero, N., & García, C. (2017). Influencia del Liderazgo sobre el Clima organizacional en las Instituciones de Educación Superior. *Boletín Redipe*, 6(4), 135-149. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6119351>
- Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill Interamericana.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Scielo- Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(01), 102-122. doi:<http://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo. *Cubana de Salud Pública*, 385-393.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Heijden, B., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance. *Journal vocational behavior*, 67-77. doi: 10.1016/j.jvb.2017.02.004
- Toapanta, J., Duque, M., & Mena, Á. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario. *Revista mktDescubre - ESPOCH*, 37-48.
- Torres, E., & Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Scielo*, 6(2). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001
- Trujillo, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

- Vazquez, H. (2018). El desarrollo organizacional como ventaja competitiva en empresas medianas de consumo masivo en Colombia. Universidad Militar Nueva Granada.
- Vera, N. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. Scielo-Revista Universidad y Sociedad, 10(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&nrm=iso
- Vivero, L., & Sánchez, B. (2018). La investigación documental: sus características y algunas herramientas. Obtenido de Unidades de Apoyo para el Aprendizaje UNAM: http://132.248.48.64/repositorio/moodle/pluginfile.php/1516/mod_resource/content/3/contenido/index.html
- Yirda, A. (2021). Definición de Alfa de Cronbach. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/alfa-de-cronbach/>

5.4 Anexos

ANEXO A: ENCUESTA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2019

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE LOS DIFERENTES
 DEPARTAMENTOS DEL GAD MUNICIPAL DE SAN PEDRO DE PELILEO

Objetivo: Diagnosticar la situación actual del clima organizacional interno con el fin de obtener aspectos relevantes para mejorar el rendimiento laboral en los empleados del GAD Municipal de San Pedro de Pelileo.

Instrucciones:

- Lea detenidamente las preguntas del cuestionario.
- Marque con una X la respuesta que esté más acorde a su realidad de acuerdo a la siguiente escala:

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Género: Masculino () Femenino ()

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
	CLIMA ORGANIZACIONAL					
	Comunicación					
1	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?					
2	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?					
3	¿Ud. entiende los mensajes que se da dentro de la organización?					
4	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?					
5	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?					
	Toma de decisiones	1	2	3	4	5
6	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?					
7	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?					
8	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?					

9	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?					
10	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
	Motivación Laboral	1	2	3	4	5
11	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?					
12	¿Ud. está de acuerdo con su asignación salarial?					
13	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por las políticas de la organización?					
14	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
15	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?					
	RENDIMIENTO LABORAL					
	Productividad	1	2	3	4	5
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
5	¿Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?					
	Eficacia	1	2	3	4	5
6	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
7	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
8	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
9	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
10	¿Ud. logra realizar las actividades que le han asignado?					
	Eficiencia	1	2	3	4	5
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

ANEXO B: APROBACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

 **SAN PEDRO DE PELILEO** **DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO**

Memorando N- GADMCSPP-UATH-2020-0606-JP
Pelileo, 04 de noviembre del 2020

JE AUTORIZA
Continuar proceso

PARA: Ing. Leonardo Maroto Ll.
ALCALDE CANTONAL

ASUNTO: Autorización para desarrollar trabajo de Titulación.

CONSIDERANDOS:

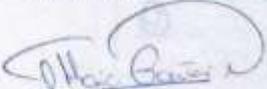
1. El artículo 350 de la Constitución establece que: "El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción y desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo"
2. El artículo 87 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina como requisito previo a la obtención del título que: "Los y las estudiantes deberán acreditar servicios a la comunidad mediante prácticas o pasantías pre profesionales, debidamente monitoreadas, en los campos de su especialidad, de conformidad con los lineamientos generales definidos por el Consejo de Educación Superior. Dichas actividades se realizarán con organizaciones comunitarias, empresas e instituciones públicas y privadas relacionadas con la respectiva especialidad"
3. Art. 59.- De la LOSEP expresa sobre los Convenios o contratos de pasantías y prácticas.- "Las instituciones del sector público podrán celebrar convenios o contratos de pasantías con estudiantes de institutos, universidades y escuelas politécnicas, respetando la equidad y paridad de género, discapacidad y la interculturalidad, así mismo, las instituciones del Estado podrán celebrar convenios de práctica con los establecimientos de educación secundaria."
4. Art. 149 del Reglamento General a la LOSEP menciona.- "Las instituciones del sector público podrán celebrar convenios o contratos de pasantías con estudiantes de institutos, universidades y escuelas politécnicas, reconocidas por el organismo competente en el país, conforme al artículo 59 de la LOSEP, mismo que se sustentarán en convenios previamente celebrados con las respectivas instituciones del sistema de educación superior."

ANÁLISIS TÉCNICO

En respuesta al documento s/n inscrito por el Señor Daniel Fabricio Sánchez Veloz estudiante de la Universidad Técnica de Ambato con C.I 1804465498 de fecha Pelileo, 07 de Octubre del 2020, donde el suscrito solicita a su Autoridad; se autorice, desarrollar el Proyecto de Tesis y Encuestas en cada Departamento del Gad Pelileo, información que se requiere para la culminación del mismo, tomando en cuenta que la Institución no se compromete con el pago y no tiene fines de lucro por la realización del mismo.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,


Ing. María E. Cañar
DIRECTORA ADMINISTRATIVA





Elaborado por:	Ing. María E. Cañar
Asunto:	ANÁLISIS EN TALENTO HUMANO

Av. 22 de Julio y Pedro Chacón | (032) 996 700 | www.pelileo.gob.ec