

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADAS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"EL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO" 2024."

AUTORAS:

JESSICA KARINA CADENA MONTERO
NICOLE ALEXANDRA ROLDÁN MANOBANDA

DIRECTORA
Ing. Shirley Zapata

PARES ACADÉMICOS
Lic. Alonso Pérez
Lic. Xavier García Mgs.

SAN MIGUEL – ECUADOR

2024

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"EL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO"

AGRADECIMIENTO

Quiero empezar por expresar mi agradecimiento a Dios que me ha dado fuerza para continuar cada día y no rendirme, a toda mi familia por siempre estar presente en este arduo camino, me demostraron que el camino hacia tus metas siempre va a ser complicado, pero ellos siempre estarán ahí, mi mayor agradecimiento es a mis padres por el ejemplo de trabajo y perseverancia que me ha brindado durante toda mi vida.

Cadena Jessica

A Dios por fortalecerme, regalarme sabiduría y entendimiento. A Mónica y José, mis padres por su amor incondicional y apoyo constante en cada paso de mi vida. A mi tía Lurdes Allán, por el apoyo incondicional y por ser una fuente constante de inspiración y motivación. A mis profesores, por su guía y enseñanzas que han sido fundamentales en mi formación académica. A todos aquellos que, de una manera u otra, han contribuido a la realización de este proyecto. Gracias por creer en mí y por ser mi inspiración.

Roldán Nicole

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a Dios, a mis padres, por qué ha estado conmigo en todo momento cuidándome guiándome y dándome fortaleza para continuar con mis estudios, a mis padres quiénes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento

A mi esposo y a mi hijo que son mi razón de vivir y seguir adelante, motivándome hacia el cumplimiento de mis sueños personales y profesionales.

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. "***Shirley Viviana Zapata Romero***"; Lic. "**Alonso Patricio Pérez Pérez**" e Ing. " **Xavier García García** ;en su orden Director y Pares Académicos del trabajo de Titulación" El clima institucional en el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón chimbo, provincia Bolívar año 2024.", desarrollado por la señorita **Jessica Karina Cadena Montero y Nicole Alexandra Roldán Manobanda.**

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, noviembre del 2024

Ing. Shirley Viviana Zapata Romero

Director

Lic. Alonso Patricio Pérez Pérez

Par Académico

Ing. Xavier García García

Par Académico

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajlao
San Miguel – Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 – 032989813 – 032989463
www.ueb.edu.ec

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotras Jessica Karina Cadena Montero y Nicole Alexandra Roldán Manobanda portadoras de la Cédula de Identidad No. 0202096376 y 1727216200
en calidad de autoras y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:
"El clima institucional en el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, provincia Bolívar,año 2024.", modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Las autoras declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Jessica Karina Cadena Montero

Nicole Alexandra Roldán Manobanda

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INESTIGACION II

AGRADECIMIENTO III

DEDICATORIA IV

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO V

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA VI

ÍNDICE DE CONTENIDO VII

ÍNDICE DE TABLAS XI

ÍNDICE DE FIGURAS XIII

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN 3

ABSTRACT 4

CAPÍTULO I 5

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 5

1.1. Descripción del Problema 5

1.2. Formulación del Problema 7

1.3. Preguntas de Investigación 7

1.4. Justificación 8

1.5. Objetivos 9

1.5.1. General: 9

1.5.2. Específicos: 9

1.6. Hipótesis..... 10

1.7. Variables 10

1.8. Operacionalización de Variables..... 11

CAPÍTULO II. 15

MARCO TEÓRICO..... 15

2.1. Antecedentes 15

2.2. Científico..... 17

2.4. Liderazgo..... 17

2.4.2. Autocrático..... 18

2.4.3. Participativo 18

2.4.4. Laissez-faire 18

2.4.5. Comunicación 19

2.4.7. Nivel de comunicación clara..... 19

2.4.8. Nivel de comunicación Efectiva 19

2.4.9. Nivel de medios de comunicación 20

2.4.10. Motivación laboral 20

2.5. Nivel Reconocimiento laboral..... 20

2.5.1. Nivel crecimiento laboral..... 20

2.6. Desempeño laboral..... 21

2.6.1. Trabajo en equipo 21

2.6.2. Nivel de integración del equipo 21

2.6.3. Nivel de cooperación 22

2.6.4. Nivel de participación social 22

2.6.5. Cumplimiento de objetivos y metas 22

2.6.6. Nivel de Cumplimiento 23

2.6.7. Tiempo de realización de proyectos 23

2.6.8. Compromiso organizacional 24

2.6.9. Nivel de Satisfacción laboral 24

2.6.10. Lealtad 24

2.6.11. Calidad de las Relaciones Laborales 25

MARCO CONCEPTUAL 26

MARCO LEGAL 30

MARCO GEORREFERENCIAL 33

CAPITULO III. 34

METODOLOGÍA 34

3.1. Tipo de Investigación 34

3.1.1. Método Descriptivo 34

3.1.2. Investigación correlacional 34

3.2. Enfoque de la investigación 34

3.3. Métodos de Investigación 35

3.3.1. Método Analítico 35

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 35

3.5. Universo, Población y Muestra 36

3.6. Procesamiento de la Información 36

CAPÍTULO IV 37

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 37

4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados 37

4.2. Análisis e Interpretación de las Variables 65

4.2.1. Variable Dependiente: Clima institucional 65

4.2.2. Variable Dependiente: Desempeño laboral 67

4.3. Análisis Correlacional 70

CONCLUSIONES 72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable independiente: Clima institucional..... 11
Tabla 2: Variable dependiente: Desempeño laboral 13
Tabla 3: Proceso estructurado para la toma de decisiones..... 37
Tabla 4: Actividad laboral..... 38
Tabla 5 : La toma decisiones por parte de su jefe inmediato. 39
Tabla 6 : Delega completamente las responsabilidades a los miembros del equipo. 40
Tabla 7 : Capacitación adecuada para las exigencias de trabajo..... 41
Tabla 8: Cumplimiento de sus actividades laborales. 42
Tabla 9: Políticas internas del GAD Municipal de Chimbo. 43
Tabla 10: Avance de metas y logros de objetivos..... 44
Tabla 11: *Tareas o actividades dentro del GAD Municipal de Chimbo*..... 45
Tabla 12: *Medios digitales internos en el GAD de Chimbo.*..... 46
Tabla 13: Se siente incluido y valorado dentro de la Institución. 47
Tabla 14: Crecimiento y desarrollo profesional. 48
Tabla 15: Motivado para realizar su trabajo diario. 49
Tabla 16: Unciones que le corresponden en su puesto de trabajo..... 50
Tabla 17: *Logro de los objetivos de su departamento.* 51
Tabla 18 : *Integración y cooperación entre los miembros del departamento.* 52
Tabla 19: Nuevos proyectos que se impulsan en el GAD Municipal de Chimbo.53
Tabla 20 : *Eventos sociales o deportivos que impulsan el trabajo en grupo.*..... 54
Tabla 21: Evaluar el cumplimiento de las actividades de su puesto de trabajo. .. 55
Tabla 22: Tareas dentro del tiempo que se ha planificado..... 56
Tabla 23: Objetivos y metas establecidos para su puesto de trabajo. 57
Tabla 24: La finalización de las diferentes tareas que se le asignan. 58
Tabla 25: **C**umplimiento de las actividades que le corresponden a su puesto de trabajo..... 59
Tabla 26: Entorno de trabajo y en sus responsabilidades laborales. 60
Tabla 27: Metas de la institución. 61
Tabla 28: Lugar para trabajar a amigos o familiares..... 62

Tabla 29: De trabajo colaborativo y de apoyo entre sus compañeros. 63
Tabla 30: Relación laboral con su jefe inmediato dentro del GAD Municipal de Chimbo. 64
Tabla 31 Cálculo de frecuencia de la variable dependiente 65
Tabla 32 Composición total de elementos de la variable dependiente 66
Tabla 33 Disparidad de percepciones variable dependiente 66
Tabla 34 Cálculo de frecuencia de la variable independiente 67
Tabla 35 Composición total de elementos de la variable independiente 68
Tabla 36 Disparidad de percepciones variable independiente 68
Tabla 37 Análisis de datos de Pearson de la correlación 70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Proceso estructurado para la toma de decisiones..... 37
Figura 2 *Actividad laboral.* 38
Figura 3 *La toma decisiones por parte de su jefe inmediato* 39
Figura 4 *Delega completamente las responsabilidades a los miembros del equipo.* 40
Figura 5 *Capacitación adecuada para las exigencias de trabajo* 41
Figura 6 *Cumplimiento de sus actividades laborales.* 42
Figura 7 *Políticas internas del GAD Municipal de Chimbo.*..... 43
Figura 8 *Avance de metas y logros de objetivos.* 44
Figura 9 *Tareas o actividades dentro del GAD Municipal de Chimbo.* 45
Figura 10 *Medios digitales internos en el GAD de Chimbo.* 46
Figura 11 *Se siente incluido y valorado dentro de la Institución.* 47
Figura 12 *Crecimiento y desarrollo profesional.*..... 48
Figura 13 *Motivado para realizar su trabajo diario.* 49
Figura 14 *Funciones que le corresponden en su puesto de trabajo.*..... 50
Figura 15 *Logro de los objetivos de su departamento*..... 51
Figura 16 *Integración y cooperación entre los miembros del departamento.*.... 52
Figura 17 *Nuevos proyectos que se impulsan en el GAD Municipal de Chimbo.* 53
Figura 18 *Eventos sociales o deportivos que impulsan el trabajo en grupo.* 54
Figura 19 *Evaluar el cumplimiento de las actividades de su puesto de trabajo.* 55
Figura 20 *Tareas dentro del tiempo que se ha planificado.* 56
Figura 21 *Objetivos y metas establecidos para su puesto de trabajo.*..... 57
Figura 22 *La finalización de las diferentes tareas que se le asignan.* 58
Figura 23 *Cumplimiento de las actividades que le corresponden a su puesto de trabajo*..... 59
Figura 24 *Entorno de trabajo y en sus responsabilidades laborales.*..... 60
Figura 25 *Metas de la institución*..... 61
Figura 26 *Lugar para trabajar a amigos o familiares*..... 62
Figura 27 *De trabajo colaborativo y de apoyo entre sus compañeros.* 63

Figura 28 *Relación laboral con su jefe inmediato dentro del GAD Municipal de Chimbo.* 64
Figura 29 Frecuencia de la variable dependiente 65
Figura 30 Frecuencia de la variable independiente 67
Figura 31 Correlación de variables dependiente e independiente 70

INTRODUCCIÓN

El clima institucional dentro de una empresa o institución se considera uno de los factores más críticos para impulsar el cambio, fomentar la innovación y, en última instancia, lograr los objetivos organizacionales. Abarca la percepción colectiva que tienen los empleados con respecto a las diversas políticas, prácticas y procedimientos que definen a la organización y dan forma a su experiencia general en el entorno laboral.

En el ámbito de la administración pública, el desempeño de los empleados desempeña un papel fundamental a la hora de determinar la eficacia y la eficiencia con las que se prestan los servicios a los ciudadanos. El clima institucional se perfila como un elemento clave que ejerce una influencia directa en los niveles de motivación, satisfacción y productividad de la fuerza laboral, lo que repercute en el funcionamiento general de la organización.

El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, situado en la provincia de Bolívar, se enfrenta actualmente a una serie de desafíos y oportunidades que requieren una comprensión profunda de cómo el clima institucional interactúa con el desempeño laboral de las personas. Estas entidades autónomas descentralizadas, tal como se describe en la Constitución de la República del Ecuador y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización (COOTAD), operan con independencia política, administrativa y financiera, guiándose por principios como la solidaridad, la equidad, la integración y la participación ciudadana.

El objetivo principal de la presente investigación es explorar las complejidades del clima institucional y su correlación con el desempeño laboral exhibido por los empleados en el ámbito administrativo del gobierno autónomo descentralizado en el cantón Chimbo de la provincia de Bolívar, con un enfoque específico en el año 2024. A través de este estudio, se busca hacer una contribución valiosa al discurso académico en torno a la comprensión de cómo el clima

institucional puede afectar la eficacia del trabajo dentro de dichas estructuras gubernamentales.

Al profundizar en esta relación entre el clima institucional y el desempeño laboral, se prevé que los hallazgos derivados de esta investigación no solo mejorarán la comprensión académica, sino que también sentarán las bases para futuras investigaciones en este campo.

RESUMEN

El objetivo del estudio "El clima institucional en el desempeño laboral de los empleados del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2024" fue determinar cómo se relacionan el clima institucional y el desempeño laboral de los empleados. Los datos de 62 empleados administrativos se recopilaron mediante una metodología mixta que incluía métodos descriptivos y correlacionales, junto con encuestas y la prueba de Pearson la cual se utilizó para evaluar la relación entre las variables. Los hallazgos mostraron que la mayoría de los empleados perciben el clima laboral como bueno o excelente, aunque un gran número de ellos lo consideró regular. Un entorno laboral positivo se asoció con un alto desempeño, mientras que un entorno laboral regular o desfavorable estaba relacionado con un menor desempeño. Los empleados que experimentaron una comunicación efectiva, un liderazgo participativo y un reconocimiento adecuado mostraron mayores niveles de satisfacción, motivación y compromiso en su trabajo, lo que a su vez resultó en un desempeño laboral más efectivo. Las conclusiones destacan la importancia de mejorar el ambiente de trabajo para mejorar el rendimiento. Se recomienda que el departamento de talento humano debería monitorear y mejorar continuamente el entorno de trabajo. Se recomienda también la implementación de indicadores de gestión específicos para realizar evaluaciones regulares y brindar a los empleados retroalimentación constructiva. Para aumentar la motivación y el rendimiento, los programas de reconocimiento y recompensas son esenciales. Además, se enfatiza la importancia de promover una cultura de mejora continúa basada en el compañerismo de los empleados, ya que esto es esencial para mantener un entorno laboral saludable y productivo que fomente la productividad y el compromiso de todos en la organización.

Palabras Clave: Clima institucional; Desempeño laboral; Empleados; Chimbo, Análisis Estadístico.

ABSTRACT

The objective of the study "The institutional climate in the work performance of employees in the administrative area of the Autonomous Decentralised Government of Chimbo Canton, Bolivar Province, year 2024" was to determine how the institutional climate and employees' work performance are related. Data from 62 administrative employees were collected using a mixed methodology that included descriptive and correlational methods, along with surveys and interviews. The chi-square test was used to assess the relationship between variables in the data. The findings showed that the majority of employees perceived the work climate as good or excellent, although a large number of them considered it to be fair. A positive work environment was associated with high performance, while a fair or unfavourable work environment was related to lower performance. Employees who experienced effective communication, participative leadership and adequate recognition showed higher levels of job satisfaction, motivation and commitment, which in turn resulted in more effective job performance. The findings highlight the importance of improving the work environment to improve performance. It is recommended that a work welfare committee be established to continuously monitor and improve the work environment. It is also recommended that specific management indicators be implemented to conduct regular evaluations and provide employees with constructive feedback. To increase motivation and performance, recognition and reward programmes are essential. In addition, the importance of promoting a culture of continuous improvement based on employee camaraderie is emphasised, as this is essential to maintain a healthy and productive work environment that fosters productivity and commitment of everyone in the organisation.

Keywords: Organisational climate; Work performance; Employees; Chimbo, Statistical Analysis.

CAPÍTULO I.

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

El clima institucional se refiere al ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización que afecta su comportamiento y desempeño. Esto incluye aspectos como el entorno físico, las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y la motivación. Esto tiene un enorme impacto en la productividad y el desarrollo del talento. Se relaciona con conceptos como satisfacción laboral, cultura organizacional y desarrollo organizacional (Moreno, 2019).

El desempeño laboral Incluye aspectos como productividad, calidad del trabajo, consecución de objetivos, organización, gestión del tiempo y recursos, compromiso, trabajo en equipo e iniciativa. El buen desempeño incluye cumplir con los requisitos, contribuir positivamente al ambiente de trabajo y superar las expectativas. Está influenciado por el clima institucional, la satisfacción laboral y las habilidades de los empleados.

Existe una correlación significativa entre el clima institucional y el desempeño de los empleados. Un clima institucional positivo y motivador tiende a mejorar el desempeño, mientras que un clima negativo puede afectar significativamente a una organización de diversas maneras como: baja motivación, falta de compromiso, ausencias frecuentes, rotación del personal, etc. Es importante que las organizaciones gestionen adecuadamente su clima institucional para optimizar el desempeño y la productividad de los empleados, el clima institucional y el desempeño laboral son conceptos interrelacionados que influyen significativamente en el éxito y la competitividad de las organizaciones en todo el mundo. Su mejora continua es esencial para el desarrollo del talento y el logro de los objetivos organizacionales (Sotelo, 2017).

Se realizó un estudio en Ecuador para investigar la relación entre el clima institucional y el desempeño en las diferentes áreas de la organización. El propósito de

estos estudios es descubrir cómo el ambiente de trabajo afecta la productividad, la satisfacción y el compromiso de los empleados, así como la efectividad general de la organización. Comprender estos conceptos a nivel nacional permite a las organizaciones implementar estrategias efectivas para mejorar el clima institucional y mejorar el desempeño de los empleados. En las investigaciones sobre clima institucional y desempeño laboral a nivel nacional en Ecuador desde 2019 contribuyen a comprender cómo estos factores afectan la eficiencia y efectividad organizacional.

La investigación en esta área ayuda a mejorar las prácticas de gestión de recursos humanos en el país y promueve un ambiente de trabajo saludable y productivo. (Huamán, 2023).

En la provincia de Bolívar, tanto las empresas públicas como las privadas aún no han incorporado en sus operaciones el examen del clima institucional o la mejora del desempeño laboral, sin darse cuenta de las ventajas que esto puede traer. No se ha hecho hincapié en la priorización del desarrollo del personal dentro de las organizaciones, y los recursos humanos se siguen gestionando de manera convencional, centrándose únicamente en la productividad.

En el contexto de Bolívar, a pesar de la ausencia de investigaciones específicas recientes, es probable que se encuentren obstáculos comparables en relación con el clima institucional. El nivel del liderazgo y la comunicación dentro de las empresas pueden tener un impacto sustancial en la eficacia de los empleados. La implementación de medidas destinadas a mejorar estas áreas, como instituir iniciativas de liderazgo, mejorar los canales de comunicación y fomentar un espacio de trabajo colaborativo, podría desempeñar un papel fundamental para mejorar el clima institucional y, en consecuencia, el desempeño de las empresas en Bolívar.

El clima institucional denota el ambiente que percibe el personal dentro de un establecimiento y que influye en su conducta y desempeño laboral. Por el contrario, el desempeño laboral se correlaciona con la eficiencia y eficacia con que los empleados cumplen con sus responsabilidades y deberes dentro del marco institucional. La

correlación entre el clima institucional y el desempeño laboral es muy importante para el buen funcionamiento de la institución.

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Chimbo contribuye al bienestar de la población del Cantón de Chimbo mediante la prestación de servicios y comodidades públicos, la promoción del desarrollo humano y social, el turismo y la interculturalidad, así como los esfuerzos ambientales y productivos para fomentar el desarrollo sostenible integral y mejorar la calidad de vida mediante la participación ciudadana y la equidad.

A nivel institucional, el tema principal abordado en esta disertación es el imperativo de realizar una evaluación exhaustiva del clima institucional dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Chimbo, situado en la Provincia de Bolívar, con una fuerza laboral total de 125 funcionario, de las cuales 62 son personal administrativo, para determinar y comprender cómo el clima institucional puede afectar el desempeño laboral de los servidores públicos.

El desempeño laboral también afecta la forma en que los empleados ejecutan sus tareas y obligaciones en el lugar de trabajo de manera competente y eficaz. Un desempeño laboral ejemplar implica cumplir con los parámetros de calidad prescritos, hacer contribuciones positivas al entorno laboral y superar las expectativas organizacionales. Esto no solo impulsa el crecimiento profesional de los empleados, sino que también ayuda a toda la organización a mejorar su competitividad y sus resultados.

1.2. Formulación del Problema

¿De qué manera el clima institucional impacta en el desempeño laboral de los empleados del área administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, Provincia Bolívar año 2024?

1.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es el clima institucional en el área administrativa del Gobierno Autónomo descentralizado del Cantón Chimbo, Provincia Bolívar?

- ¿Cuál es el desempeño laboral de los empleados en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, Provincia Bolívar?
- ¿Cómo analizar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, Provincia Bolívar?

1.4. Justificación

La justificación para realizar este trabajo de investigación radica en la importancia de explorar la correlación entre las variables del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los empleados dentro del dominio administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Chimbo. Esta investigación es crucial, ya que proporciona información sobre los factores que influyen en el clima institucional y, posteriormente, afectan a la productividad y el desempeño de las personas que constituyen el municipio. Comprender estas dinámicas es esencial para mejorar la eficacia organizacional y el bienestar de los empleados.

El clima institucional dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Chimbo es fundamental, ya que ejerce una profunda influencia en la productividad, la satisfacción y el compromiso de los empleados y, en última instancia, determina su desempeño laboral. Es fundamental subrayar que la mejora del clima institucional produce resultados positivos para la organización al fomentar una competencia sana entre los empleados y, por lo tanto, impulsar mejores resultados y resultados. No se puede exagerar el impacto positivo de un clima institucional propicio en el desempeño general.

Por lo tanto, el objetivo principal es determinar el clima institucional imperante en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Chimbo, con el objetivo de identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas dentro de la institución. Este esfuerzo permite una comprensión integral de los factores que contribuyen positivamente al clima institucional, al tiempo que identifica las áreas que requieren mejoras o correcciones para fomentar un entorno laboral propicio.

Con la autorización oficial del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Chimbo, el equipo de investigación está facultado para recopilar éticamente los datos de los 62 empleados que operan en el área administrativa, garantizando el máximo respeto por su privacidad mediante la administración de una encuesta. Este enfoque ético garantiza la confidencialidad e integridad de la información recopilada, respetando los estándares de investigación y las consideraciones éticas.

Mediante la ejecución de esta iniciativa de investigación, se pueden descubrir ideas críticas sobre las posibles deficiencias del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Chimbo, lo que subraya la importancia de abordar de manera proactiva los problemas relacionados con el clima institucional. Al cultivar un entorno laboral positivo, productivo y saludable, las organizaciones no solo pueden mejorar el bienestar de los empleados, sino también fortalecer su éxito y sostenibilidad a largo plazo, fomentando así una cultura de mejora continua y excelencia.

1.5. Objetivos

1.5.1. General:

Determinar el clima institucional y su relación con en el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo descentralizado del Cantón Chimbo, Provincia Bolívar.

1.5.2. Específicos:

- Identificar el tipo de clima institucional en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, Provincia Bolívar.
- Diagnosticar el grado de desempeño de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, Provincia Bolívar.
- Analizar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en el área administrativa del Gobierno Autónomo descentralizado del Cantón Chimbo, Provincia Bolívar.

1.6. Hipótesis

1.7. Variables

Variable independiente: Clima institucional

Variable dependiente: Desempeño laboral

1.8. Operacionalización de Variables

Tabla 1: *Variable independiente: Clima institucional*

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Clima institucional	"El clima institucional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta" (Zapata, 2008)	"El clima institucional es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella" (Vancouver, 2009)	Liderazgo	Nivel de toma de decisiones	¿Los directivos del GAD Municipal de Chimbo siguen un proceso estructurado para la toma de decisiones? ¿Con qué frecuencia su jefe inmediato evita tomar decisiones importantes y delega completamente las responsabilidades a los miembros del equipo? ¿Recibe capacitación adecuada para las exigencias de trabajo?	Encuesta / Cuestionario
				Nivel de liderazgo autoritario	¿Su jefe inmediato tiende a ser autoritario con usted para el cumplimiento de una actividad laboral?	Encuesta / Cuestionario
				Nivel de liderazgo participativo	¿Su opinión es considerada en la toma de decisiones por parte de su jefe inmediato?	Encuesta / Cuestionario
				Nivel de liderazgo Laissez Faire	¿Ha tenido la libertad de aplicar métodos propios de trabajo durante el cumplimiento de la actividad laboral?	Encuesta / Cuestionario
			Comunicación	Nivel de comunicación clara	¿Conoce las políticas internas del GAD Municipal de Chimbo?	Encuesta / Cuestionario

					¿Informan periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logros de objetivos?	
				Nivel de comunicación efectiva	¿Se ha establecido una comunicación efectiva al momento de asignar las tareas o actividades dentro del GAD Municipal de Chimbo?	Encuesta / Cuestionario
				Nivel de medios de comunicación	¿La comunicación través de medios digitales internos en el GAD de Chimbo es efectiva?	Encuesta / Cuestionario
			Motivación laboral	Nivel de reconocimiento laboral	¿Se siente incluido y valorado dentro de la Institución?	Encuesta / Cuestionario
				Nivel de crecimiento laboral	¿Usted siente que tiene oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro del GAD Municipal de Chimbo? ¿Usted se siente motivado para realizar su trabajo diario? ¿Se siente comprometido con las funciones que le corresponden en su puesto de trabajo ?	Encuesta / Cuestionario

Tabla 2: *Variable dependiente: Desempeño laboral*

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA / INSTRUMENTOS
Desempeño laboral	"Se define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización" (Jackson, 2017)	"El aspecto principal de sistemas reside en este punto el desempeño, constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos" (Dessler, 2018)	Trabajo en equipo	Nivel de integración del equipo	¿Usted ha trabajado en equipo enfocándose en el logro de los objetivos departamentales? ¿Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento?	Encuesta / Cuestionario
				Nivel de cooperación	¿Ha participado en la elaboración de nuevos proyectos que se impulsan en el GAD Municipal de Chimbo?	Encuesta / Cuestionario
				Nivel de participación social	¿Ha participado de manera voluntaria en eventos sociales o deportivos que impulsan el trabajo en grupo?	Encuesta / Cuestionario
			Cumplimiento de objetivos y metas	Nivel de cumplimiento	¿Se utilizan indicadores de gestión para evaluar el cumplimiento de las actividades de su puesto de trabajo?	Encuesta / Cuestionario
				Tiempo de realización de proyectos.	¿Se han ejecutado los proyectos dentro del tiempo que se ha planificado? ¿Usted cumple con los objetivos y metas establecidos para su puesto de trabajo?	Encuesta / Cuestionario

					¿Usted experimenta retrasos en la finalización de las diferentes tareas que se le asignan?	
			Compromiso organizacional	Nivel de satisfacción laboral	¿Se siente satisfecho durante el cumplimiento de las actividades que le corresponden a su puesto de trabajo? ¿Usted se siente tranquilo en su entorno de trabajo y en sus responsabilidades laborales? ¿Usted considera que su trabajo es importante en las metas de la institución?	Encuesta / Cuestionario
				Lealtad	¿Usted recomendaría al GAD de Chimbo como un buen lugar para trabajar a amigos o familiares?	Encuesta / Cuestionario
				Calidad de las Relaciones Laborales	¿Usted experimenta un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo entre sus compañeros? ¿Existe una adecuada relación laboral con su jefe inmediato dentro del GAD Municipal de Chimbo?	Encuesta / Cuestionario

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

El estudio titulado «EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA SEDALIB S.A.-TRUJILLO- 2020» tiene como objetivo investigar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la Gerencia Administrativa de Sedalib S.A. — Trujillo — 2020. La metodología de investigación adoptada se centra en la adquisición de un conocimiento exhaustivo profundizando en los aspectos fundamentales del fenómeno objeto de estudio. Este estudio descriptivo se concentra en dilucidar el fenómeno y discernir sus atributos existentes. Además, asume una postura explicativa, ya que se esfuerza no solo por delinear el problema sino también por desenterrar sus causas fundamentales. Los resultados revelaron una correlación positiva significativa del 0,692 entre el clima organizacional y el desempeño laboral en Sedalib S.A. - Trujillo, lo que sugiere la necesidad de que la empresa mejore las perspectivas profesionales y aumente la motivación de los empleados para aumentar su dedicación. Además, se estableció una relación positiva sustancial de 0,746 entre la autorrealización y el desempeño laboral, lo que subraya la importancia de que Sedalib brinde oportunidades a los empleados para mejorar sus habilidades y crecer profesionalmente (Montoya-Moreno & Mera-Portilla, 2021).

La exploración titulada «Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Impuestos Internos» tiene como objetivo establecer la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos dentro del Servicio de Impuestos Internos. Se implementó una metodología cuantitativa, utilizando elementos cognitivos y datos numéricos analizados mediante métodos estadísticos para evaluar las teorías establecidas. La utilización de la investigación bibliográfica implicó la recopilación de fuentes documentales para construir el marco teórico y la metodología relacionados con el clima organizacional y el

desempeño laboral. Este método requería una selección meticulosa de las fuentes bibliográficas pertinentes, como libros académicos y publicaciones científicas. Además, se aplicaron técnicas de investigación de campo para recopilar datos directamente del entorno organizacional sin alterar las variables a fin de garantizar la precisión de los resultados.

Además, se llevó a cabo una investigación exploratoria para obtener información sobre el desempeño laboral y el clima organizacional de los funcionarios del Servicio de Impuestos Internos en Ambato, un área que carecía de investigación académica previa. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis descriptivo para delinear los aspectos cruciales del clima organizacional y el desempeño laboral, definiendo meticulosamente los conceptos y las variables. Este enfoque facilitó la adquisición de información sobre las características y atributos de las variables para describir con precisión el alcance del fenómeno. Los hallazgos del estudio indicaron una relación sustancial y directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del Servicio de Impuestos Internos en Ambato. Se demostró que un clima organizacional favorable mejora el desempeño laboral, beneficiando tanto a los empleados como a la institución. Varios componentes del clima organizacional, como la delegación de tareas, la comunicación, las interacciones interpersonales, el reconocimiento y el espacio de trabajo físico, mostraron correlaciones significativas con el desempeño laboral. Sin embargo, la alineación con los objetivos institucionales no demostró una conexión similar; si bien estos objetivos se describieron en los planes estratégicos, los empleados no los adoptaron plenamente (Morales-Urrutia & González-Garcés, 2020).

El estudio titulado «Clima organizacional y desempeño laboral» tiene como objetivo investigar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral dentro de una unidad educativa en el cantón Salitre en 2020. Al emplear una metodología no experimental y correlacional, este tipo de estudio no manipula variables independientes ni utiliza controles experimentales; más bien, se centra en establecer la correlación entre dos variables, por lo que se clasifica como una investigación correlacional. Los resultados indicaron una fuerte correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la unidad educativa Francisco Iñiguez Castro en el cantón Salitre.

2.2. Científico

2.3. Clima institucional

Según Chiavenato (2017) "la percepción que tienen los empleados de los aspectos internos de la organización, incluyendo liderazgo, comunicación y relaciones laborales." los individuos perciben y deducen criterios para comprender su entorno, moldeando su comportamiento en consecuencia. Por lo tanto, las acciones de un empleado se ven afectadas por su percepción del entorno laboral, la escuela funcionalista postula que los pensamientos y las acciones de un individuo están influenciados por el entorno que lo rodea, y que las diferencias individuales desempeñan un papel crucial en la adaptación al entorno laboral.

2.4. Liderazgo

Según (Tracy, 2018) ‘‘necesitamos los tipos de liderazgo en primer tipo es el más importante o fundamental. La necesidad de un líder en las instituciones, especialmente en las empresas, surge de la creciente complejidad y las mayores expectativas de las personas que forman parte de la fuerza laboral actual. La asignación de tareas ya no es suficiente; ahora los empleados buscan la participación, el debate sobre sus funciones, las evaluaciones del desempeño en términos monetarios y la claridad sobre su impacto en la organización. Hoy en día las personas se sienten atraídas por las instituciones que brindan la oportunidad de mejorar sus habilidades de liderazgo, especialmente en entornos empresariales donde pueden alcanzar el éxito organizacional.

2.4.1. Nivel de toma decisiones

Para Ramirez (2020) el capital humano desempeña un papel vital en el logro de los objetivos organizacionales. La presencia de un ambiente laboral estresante, la indiferencia y la falta de dedicación significan la ineficacia en la toma de decisiones y la interrupción del trabajo en equipo, además, se pueden observar interacciones perjudiciales entre los directivos y sus subordinados, así como entre los propios subordinados, dentro de la institución objeto de examen. La toma de decisiones se refiere

al proceso mediante el cual se selecciona entre las diversas opciones la mejor decisión que puede beneficiar o afectar a la organización.

2.4.2. Autocrático

Según los autores Sumba-Bustamante y otros (2022) desde la evaluación del clima organizacional hasta el aporte laboral de los miembros del personal en el ámbito administrativo, el enfoque de liderazgo autocrático se caracteriza por una cadena de mando rígida, centralización y falta de participación activa de los empleados en el proceso de toma de decisiones. Este estilo gerencial en particular tiene el potencial de fomentar un ambiente de trabajo perjudicial, en el que los empleados pueden experimentar una sensación de desmotivación, desinterés y falta de influencia en las decisiones que afectan a sus tareas.

2.4.3. Participativo

Según los autores Castillo-Alarcón y otros (2023) el estilo de liderazgo democrático en el contexto organizacional, teniendo en cuenta el clima institucional imperante y el nivel de esfuerzo ejercido por los empleados, se distingue por su énfasis en fomentar la participación activa de los empleados en los procesos de toma de decisiones y resolución de problemas. Este enfoque gerencial promueve la cooperación, la comunicación transparente y la integración de diversos puntos de vista durante la fase de toma de decisiones, fomentando así un ambiente de trabajo propicio, una mayor satisfacción laboral y un mejor desempeño de los empleados.

2.4.4. Laissez-faire

Según los autores Castillo-Alarcón y otros (2023) un estilo de liderazgo laissez-faire en el marco de la atmósfera organizacional y la productividad de los empleados se distingue por los líderes que adoptan un comportamiento de laissez-faire y una participación mínima en la toma de decisiones y la supervisión de los empleados. Este enfoque de liderazgo puede provocar una falta de orientación explícita, una supervisión

y una dirección restringidas por parte del gerente, lo que repercute negativamente en el clima laboral y en la productividad de los empleados.

2.4.5. Comunicación

Según Farías (2024) el proceso de comunicación implica el intercambio de datos entre dos o varias personas. Cada organismo posee un método de comunicación, como señales químicas, vocalizaciones o movimientos físicos. Sin embargo, la capacidad de expresar ideas complejas a través del lenguaje diferencia la comunicación humana de los diversos tipos de comunicación animal.

2.4.7. Nivel de comunicación clara

Según Estrella-Montolío (2018) la comunicación clara implica transmitir información relevante a los ciudadanos de una manera directa, transparente y efectiva, utilizando varios canales de comunicación como papel, dispositivos móviles, computadoras y otros. Esto requiere un cambio en la cultura de la comunicación dentro de los organismos gubernamentales y las empresas, con el objetivo de que los ciudadanos comprendan, se sientan seguros y sean el centro de la participación pública. Para lograrlo, es esencial un enfoque preciso y sistemático, que requiere la participación activa de una parte importante de la estructura organizacional.

2.4.8. Nivel de comunicación Efectiva

Para Cervantes (2020) la comunicación eficaz es crucial para interactuar con los miembros del equipo. Un líder competente debe demostrar claridad, habilidades de escucha activa y la capacidad de transmitir información de manera coherente. La comunicación eficaz abarca algo más que una transmisión clara de información; también implica la escucha activa y la comprensión por parte del destinatario. Los componentes clave de una comunicación eficaz incluyen la claridad, la coherencia, la empatía, la escucha activa y la retroalimentación.

2.4.9. Nivel de medios de comunicación

Según Muniz (2019) La necesidad humana ha persistido desde la creación del mundo. Esto explica las diversas formas de los medios de comunicación, que sirven como conductos para la difusión de información. Estos medios abarcan un espectro que va desde la escritura y la ilustración tradicionales hasta las tecnologías de comunicación contemporáneas. La existencia de los medios de comunicación en la sociedad se remonta a lo largo de la historia, y ha sido testigo de avances significativos a lo largo del tiempo. En la actualidad, las plataformas de medios modernas tienen un amplio alcance y sirven como herramientas indispensables para fines de marketing.

2.4.10. Motivación laboral

Según los autores Herzberg (2017) señala que la motivación laboral se divide en factores intrínsecos (logro, reconocimiento) y extrínsecos (salario, condiciones laborales). La motivación es el impulso interno que lleva a los empleados a actuar, mientras que el reconocimiento laboral refuerza ese impulso al valorar sus esfuerzos.

2.5. Nivel Reconocimiento laboral

Según los autores (Robles & Flores, 2020) el reconocimiento profesional en el lugar de trabajo se refiere al reconocimiento y la estima que se otorga a los empleados por sus esfuerzos y aportes. La percepción de que la organización reconoce y estima el propio trabajo puede mejorar la motivación y el compromiso de los empleados. Un entorno organizacional que promueva el reconocimiento es esencial para cultivar una atmósfera de trabajo positiva.

2.5.1. Nivel crecimiento laboral

Según los autores Robles & Flores (2020) las oportunidades de crecimiento se refieren a las posibilidades de que los empleados mejoren sus habilidades, adquieran nuevos conocimientos y progresen en sus carreras dentro del entorno organizacional. Es probable que un entorno institucional propicio que ofrezca distintas vías para el progreso

profesional y el crecimiento personal incentive a los empleados a demostrar un compromiso duradero con sus responsabilidades profesionales.

2.6. Desempeño laboral

Según Fernández Quesada et al. (2019) la importancia de las pequeñas y medianas empresas en los contextos económicos nacionales las convierte en temas prometedores para los esfuerzos de investigación destinados a profundizar nuestra comprensión de su cultura, operaciones y desafíos. Dado su papel como principales creadoras de empleo, es imprescindible realizar estudios que identifiquen las posibles vulnerabilidades que amenazan su sostenibilidad y eficiencia. En consecuencia, la presentación de soluciones o alternativas viables es crucial para fortalecer estas empresas.

2.6.1. Trabajo en equipo

Según Ramírez Rengifo (2024), se aclara que el trabajo en equipo asume un papel fundamental. Los recursos disponibles indican que el trabajo en equipo es un factor determinante que impacta directamente en el desempeño laboral de los gerentes, ya que muestra una correlación positiva con el clima organizacional y, posteriormente, con el desempeño laboral de los empleados administrativos. Los elementos esenciales para lograr objetivos comunes, mejorar la comunicación interna y fomentar un entorno de trabajo armonioso y productivo incluyen la colaboración y la coordinación entre los miembros del equipo.

2.6.2. Nivel de integración del equipo

La investigación realizada por Barahona Yungán y Herrera Chacón (2023) destaca la importancia de un mayor nivel de integración de los trabajadores para mejorar la eficacia de la toma de decisiones y maximizar el desempeño laboral. Una mayor integración entre los miembros del personal administrativo promueve una mejor coordinación de las tareas, facilita la resolución colaborativa de problemas y, en última instancia, apoya el logro de objetivos comunes. Por el contrario, la falta de integración del equipo puede provocar cismas, disputas y un entorno organizacional perjudicial que

obstruye la productividad laboral. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones respalden activamente los esfuerzos de integración y trabajo en equipo para fomentar conexiones más sólidas entre el personal administrativo.

2.6.3. Nivel de cooperación

Como afirman González-Proaño y Durazno-Orozco (2024), el diagnóstico del clima institucional y su impacto en el desempeño laboral de los empleados en el sector administrativo es crucial. La toma de decisiones efectiva y el desempeño laboral óptimo se ven facilitados por un alto nivel de cooperación entre los miembros del personal. Cuando los profesionales de la administración colaboran y operan de manera sincronizada, están mejor equipados para realizar tareas que van más allá de sus responsabilidades habituales, abordar los desafíos de manera colectiva y alcanzar objetivos compartidos. El fomento de la cooperación entre los compañeros de trabajo fomenta un ambiente de trabajo positivo y propicio, lo que conduce a un mejor desempeño y satisfacción de los empleados.

2.6.4. Nivel de participación social

La participación de los ciudadanos en los procesos de toma de decisiones relacionados con la gestión de los recursos y las actividades que afectan al desarrollo comunitario es esencial. La participación social se considera un derecho legítimo de los ciudadanos, y no un mero privilegio otorgado por las instituciones. La facilitación de la participación social requiere el establecimiento de un marco legal y mecanismos democráticos que permitan a las comunidades organizadas presentar de manera efectiva sus opiniones y sugerencias a las entidades gubernamentales en todos los niveles.

2.6.5. Cumplimiento de objetivos y metas

Como afirma La Rosa Alvarez (2024), la colaboración y los esfuerzos coordinados entre el personal administrativo facilitan el logro de metas y objetivos compartidos. La colaboración entre los compañeros de trabajo mejora la utilización de los recursos, minimiza los esfuerzos redundantes y conduce a resultados más efectivos. Una atmósfera

organizacional amistosa y positiva fomenta la motivación y la dedicación de los empleados para lograr los objetivos institucionales. Por el contrario, la ausencia de colaboración y un entorno de trabajo perjudicial pueden impedir el logro de las metas y afectar negativamente al desempeño laboral. Las instituciones desempeñan un papel vital en el fomento de las iniciativas de integración y trabajo en equipo para reforzar la cooperación y la dedicación del personal administrativo a los objetivos de la organización.

2.6.6. Nivel de Cumplimiento

Como afirma Mijares-González (2023), los indicadores clave de rendimiento (KPI) permiten cuantificar y monitorear la eficiencia de los procesos primarios dentro de una organización, con el objetivo de brindar orientación a la gerencia para la toma de decisiones y la ejecución de estrategias para mejorar el desempeño. La etapa inicial para reconocer los procesos clave y determinar los KPI más importantes implica realizar una evaluación institucional mediante un análisis DAFO. Estas métricas deben armonizarse con los objetivos estratégicos de la organización y funcionar como estándares para evaluar el progreso y el logro de las metas.

2.6.7. Tiempo de realización de proyectos

Según Barraza-Carrasco y Reategui-Huerta (2024), los esfuerzos de colaboración del personal administrativo mejoran la capacidad de cumplir con los plazos y ejecutar los proyectos con éxito. Los esfuerzos de colaboración entre los compañeros de trabajo facilitan la utilización óptima de los recursos, evitan las tareas redundantes y producen mejores resultados. Un ambiente organizacional propicio y positivo fomenta la motivación y la dedicación de los empleados hacia la realización del proyecto.

Por el contrario, la falta de colaboración y un entorno de trabajo poco propicio pueden impedir el cumplimiento de los plazos y tener efectos adversos en el rendimiento del proyecto. Es imperativo que las organizaciones promuevan iniciativas de integración y formación de equipos para fomentar la cooperación y la dedicación del personal administrativo a las iniciativas de los proyectos.

2.6.8. Compromiso organizacional

Loayza Jaime y Rosas Velazco (2024) explican que un mayor compromiso organizacional entre el personal administrativo se correlaciona con una mayor motivación, la alineación con los objetivos institucionales y la participación activa para promover el éxito de la empresa. La presencia del compromiso organizacional está directamente asociada con un entorno laboral favorable, marcado por la confianza, la comunicación eficiente y la asistencia mutua entre los compañeros de trabajo. Por el contrario, una falta de compromiso puede resultar en tasas elevadas de ausentismo, rotación y un desempeño laboral deficiente. Es imperativo que las organizaciones fomenten el compromiso organizacional a través de diversas estrategias, que incluyen:

2.6.9. Nivel de Satisfacción laboral

Según Ramos de la Torre (2024), el clima organizacional tiene un impacto en la satisfacción laboral de los empleados del sector administrativo. Por el contrario, una publicación indica una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que subraya la importancia de reconocer estas variables para mejorar tanto la productividad de los empleados como los resultados institucionales. Es importante reconocer que el clima institucional influye en el desempeño laboral de los educadores, y que factores como la adaptabilidad, la comunicación y el trabajo en equipo son cruciales para un desempeño laboral óptimo. Estas investigaciones enfatizan la importancia del clima organizacional en la satisfacción y el desempeño laboral de los empleados en el campo administrativo.

2.6.10. Lealtad

Para Albán-López (2024), la lealtad representa un factor crucial a tener en cuenta al evaluar la atmósfera institucional, ya que puede estar influenciada por el contexto organizacional y, en consecuencia, afectar la eficacia de los miembros del personal dentro del ámbito administrativo. Fomentar un entorno organizacional que fomente los sentimientos de apego y dedicación de los empleados podría ser fundamental para aumentar la lealtad y reforzar la prosperidad a largo plazo de la institución. En

consecuencia, esto se traduce en un mayor sentido de apego y en un mayor deseo de contribuir a los logros de la institución.

2.6.11. Calidad de las Relaciones Laborales

Según Álvaro-Alvarado (2024), las relaciones laborales positivas y armoniosas entre los miembros del personal administrativo tienen el potencial de mejorar el clima organizacional de manera favorable. La interacción de los empleados de manera respetuosa, cooperativa y de apoyo mutuo facilita la comunicación efectiva, la resolución colaborativa de problemas y el logro de objetivos compartidos. Por el contrario, las relaciones laborales tensas y conflictivas pueden conducir a un entorno de trabajo perjudicial que repercute en la eficacia del personal directivo. Los casos de conflictos interpersonales, la comunicación inadecuada y la percepción de un trato injusto pueden desmotivar a los empleados e impedir su desempeño.

MARCO CONCEPTUAL

Desempeño laboral: es la actuación demostrada por los trabajadores en el desempeño de las principales funciones y tareas requeridas por su puesto en un determinado ambiente laboral. (Delgado & Guzaman, 2023).

Clima organizacional: en la sociología del concepto de clima organizacional enfatiza la importancia de las personas de sus funciones laborales y la participación en las funciones laborales definiendo así, como el resultado de la interacción social y el proceso de influencias, valores, actitudes y sistemas de creencias en los entornos. (Delgado & Guzaman, 2023).

Eficiencia: era hacer las cosas bien y completar las tareas en el menor tiempo posible con los mejores resultados, para esto los trabajadores deben estar equipados con los procesos gestión y herramientas de gestión para realizar su trabajo de la mejor manera. (Contreras Delgado, 2023).

Capacidad: de una persona para influir, motivar, organizar y ejecutar acciones para lograr sus metas y objetivos involucrando a individuos y grupos dentro de una organización en el dentro del marco de los valores. (Delgado & Guzaman, 2023).

Trabajo en equipo: se refiere a ellos como un equipo de miembros que utilizan sus habilidades, virtudes y conocimientos para trabajar adecuadamente hacia un mismo objetivo, una organización es eficaz cuando el trabajo en equipo es deficiente en cualquier organización independientemente de su negocio, esta influye en unión y transformación, es la productividad que mejora a través del trabajo en equipo. (Contreras Delgado, 2023)

Rendimiento laboral: es del desempeño laboral y desempeño demostrado por el trabajador en el desempeño de sus principales funciones y tareas requeridas para su puesto en un determinado ambiente de acción laborales que puede demostrar su idoneidad para el mismo. (Contreras Delgado, 2023).

Productividad laboral: es la relación entre la calidad y los recursos utilizados para obtener dicha producción y el aumento o disminución de la producción asociada por

cambios en el trabajo el capital, la tecnología y otros factores que puedan ocasionar los mismos cambios mejorando el rendimiento laboral. (Contreras Delgado, 2023).

Responsabilidad: el sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo. (Valverde, 2020).

Motivación laboral: es la capacidad que tienen las empresas de generar estímulos con el objetivo de que sus trabajadores dirijan, orienten o reconduzcan sus actitudes para obtener resultados positivos en su rendimiento. (Valverde, 2020).

Organización: Es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Cabe destacar que una organización sólo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión. Las organizaciones funcionan mediante normas que han sido establecidas para el cumplimiento de los propósitos. (Gaitán Díaz, Julián, & Serrato., 2020).

Satisfacción laboral: Es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad. (Gaitán Díaz, Julián, & Serrato., 2020).

Las relaciones interpersonales implican interacciones recíprocas entre dos o más individuos y se rigen por las normas e instituciones de la interacción social (Gaitán Díaz, Julián y Serrato., 2020).

El monitoreo es un proceso continuo de observación, documentación y evaluación del desarrollo, las acciones y los resultados de un proyecto o tarea a lo largo del tiempo, lo que permite la detección temprana de problemas, los ajustes inmediatos y la evaluación holística (Contreras Delgado, 2023).

La mejora significa un esfuerzo continuo por refinar los procesos, los resultados o el desempeño mediante la implementación de medidas correctivas o innovadoras para

mejorar la eficacia y la eficiencia operativas y obtener mejores resultados (Contreras Delgado, 2023).

Las entidades estructuradas, ya sean con o sin fines de lucro, requieren prácticas de evaluación, monitoreo y mejora para mantener la eficacia, la eficiencia y la adaptabilidad a los cambios en sus operaciones (Contreras Delgado, 2023).

Los instrumentos son diversas herramientas, técnicas o metodologías que se utilizan en los procesos de recopilación, evaluación y monitoreo de datos, como encuestas, indicadores, entrevistas y análisis estadísticos, para recopilar datos tanto cuantitativos como cualitativos (Contreras Delgado, 2023).

Habilidades. - Las habilidades son capacidades o competencias que una persona desarrolla para realizar tareas específicas de manera efectiva y eficiente. (Contreras Delgado, 2023).

Participativo: se caracteriza por la confianza de los superiores en los subordinados, lo que permite que los subordinados tomen decisiones específicas para satisfacer las necesidades del respeto y exista la interacción y autorización entre las dos partes. (Contreras , 2023)

Liderazgo: es la capacidad de una persona para influir, motivar, organizar y ejecutar acciones para lograr sus metas y objetivos involucrando a individuos y grupos dentro de una organización en el dentro del marco de los valores. (Delgado C. , 2023)

Motivación: es la capacidad que tienen las empresas de generar estímulos con el objetivode que sus trabajadores dirijan, orienten o reconduzcan sus actitudes para obtener resultados positivos en su rendimiento. (Valverde D. , 2020)

Organización: Es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Cabe destacar que una organización sólo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión. Las

organizaciones funcionan mediante normas que han sido establecidas para el cumplimiento de los propósitos. (Gaitan , 2020)

Evaluación: Un proceso sistemático y objetivo que implica la recopilación, análisis y valoración de información pertinente para determinar el rendimiento, eficacia y eficiencia de una intervención, proyecto, programa o sistema. Proporciona una base para decisiones fundamentadas y la mejora continua. (Contreras , 2023)

Seguimiento: Una actividad continua que involucra la observación y registro regular de los avances, acciones y resultados de un proyecto o actividad a lo largo del tiempo. Facilita la identificación temprana de problemas, permitiendo ajustes en tiempo real y contribuyendo a la evaluación integral. (Contreras , 2023)

Mejora continua: Un proceso dirigido a la optimización continua de procesos, resultados o rendimiento. Implica la identificación y aplicación de acciones correctivas o innovadoras para elevar la eficacia y eficiencia de las operaciones, buscando resultados más satisfactorios. (Contreras , 2023)

Cumplimiento: Es un estado en el cual alguien o algo está de acuerdo con las directrices, las especificaciones o la legislación establecidas. (Margaret Rouse, 2024)

Acciones preventivas: Medidas proactivas implementadas para anticipar y evitar posibles problemas o riesgos en un proyecto u organización. Se centran en la identificación temprana de desafíos potenciales y en la implementación de estrategias para mitigar o eliminar posibles obstáculos antes de que afecten negativamente el rendimiento. (Contreras , 2023)

Cooperación: La cooperación es una habilidad esencial para la vida y se puede definir como el acto o proceso de trabajar en conjunto para alcanzar un propósito común, o lograr un beneficio mutuo. (Gonzalo, 2019)

Internacional: Significa principalmente algo (una empresa, un idioma o una organización) que implica a más de un país. El término internacional como palabra significa la participación de, la interacción entre o que abarca más de una nación, o generalmente más allá de las fronteras nacionales. (WIKIPEDIA, 2022)

Percepciones: La percepción puede definirse como el conjunto de procesos y actividades relacionados con la estimulación que alcanza a los sentidos, mediante los cuales obtenemos información respecto a nuestro hábitat, las acciones que efectuamos en él y nuestros propios estados internos. (Garcia, 2016)

Empatía: La empatía es la capacidad que tiene una persona de comprender las emociones y los sentimientos de los demás, basada en el reconocimiento del otro como similar, es decir, como un individuo similar con mente propia. Por eso es vital para la vida social. (Garcia, 2016)

MARCO LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Artículo 3.- Numeral 7 Establece la protección del patrimonio natural y cultural como uno de los fundamentos de la unidad geográfica e histórica del territorio ecuatoriano, lo que incluye la protección del patrimonio laboral y de los trabajadores (ECUADOR, 2021).

Artículo 15.- Reconoce el derecho a desarrollar actividades económicas en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental, lo que implica la protección de los trabajadores en el ámbito laboral

Artículo 326.- Que establece la protección de los derechos laborales. Este artículo garantiza la seguridad social, la estabilidad en el empleo, la igualdad de oportunidades en

el trabajo, la remuneración justa, entre otros aspectos relacionados con la seguridad laboral.

Ley Orgánica de Servicio Público: Si los empleados del área administrativa trabajan en el sector público, la Ley Orgánica de Servicio Público establece disposiciones relacionadas con la gestión de recursos humanos en las entidades públicas. Esto puede incluir políticas y procedimientos para evaluar y mejorar el clima laboral dentro de las instituciones públicas.

Art. 25.- De las jornadas legales de trabajo. - Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades:

a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo; y,

b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales (REPUBLICA, 2021).

Artículo 132.- Menciona que los servidores públicos que ejecuten trabajos peligrosos, realicen actividades en ambientes insalubres o en horarios nocturnos, tendrán derecho a jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidores. También se establece que las instituciones que requieran que sus servidores laboren en horarios diferentes a los establecidos en la jornada ordinaria deben obtener la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales. Además, se prohíbe la entrega de bonos o reconocimientos económicos por ascensos a las instituciones y servidores contemplados en la ley (REPUBLICA, 2021).

Reglamentos Internos de las Empresas: Muchas empresas en Ecuador tienen reglamentos internos que establecen normas y procedimientos para regular el comportamiento de los empleados y promover un ambiente laboral saludable. Estos reglamentos pueden incluir disposiciones relacionadas con el diagnóstico del clima organizacional y la implementación de medidas para mejorar el desempeño laboral de los empleados del área administrativa. (Ramírez-Hernández & Comas-Rodríguez, 2021)

Internacional

Declaración Universal de Derechos Humanos: Este documento establece en su **artículo 23** el derecho de toda persona al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección contra el desempleo.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): La OIT cuenta con convenios que abordan temas como el ambiente laboral, la seguridad y salud en el trabajo, y la promoción de condiciones laborales justas y seguras para los trabajadores.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: En particular, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) promueve el trabajo decente para todos, incluyendo condiciones laborales seguras y saludables. (Gómez, 2021)

MARCO GEORREFERENCIAL

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo está ubicado en la ciudad de San José de Chimbo, que es la cabecera cantonal del cantón Chimbo, en la provincia de Bolívar, parque central, en las calles AV. Tres de marzo, C. Simón Bolívar en la región central de Ecuador. Chimbo se encuentra al suroeste de Guaranda, la capital provincial, y se sitúa a una altitud promedio de 2,470 metros sobre el nivel del mar.

CAPITULO III.

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

En la presente investigación se utilizará los diferentes tipos de investigación.

3.1.1. Método Descriptivo

El método descriptivo se centra en la recopilación y el análisis sistemáticos de datos para presentar una descripción precisa y detallada del tema investigado, sin manipular las variables. Este enfoque facilita el examen de las características relacionadas con el clima institucional y el desempeño laboral dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de Chimbo. La utilización de las encuestas como instrumento principal permite la adquisición de datos sobre las percepciones y las condiciones de trabajo.

3.1.2. Investigación correlacional

La investigación correlacional se lleva a cabo para explorar las interrelaciones y conexiones entre el clima institucional y el desempeño laboral. Al emplear técnicas de análisis estadístico, los investigadores pueden identificar posibles vínculos entre variables como la satisfacción laboral, la motivación y el desempeño. Estos esfuerzos de investigación contribuyen a mejorar la precisión y confiabilidad de la recopilación de datos e información.

3.2. Enfoque de la investigación

El tema «El clima institucional en el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Chimbo, Provincia de Bolívar, año 2024» puede beneficiarse de un enfoque de investigación mixto que integre metodologías cuantitativas y cualitativas. Este enfoque integrado permite una comprensión integral del tema en cuestión. Los elementos cuantitativos de este enfoque implican la medición y cuantificación de facetas específicas del clima institucional y el desempeño laboral para obtener datos objetivos y analizables estadísticamente. Las

encuestas que emplean escalas de medición se utilizan para evaluar la satisfacción laboral, las percepciones sobre el clima organizacional y otros indicadores cuantificables. El análisis de datos cuantitativos implica la aplicación de técnicas estadísticas para identificar patrones, correlaciones y tendencias dentro de los datos recopilados. Por otro lado, el componente cualitativo explora las experiencias en profundidad, profundizando en las percepciones y los factores subyacentes que no se captan plenamente por medios cuantitativos. Técnicas como la realización de entrevistas detalladas con los empleados ofrecen una visión más rica de sus experiencias laborales, la dinámica del equipo y la cultura organizacional.

3.3. Métodos de Investigación

3.3.1. Método Analítico

El método analítico empleado en la investigación tiene como objetivo proporcionar un análisis exhaustivo y sistemático del «clima institucional en el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Chimbo, provincia de Bolívar, año 2024". A través de esta investigación analítica, se logrará una comprensión integral de cómo las diversas dimensiones del clima institucional pueden afectar los diferentes aspectos del desempeño laboral

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Las fuentes primarias, tal como las define Acosta (2020), se refieren a todas las personas que participaron en un instrumento de investigación, y se utilizaron cuestionarios para las encuestas y guías de entrevistas para las entrevistas. Las fuentes secundarias, por otro lado, consisten en información procesada, como resúmenes, compilaciones o listas de referencias, que ayudan a la investigación al proporcionar datos de varias fuentes bibliográficas, como Google Scholars y Google Books.

3.5. Universo, Población y Muestra

La población de estudio está compuesta por 62 empleados del área administrativa. Es crucial destacar que, debido al tamaño limitado de la población, la muestra no se utilizará. Esta decisión se basa en el hecho de que todo el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Chimbo, específicamente los 62 empleados del área administrativa, está incluido en el estudio.

3.6. Procesamiento de la Información

Para procesar los datos de la encuesta mediante tabulación en Microsoft Excel, se utilizará el software Microsoft Excel 2019 para extraer la información necesaria.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

1.- ¿Los directivos del GAD Municipal de Chimbo siguen un proceso estructurado para la toma de decisiones?

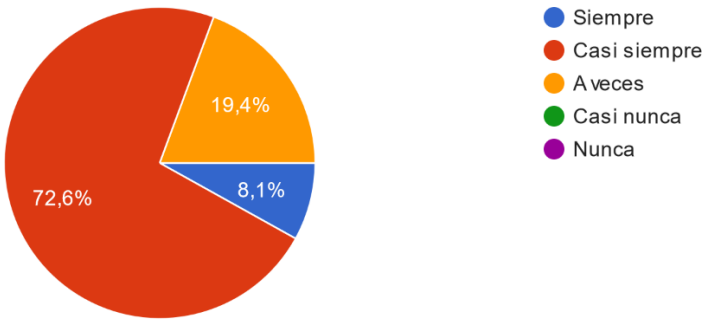
Tabla 3: *Proceso estructurado para la toma de decisiones.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	8.1%
Casi siempre	44	72.6%
A veces	12	19.4%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 1

Proceso estructurado para la toma de decisiones.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e interpretación

Los resultados reflejan que en un 72.6% de los encuestados casi siempre sigue un proceso estructurado para la toma de decisiones y un 19.4 % considera que a veces se sigue un proceso estructurado para la toma de decisiones, y un 8.1% considera que

siempre se sigue un proceso estructurado para la toma de decisiones. Se puede evidenciar en los resultados obtenidos que si siguen un proceso estructurado para la toma de decisiones sin embargo se debe de evaluar si el proceso actual necesita ser adaptado o mejorado para hacerlo más accesible o aplicable en diferentes situaciones.

2.- ¿Su jefe inmediato tiende a ser autoritario con usted para que cumpla una actividad laboral?

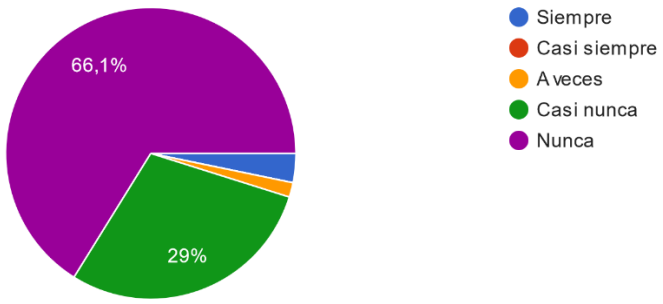
Tabla 4: *Actividad laboral.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	3.2%
Casi siempre	0	0%
A veces	1	1.6%
Casi nunca	18	29%
Nunca	40	66.1%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 2

Actividad laboral.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación

Los resultados reflejan que la mayoría de los encuestados en un 66.1% mencionaron que su jefe inmediato nunca es autoritario y un 29% de los encuestados indicaron que su jefe inmediato casi nunca es autoritario. Se pude evidenciar que el estilo

de liderazgo predominante en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Chimbo no es autoritario, con un enfoque que probablemente promueve la autonomía y la colaboración en lugar de la imposición estricta de órdenes.

3.- ¿Su opinión es considerada en la toma decisiones por parte de su jefe inmediato?

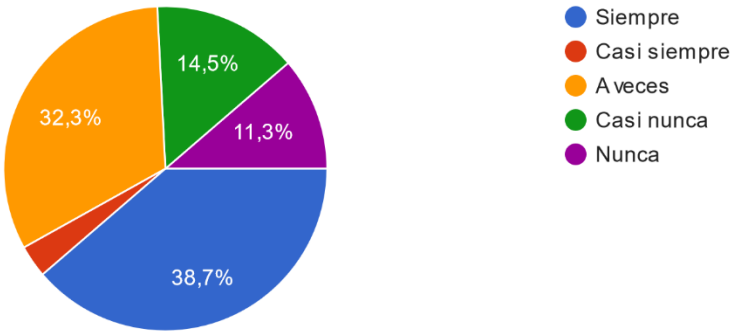
Tabla 5 *: La toma decisiones por parte de su jefe inmediato.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	25	38.7%
Casi siempre	2	3.2%
A veces	20	32.3%
Casi nunca	9	14.5%
Nunca	6	11.3%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 3

La toma decisiones por parte de su jefe inmediato



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretacion:

Los resultados reflejan que la mayor parte de los empleados en un 38.7%, Siempre su opinión es considerada para la toma de desiciones y un 32,3% consideran que a veces su opinion es considerada para la toma de desiciones y un 14,5% consideran que casi nunca su opinión es considerada en la toma de desiciones y un 11,3% considera que nunca

su opinion es considerada para la toma de desiciones. Se puede evidenciar en los resultados que la mayoria de los empleados sienten que su opinion es considerada para la toma de desiciones esto es positivo y refleja una cultura de liderazgo participativo.

4.- ¿Con qué frecuencia su jefe inmediato evita tomar decisiones importantes y delega completamente las responsabilidades a los miembros del equipo?

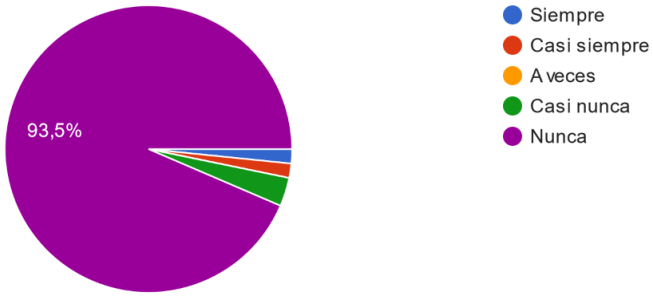
Tabla 6 *: Delega completamente las responsabilidades a los miembros del equipo.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	1.6%
Casi siempre	1	1.6%
A veces	0	0%
Casi nunca	2	3.2%
Nunca	57	93.5%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 4

Delega completamente las responsabilidades a los miembros del equipo.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Analisis e Interpretación

La gran mayoría de los empleados en un 93.5% consideran que su jefe nunca evita tomar decisiones importantes y delega completamente las responsabilidades a los miembros del equipo, y un 3.2% consideran que su jefe casi nunca evita tomar desiciones importantes y delegar completamente las responsabilidades a los miembros del equipo. Esto refuerza la idea de que la delegación total de responsabilidades en la toma de

decisiones es un comportamiento poco común ya que la gran mayoría de los empleados siente que sus jefes asumen la responsabilidad de tomar decisiones importantes.

5.-¿Recibe capacitación adecuada para las exigencias de trabajo?

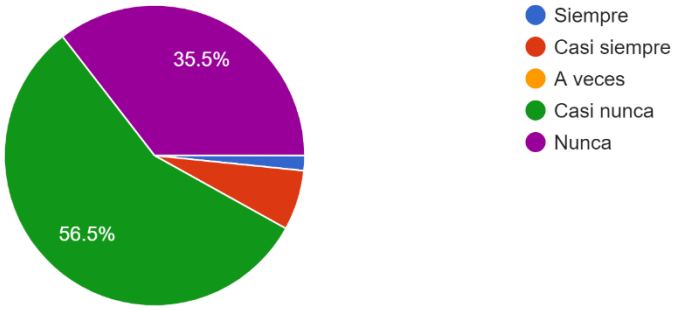
Tabla 7 *: Capacitación adecuada para las exigencias de trabajo*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	1,6%
Casi siempre	5	6,5%
A veces	0	0,0%
Casi nunca	34	56,5%
Nunca	22	35,5%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 5

Capacitación adecuada para las exigencias de trabajo



Fuente. Obtenido de Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Análisis e Interpetación:

Los resultados reflejan que en un 55.6% casi nunca reciben capacitación adecuada para las exigencias de su trabajo y en un 35,5% indican que nunca reciben capacitación adecuada para las exigencias de su trabajo y un 6,5% consideran que casi seimpre reciben capacitacion adecuada para las exigencias de su trabajo. Se puede evidenciar en los resultados que no existe una capacitacion adecuada para las exigencias de las tareas lo que puede afectar negativamente la capacidad de los empleados para realizar sus tareas.

6.- ¿Ha tenido la libertad de aplicar métodos propios de trabajo durante el cumplimiento de sus actividades laborales?

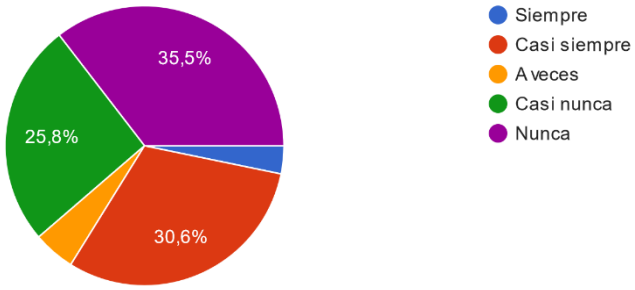
***Tabla 8**: Cumplimiento de sus actividades laborales.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	3.2%
Casi siempre	20	30.6%
A veces	3	4.8%
Casi nunca	16	25.8%
Nunca	21	35.5%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 6

Cumplimiento de sus actividades laborales.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpetación:

Los resultados reflejan que en un 35,5% de los encuestados nunca han tenido la libertad de aplicar metodos propios para trabajo y un 30,6 % de los encuetados indican que casi siempre han tenido la libertad de aplicar metodos propios de trabajo y un 25,8% de los encuestados indican que casi nunca han tenido la libertad de aplicar metodos propios de. La falta de libertad para aplicar métodos propios puede limitar la innovación y la creatividad los empleados.

7.- ¿Conoce las políticas internas del GAD Municipal de Chimbo?

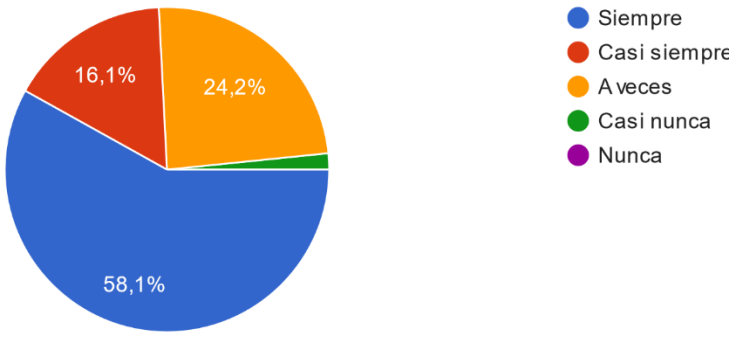
***Tabla 9**: Políticas internas del GAD Municipal de Chimbo.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	37	58.1%
Casi siempre	10	16.1%
A veces	14	24.2%
Casi nunca	1	1.6%
Nunca	0	0%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 7

Políticas internas del GAD Municipal de Chimbo.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación:

Los resultados reflejan que en 58.1% de los encuestados siempre conocen las políticas internas del GAD Municipal de Chimbo y un 24.2% de los encuestados a veces tienen un conocimiento de las políticas internas del GAD Municipal de Chimbo y un 16,1% casi siempre conocen las políticas internas del GAD Municipal de Chimbo. Se puede evidenciar en los resultados obtenidos que la mayoría conoce las políticas internas, sin embargo, se debe fortalecer la comunicación y asegurar el acceso fácil y continuo a las políticas internas ya que ayudara a una comprensión uniforme a toda la institución.

8.- ¿Informan periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logros de objetivos?

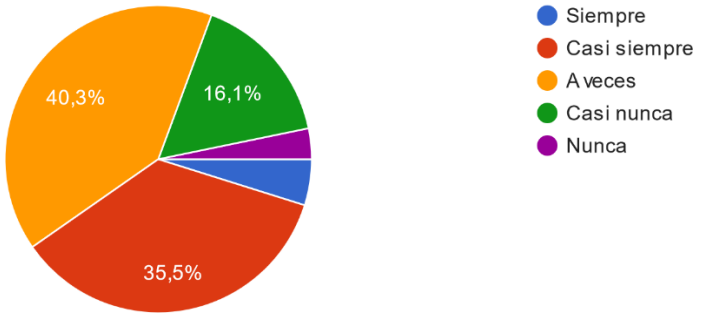
***Tabla 10**: Avance de metas y logros de objetivos*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	4.8%
Casi siempre	20	35.5%
A veces	21	40.3%
Casi nunca	10	16.1%
Nunca	2	3.2%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 8

Avance de metas y logros de objetivos.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación

Los resultados reflejan que en un 40,3,7% de los encuestados a veces se les informa sobre el avance de metas y logros de objetivos y un 35,5% de los encuestados indican que casi siempre se les informa sobre el avance de metas y logros de objetivos y un 16,1% de los encuestados indican que casi nunca se les informa sobre el avance de metas y logros de objetivos. Se puede evidenciar que algunos empleados reciben información regularmente, otros solo reciben actualizaciones ocasionales o no reciben ninguna.

9.- ¿Se ha establecido una comunicación efectiva al momento de asignar las tareas o actividades dentro del GAD Municipal de Chimbo?

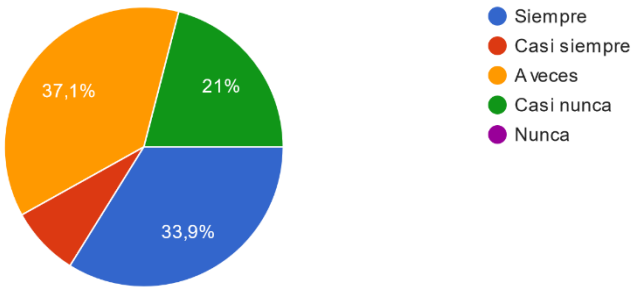
Tabla 11: *Tareas o actividades dentro del GAD Municipal de Chimbo*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	22	33.9%
Casi siempre	5	8.1%
A veces	22	37.1%
Casi nunca	13	21%
Nunca	0	0%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 9

Tareas o actividades dentro del GAD Municipal de Chimbo.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación:

El resultado refleja que en 37,10% de los encuetados a veces se ha establecido una comunicación efectiva al momento de asignar las tareas y un 33,9% de los encuestados indican que siempre se han establecido una comunicación efectiva al momento de asignar las tareas y un 21% de los encuetados indican que casi nunca se han establecido una comunicación efectiva al momento de asignar las tareas. Las inconsistencias en la comunicación pueden llevar a malentendidos, errores y una menor eficiencia en el trabajo.

10.- ¿La comunicación a través de medios digitales internos en el GAD de Chimbo es efectiva?

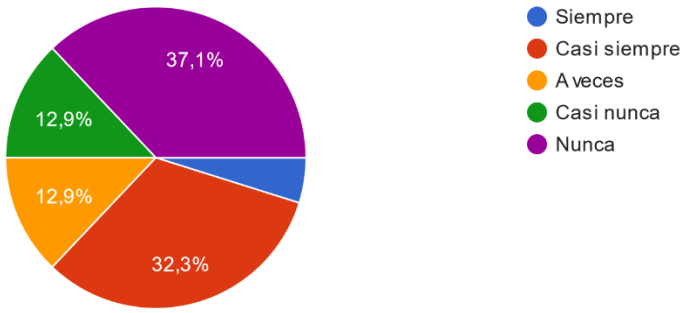
Tabla 12: *Medios digitales internos en el GAD de Chimbo.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	4.8%
Casi siempre	20	32.3%
A veces	8	12.9%
Casi nunca	7	12.9%
Nunca	23	37.1%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 10

Medios digitales internos en el GAD de Chimbo.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación

El resultado refleja que en un 37,1% de los encuestados indican que nunca la comunicación a través de medios digitales internos es efectiva y un 32,3% indican que casi siempre la comunicación a través de medios digitales internos es efectiva y un 12,9% indican que a veces y casi nunca la comunicación a través de medios digitales internos es efectiva. Estos problemas pueden afectar la coordinación, la eficiencia y la capacidad de los empleados para mantenerse informados.

11.- ¿Se siente incluido y valorado dentro de la Institución?

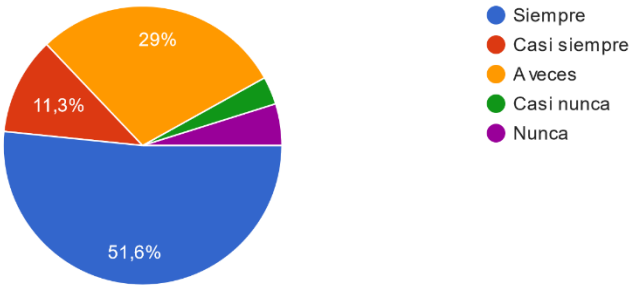
***Tabla 13**: Se siente incluido y valorado dentro de la Institución.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	31	51.6%
Casi siempre	7	11.3%
A veces	14	29%
Casi nunca	2	3.2%
Nunca	3	4.8%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 11

Se siente incluido y valorado dentro de la Institución.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación:

Los resultados reflejan que un 51,6% de los encuetados consideran que siempre se sienten incluido y valorados dentro de la institución y un 29% de los encuetados consideran que se sienten incluidos y valorados dentro de la institución y un 11,3% consideran que se sienten incluidos y valorados dentro de la institución. Esto indica que la percepción de inclusión y valoración no es uniforme y puede depender de factores individuales o situaciones específicas.

12.- ¿Usted siente que tiene oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro del GAD Municipal de Chimbo?

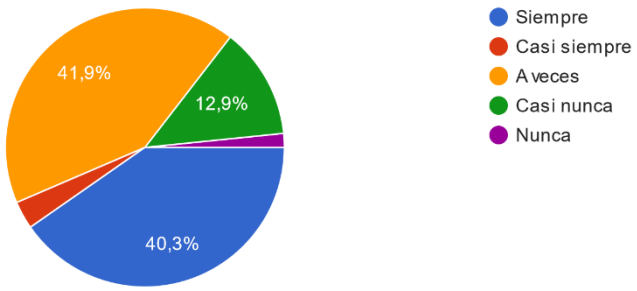
***Tabla 14**: Crecimiento y desarrollo profesional.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	26	40.3%
Casi siempre	2	3.2%
A veces	25	41.9%
Casi nunca	8	12.9%
Nunca	1	1.6%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 12

Crecimiento y desarrollo profesional.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación:

Los resultados reflejan 41,9% de los encuestados a veces tienen oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional y un 40,3% de los encuestados indican que siempre tienen oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional y un 12,9% consideran que casi nunca tienen oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

13.- ¿Usted se siente motivado para realizar su trabajo diario?

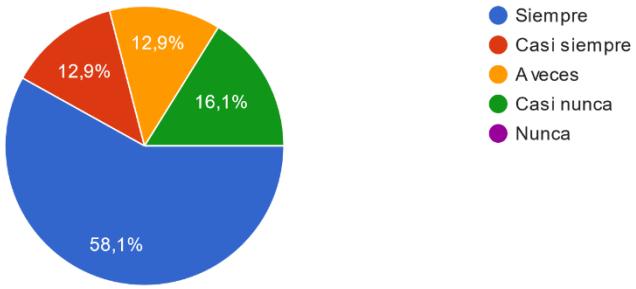
***Tabla 15**: Motivado para realizar su trabajo diario.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	37	58.1%
Casi siempre	8	12.9%
A veces	7	12.9%
Casi nunca	10	16.1%
Nunca	0	0%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 13

Motivado para realizar su trabajo diario.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación:

Los resultados reflejan que un 58,1% de los encuestados siempre se sienten motivados para realizar su trabajo y un 16,1% consideran que casi nunca se siente motivados para realizar su trabajo y un 12,9% a veces y casi siempre se sienten motivados para realizar su trabajo. La proporción de empleados que a veces se siente motivado es baja, es importante identificar las razones detrás de esta fluctuación en la motivación y abordarlas para asegurar que todos los empleados se sientan consistentemente motivados.

14.- ¿Se siente comprometido con las funciones que le corresponden en su puesto de trabajo?

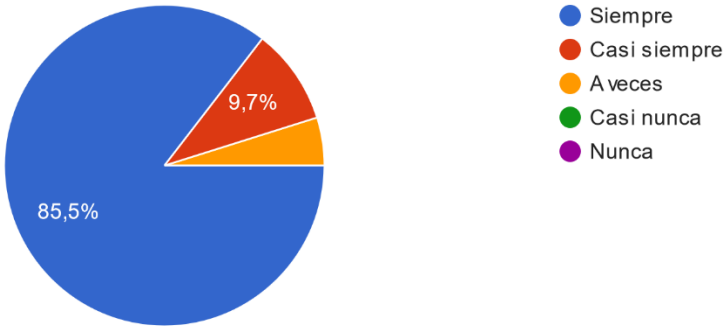
***Tabla 16**: Unciones que le corresponden en su puesto de trabajo.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	54	85.5%
Casi siempre	6	9.7%
A veces	2	4.8%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 14

Funciones que le corresponden en su puesto de trabajo.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación:

Los resultados reflejan que un 85.5% de los encuestados siempre se sienten comprometidos con sus funciones y un 9,7 de los encuestados indican que casi siempre se sienten comprometidos en sus funciones. Se puede apreciar en los resultados que el compromiso entre los empleados es muy alto este es un indicador positivo que puede contribuir a la productividad y el éxito de la institución.

15.- ¿Usted ha trabajado en equipo enfocándose en el logro de los objetivos de su departamento?

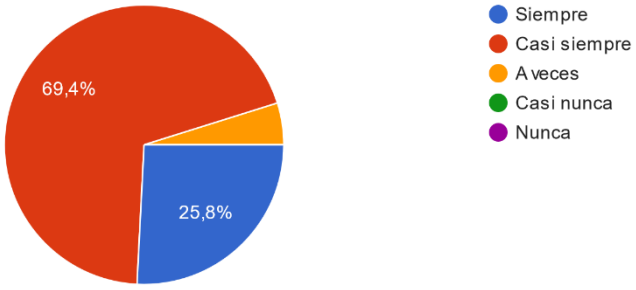
Tabla 17: *Logro de los objetivos de su departamento.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	25.8%
Casi siempre	42	69.4%
A veces	3	4.8%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 15

Logro de los objetivos de su departamento



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación:

El resultado refleja que un 69,4% de los encuestados casi siempre se trabaja en equipo enfocándose en el logro de los objetivos y un 25,8% de los encuestados siempre se trabaja en equipo enfocándose en el logro de los objetivos. El resultado refleja una cultura organizacional fuerte en términos de colaboración.

16.- ¿Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento?

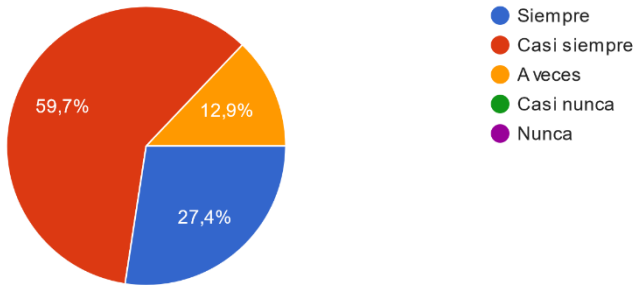
Tabla 18 : *Integración y cooperación entre los miembros del departamento.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	27.4%
Casi siempre	37	59.7%
A veces	8	12.9%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 16

Integración y cooperación entre los miembros del departamento.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación:

Los resultados reflejan que en un 59,7% de los encuestados que casi siempre existe la integración y la cooperación entre los miembros del departamento y un 27,4% de los encuestados indican que siempre existe integración y cooperación entre los miembros del departamento y un 12,9% de los encuestados indican que a veces existe integración y cooperación entre los miembros del departamento**.** Esto refleja una cultura organizacional fuerte en términos de colaboración y trabajo conjunto sin embargo sería beneficioso investigar las causas de la menor percepción de integración y cooperación para asegurar que se sientan igualmente involucrados y apoyados.

17.- ¿Ha participado en la elaboración de nuevos proyectos que se impulsan en el GAD Municipal de Chimbo?

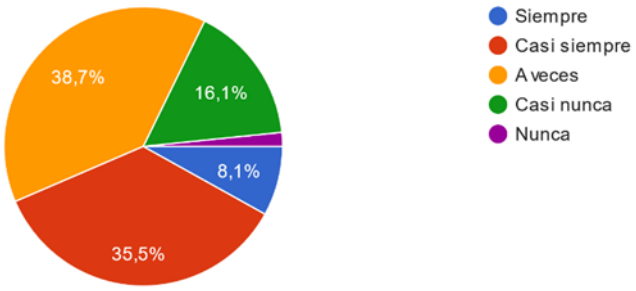
***Tabla 19**: Nuevos proyectos que se impulsan en el GAD Municipal de Chimbo.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	8.1%
Casi siempre	23	35.5%
A veces	24	38.7%
Casi nunca	9	16.1%
Nunca	1	1.6%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 17

Nuevos proyectos que se impulsan en el GAD Municipal de Chimbo.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación

Los resultados reflejan que en un 38,7% de los encuestados a veces participan en la elaboración de nuevos proyectos y un 35,5% casi siempre participan en la elaboración de nuevos proyectos y un 16,1% de los encuestados casi nunca participan en la elaboración de nuevos proyectos y un 8.1% de los encuestados siempre participan en la elaboración de nuevos proyectos. Se puede evidenciar que existe una participación en la elaboración de proyectos sin embargo se puede mejorar la participación en la elaboración de nuevos proyectos lo que podría mejorar el compromiso de los empleados.

18.- ¿Ha participado de manera voluntaria en eventos sociales o deportivos que impulsan el trabajo en grupo?

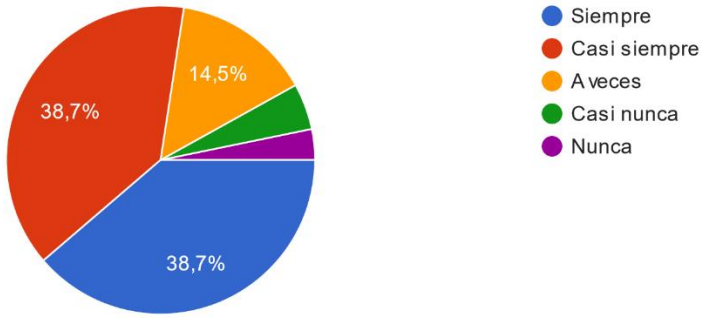
Tabla 20 : *Eventos sociales o deportivos que impulsan el trabajo en grupo.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	25	38.7%
Casi siempre	24	38.7%
A veces	8	14.%
Casi nunca	3	4.8%
Nunca	2	3.2%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 18

Eventos sociales o deportivos que impulsan el trabajo en grupo.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación:

El resultado refleja que en un 38,7% de los encuestados siempre y casi siempre participan de manera voluntaria en eventos sociales o deportivos y un 14,5% de los encuestados indican que a veces participan de manera voluntaria en eventos sociales o deportivos. Se puede evidenciar en los resultados un entorno de trabajo positivo donde los empleados se sienten motivados a participar en actividades que fomentan el trabajo en grupo.

19.- ¿Se utilizan indicadores de gestión para evaluar el cumplimiento de las actividades de su puesto de trabajo?

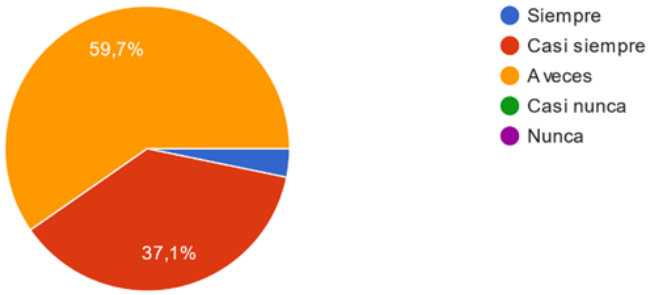
***Tabla 21**: Evaluar el cumplimiento de las actividades de su puesto de trabajo.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	3.2%
Casi siempre	22	37.1%
A veces	37	59.7%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 19

Evaluar el cumplimiento de las actividades de su puesto de trabajo.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación

Los resultados reflejan que un 59,7% de los encuestados a veces utilizan indicadores de gestión para evaluar el cumplimiento de su trabajo y un 27,1% de los encuetados indicaron que casi siempre utilizan indicadores de gestión para evaluar el cumplimiento de su trabajo. Se puede evidenciar que utilizan indicadores de gestión para evaluar el cumplimiento de su trabajo sin embargo sería beneficioso desarrollar y aplicar un sistema más consistente y estandarizado de indicadores de gestión, asegurando que todos los empleados comprendan y se beneficien de una evaluación objetiva y continua de su desempeño.

20.- ¿Se han ejecutado las diferentes tareas dentro del tiempo que se ha planificado?

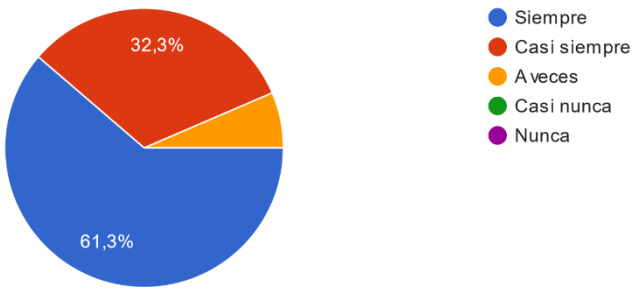
***Tabla 22**: Tareas dentro del tiempo que se ha planificado*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	39	61.3%
Casi siempre	19	32.3%
A veces	4	6.5%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 20

Tareas dentro del tiempo que se ha planificado.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación

Los resultados reflejan que en un 61,3% de los encuestados indican que siempre han ejecutado tareas dentro del tiempo planificado y un 32,3% de los encuetados indican que casi siempre han ejecutado tareas dentro del tiempo planificado. La mayoría de las tareas se completan dentro del tiempo planificado, esto refleja una sólida capacidad para cumplir con los plazos y una buena gestión del tiempo.

21.- ¿Usted cumple con los objetivos y metas establecidos para su puesto de trabajo?

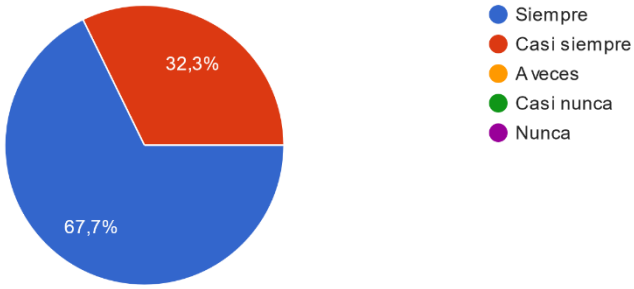
***Tabla 23**: Objetivos y metas establecidos para su puesto de trabajo.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	43	67.7%
Casi siempre	19	32.3%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 21

Objetivos y metas establecidos para su puesto de trabajo.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación

Los resultados reflejan que en un 67,7% de los encuestados siempre cumplen con los objetivos y metas establecidas para su puesto de trabajo y un 32,3% de los encuestados indican que casi siempre cumplen con los objetivos y metas establecidas para su puesto de trabajo. Esto refleja un alto grado de eficiencia, compromiso y alineación con las metas organizacionales, también puede ser útil compartir y estandarizar las mejores prácticas entre todos los departamentos para mantener este rendimiento elevado.

22.- ¿Usted experimenta retrasos en la finalización de las diferentes tareas que se le asignan?

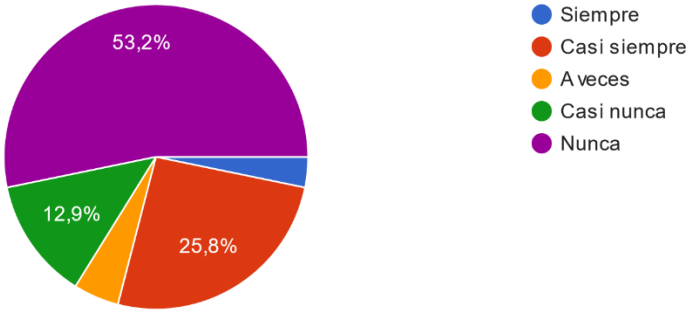
***Tabla 24**: La finalización de las diferentes tareas que se le asignan.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	3.2%
Casi siempre	16	25.8%
A veces	3	4.8%
Casi nunca	8	12.9%
Nunca	32	52.2%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 22

La finalización de las diferentes tareas que se le asignan.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación:

El resultado refleja que en un 53,2% de los encuestados nunca han experimentado retrasos en la finalización de sus tareas y un 25,8% de los encuestados indican que casi siempre han experimentado retrasos en la finalización de sus tareas y un 12,9% de los encuestados indican que casi nunca han experimentado retrasos en la finalización de sus tareas. Se puede evidenciar que no existe retrasos en la finalización de tareas, lo cual es un indicador fuerte de una buena gestión del tiempo y recursos.

23.- ¿Se siente satisfecho durante el cumplimiento de las actividades que le corresponden a su puesto de trabajo?

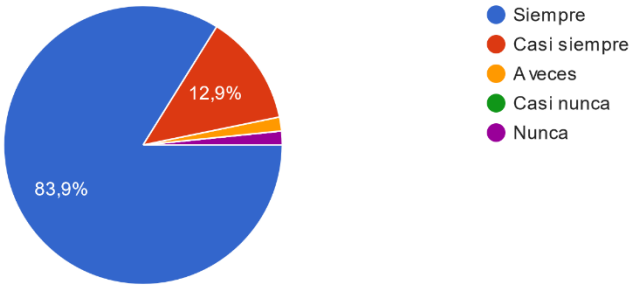
***Tabla 25**: Cumplimiento de las actividades que le corresponden a su puesto de trabajo*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	53	83.9%
Casi siempre	8	12.9%
A veces	0	1.6%
Casi nunca	0	0%
Nunca	1	1.6%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 23

Cumplimiento de las actividades que le corresponden a su puesto de trabajo



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación:

El resultado refleja que en un 83,9% de los encuestados siempre se sienten satisfecho durante el cumplimiento de las actividades que le corresponden a su puesto de trabajo y un 12,9% de los encuestados indican que casi siempre se sienten satisfechos durante el cumplimiento de las actividades que le corresponden a su puesto de trabajo. Esto refleja un entorno de trabajo positivo y motivador sin embargo es importante atender a la pequeña proporción de empleados que reporta sentirse satisfecho solo a veces,

investigando las causas que ayudará a mantener un nivel alto de satisfacción dentro de la organización.

24.- ¿Usted se siente tranquilo en su entorno de trabajo y en sus responsabilidades laborales?

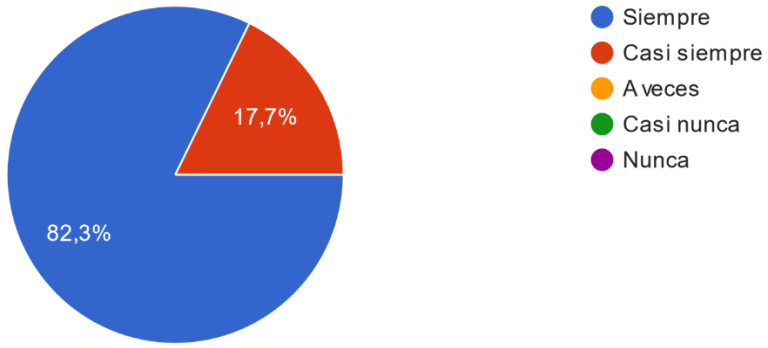
***Tabla 26**: Entorno de trabajo y en sus responsabilidades laborales.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	52	82.5%
Casi siempre	10	17.7%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 24

Entorno de trabajo y en sus responsabilidades laborales.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación:

El resultado refleja que en un 82,3 de los encuestados indican que siempre se siente tranquilo en su entorno de trabajo y con sus responsabilidades laborales, y un 17.7% indica que casi siempre se siente tranquilo en su entorno de trabajo y con sus responsabilidades. Esto refleja un entorno de trabajo tranquilo y se debe estar atento a

cualquier factor que pueda ponerlo en riesgo, asegurando que se mantenga este ambiente tranquilo para todos los empleados.

25.- ¿Usted considera que su trabajo es importante en las metas de la institución?

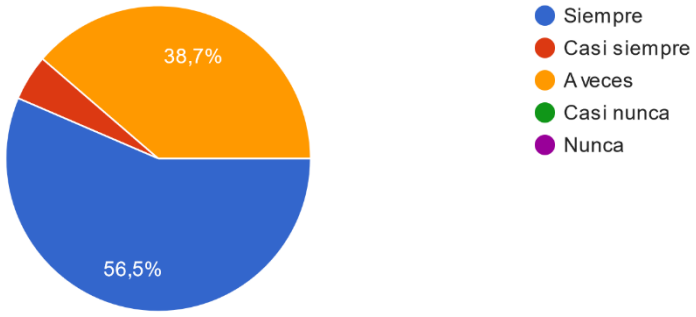
Tabla 27: *Metas de la institución.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	35	56.5%
Casi siempre	3	4.8%
A veces	24	38.7%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 25

Metas de la institución



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación:

Los resultados reflejan que en un 58.5% de los encuestados indican que siempre consideran que su trabajo es importante para las metas de la institución, y un 38.7% señala que a veces considera que su trabajo es importante para las metas de la institución, Esto sugiere que, aunque hay una base sólida de compromiso y percepción de valor, es

necesario trabajar en mejorar la comunicación y el reconocimiento del impacto del trabajo de todos los empleados.

26.- ¿Usted recomendaría al GAD de Chimbo como un buen lugar para trabajar a amigos o familiares?

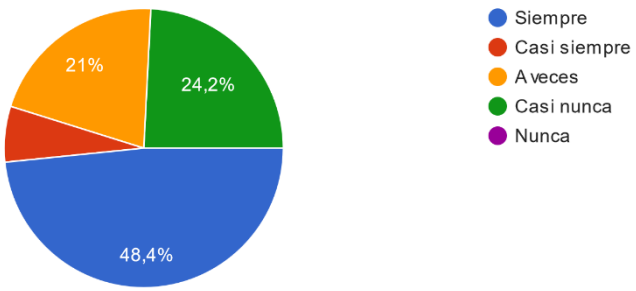
***Tabla 28**: Lugar para trabajar a amigos o familiares*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	31	48.4%
Casi siempre	4	6.5%
A veces	12	21%
Casi nunca	15	24.2%
Nunca	0	0%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 26

Lugar para trabajar a amigos o familiares



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación:

Los resultados reflejan que en un 48,4% de los encuestados indican que recomendarían al GAD Municipal de Chimbo como un buen lugar para trabajar y un 24,2% indican que casi nunca recomendarían al GAD, y un 21% indican que a veces recomendarían al GAD, y un 6,5% indican que casi siempre recomendarían al GAD. Se puede evidenciar que aunque hay aspectos positivos en el ambiente laboral, también

existen áreas críticas que necesitan ser abordadas para mejorar la percepción general y aumentar la disposición de los empleados para recomendar el GAD a amigos y familiares.

27.- ¿Usted experimenta un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo entre sus compañeros?

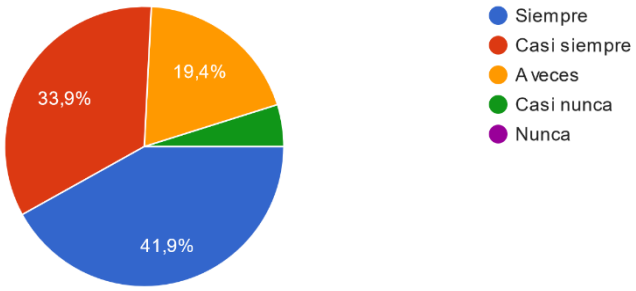
***Tabla 29**: De trabajo colaborativo y de apoyo entre sus compañeros.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	27	41.9%
Casi siempre	20	33.9%
A veces	12	19.4%
Casi nunca	3	4.8%
Nunca	0	0%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 27

De trabajo colaborativo y de apoyo entre sus compañeros.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación:

Los resultados reflejan que en un con un 41.9% de los encuestados indican que siempre experimenta un ambiente de trabajo colaborativo, y un 33.9% indica que casi siempre experimenta un ambiente de trabajo colaborativo, y un 19.4% indican que a veces experimentan un ambiente de trabajo colaborativo. Esto indica que aunque hay una base sólida de colaboración existen áreas donde se pueden mejorar las relaciones

interpersonales y la cultura de apoyo, al enfocar esfuerzos en estas áreas de mejora, la institución puede fortalecer la colaboración y el apoyo entre compañeros, creando un entorno laboral más cohesivo y positivo para todos los empleados.

28.- ¿Existe una adecuada relación laboral con su jefe inmediato dentro del GAD Municipal de Chimbo?

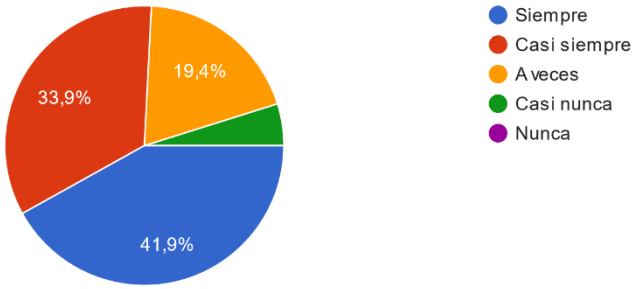
***Tabla 30**: Relación laboral con su jefe inmediato dentro del GAD Municipal de Chimbo.*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	50	80.6%
Casi siempre	11	17.7%
A veces	1	1.6%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**62**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 28

Relación laboral con su jefe inmediato dentro del GAD Municipal de Chimbo.



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Análisis e Interpretación:

Los resultados reflejan que en un 80.6% de los encuestados reporta que siempre tiene una adecuada relación laboral con su jefe inmediato y un 17.7% indica que casi siempre tiene una adecuada relación con su jefe inmediato, Esto refleja un entorno laboral saludable en términos de supervisión y gestión.

4.2. Análisis e Interpretación de las Variables

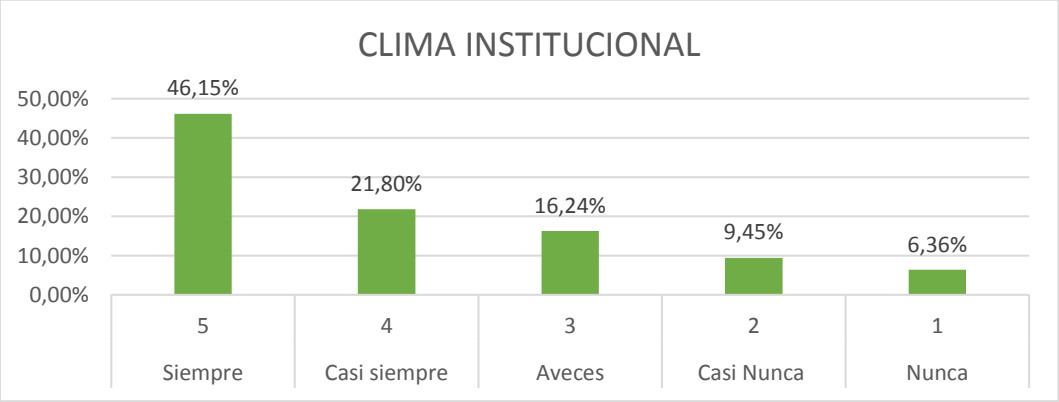
4.2.1. Variable Dependiente: Clima institucional

Tabla 31 *Cálculo de frecuencia de la variable dependiente*

		Calificación de Preguntas					
	Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	TOTAL
		5	4	3	2	1	
CLIMA INSTITUCIONAL	P1	6	44	12	0	0	
	P2	3	0	1	18	40	
	P3	25	2	20	9	6	
	P4	2	1	0	2	57	
	P5	1	5	0	34	22	
	P6	2	20	3	16	21	
	P7	37	10	14	1	0	
	P8	4	20	21	10	2	
	P9	22	5	22	13	0	
	P10	4	20	8	7	23	
	P11	33	7	17	2	3	
	P12	26	2	25	8	1	
	P13	37	8	7	10	0	
	P14	54	6	2	0	0	
	TOTAL	**1270**	**600**	**447**	**260**	**175**	**2752**
		46,15%	**21,80%**	**16,24%**	**9,45%**	**6,36%**	**100,00%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 29 *Frecuencia de la variable dependiente*



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Tabla 32 *Composición total de elementos de la variable dependiente*

		Calificación de Preguntas					
	Preguntas	**Siempre**	**Casi siempre**	**A veces**	**Casi Nunca**	**Nunca**	**TOTAL**
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	
CLIMA INSTITUCIONAL	**P1**	0,48	2,84	0,58	0,00	0,00	3,90
	P2	0,24	0,00	0,05	0,58	0,65	1,52
	P3	2,02	0,13	0,97	0,29	0,10	3,50
	P4	0,16	0,06	0,00	0,06	0,92	1,21
	P5	0,08	0,32	0,00	1,10	0,35	1,85
	P6	0,16	1,29	0,15	0,52	0,34	2,45
	P7	2,98	0,65	0,68	0,03	0,00	4,34
	P8	0,32	1,29	1,02	0,32	0,03	2,98
	P9	1,77	0,32	1,06	0,42	0,00	3,58
	P10	0,32	1,29	0,39	0,23	0,37	2,60
	P11	2,50	0,45	0,68	0,06	0,05	3,74
	P12	2,10	0,13	1,21	0,26	0,02	3,71
	P13	2,98	0,52	0,34	0,32	0,00	4,16
	P14	4,35	0,39	0,10	0,00	0,00	4,84
	TOTAL	**20,48**	**9,68**	**7,21**	**4,19**	**2,82**	**44,39**
		70	**56**	**42**	**28**	**14**	

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Tabla 33 *Disparidad de percepciones variable dependiente*

	Muy bueno	**Bueno**	**Ni bueno/ Ni malo**	**Malo**	**Muy malo**
	70	**56**	**42**	**28**	**14**
	70 - 57	56 - 43	42 - 29	28 - 15	14 - 0
	←			→	
Valor clima institucional		**46,15**			

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

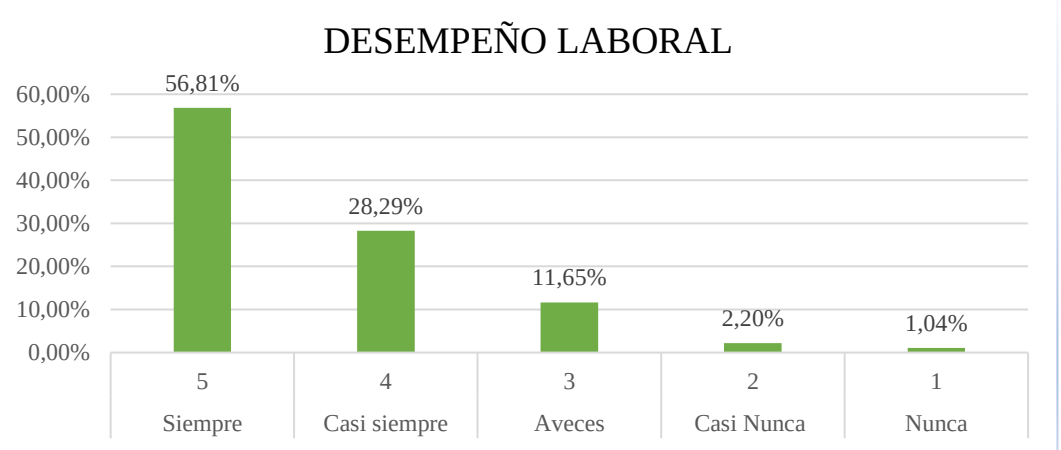
4.2.2. Variable Dependiente: Desempeño laboral

Tabla 34 Cálculo de frecuencia de la variable independiente

		Calificación de Preguntas					
	Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	TOTAL
		5	4	3	2	1	
DESEMPEÑO LABORAL	P15	17	42	3	0	0	
	P16	9	23	6	0	0	
	P17	5	23	24	9	1	
	P18	25	24	8	3	2	
	P19	3	22	37	0	0	
	P20	39	19	4	0	0	
	P21	43	19	0	0	0	
	P22	3	16	3	8	32	
	P23	53	8	0	0	1	
	P24	52	10	0	0	0	
	P25	35	3	24	0	0	
	P26	31	4	12	15	0	
	P27	27	20	12	3	0	
	P28	50	11	1	0	0	
	TOTAL	**1960**	**976**	**402**	**76**	**36**	**3450**
		56,81%	**28,29%**	**11,65%**	**2,20%**	**1,04%**	**100%**

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Figura 30 *Frecuencia de la variable independiente*



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Tabla 35 *Composición total de elementos de la variable independiente*

		Calificación de Preguntas					
	Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	TOTAL
		5	4	3	2	1	
DESEMPEÑO LABORAL	P15	1,37	2,71	0,15	0,00	0,00	4,23
	P16	0,73	1,48	0,29	0,00	0,00	2,50
	P17	0,40	1,48	1,16	0,29	0,02	3,35
	P18	2,02	1,55	0,39	0,10	0,03	4,08
	P19	0,24	1,42	1,79	0,00	0,00	3,45
	P20	3,15	1,23	0,19	0,00	0,00	4,56
	P21	3,47	1,23	0,00	0,00	0,00	4,69
	P22	0,24	1,03	0,15	0,26	0,52	2,19
	P23	4,27	0,52	0,00	0,00	0,02	4,81
	P24	4,19	0,65	0,00	0,00	0,00	4,84
	P25	2,82	0,19	1,16	0,00	0,00	4,18
	P26	2,50	0,26	0,58	0,48	0,00	3,82
	P27	2,18	1,29	0,58	0,10	0,00	4,15
	P28	4,03	0,71	0,05	0,00	0,00	4,79
	TOTAL	**31,61**	**15,74**	**6,48**	**1,23**	**0,58**	**55,65**
		70	**56**	**42**	**28**	**14**	

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Tabla 36 *Disparidad de percepciones variable independiente*

	Muy bueno	Bueno	Ni bueno/ Ni malo	Malo	Muy malo
	70	**56**	**42**	**28**	**14**
	70 - 57	56 - 43	42 - 29	28 - 15	14 - 0
	←			→	
Valor desempeño laboral		**56,81**			

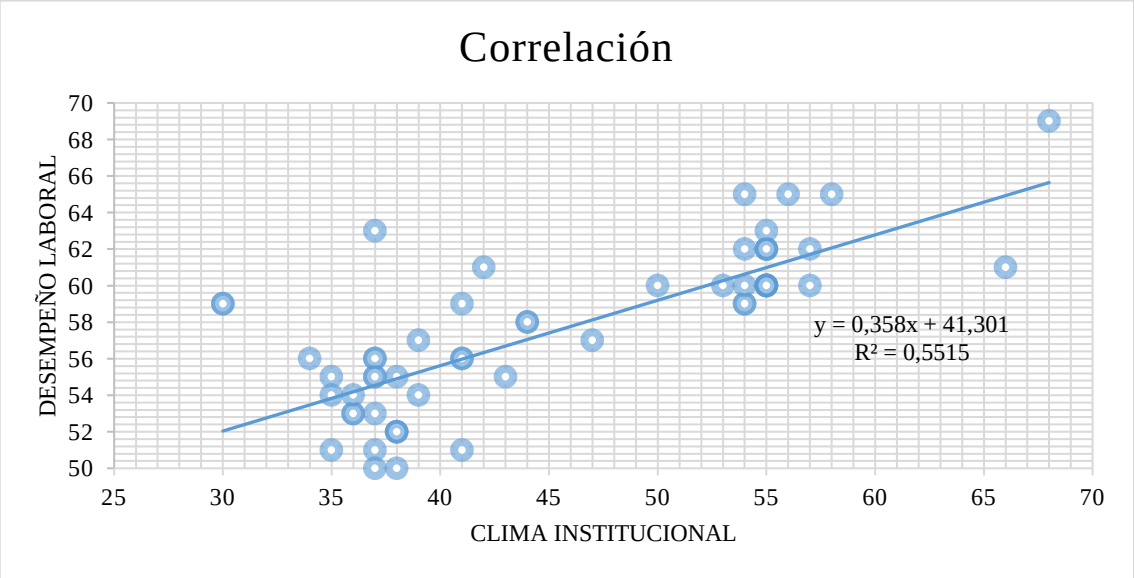
Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

En el estudio sobre el clima institucional y el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, se analizaron las percepciones mediante encuestas que abarcaban múltiples categorías de respuesta: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi Nunca y Nunca. En cuanto al clima institucional, los resultados muestran que el 46.15% de las respuestas se ubican en "Siempre" y el 21.80% en "Casi siempre", sumando un 67.95% de percepciones positivas. Por otro lado, las respuestas negativas ("Casi Nunca" y "Nunca") representan el 15.81%.

Esto indica una mayoría significativa de empleados que perciben positivamente el clima institucional. En el caso del desempeño laboral, los resultados son aún más favorables, con un 56.81% de respuestas en "Siempre" y un 28.29% en "Casi siempre", lo que da un total de 85.10% de percepciones positivas. Las respuestas negativas para el desempeño laboral son muy bajas, solo el 3.24%. Esto sugiere que la mayoría de los empleados consideran que su rendimiento es alto. Comparando ambas variables, se observa que la percepción positiva del desempeño laboral es superior a la del clima institucional. El valor global calculado para el clima institucional es de 44.39, mientras que para el desempeño laboral es de 55.65, lo que refleja una mejor valoración general del desempeño laboral. Esta tendencia positiva en ambas variables indica que los empleados del GAD del Municipio de San José de Chimbo se sienten mayoritariamente satisfechos tanto con el ambiente de trabajo como con su rendimiento laboral, aunque hay espacio para mejorar la percepción del clima institucional. Es esencial que se implementen estrategias para mantener y aumentar estas percepciones positivas, enfocándose en los aspectos menos favorables del clima institucional para asegurar un entorno laboral aún más saludable y productivo. En conclusión, aunque ambos aspectos son bien valorados, el desempeño laboral tiene una percepción ligeramente mejor que el clima institucional, lo cual sugiere un entorno laboral mayormente favorable y un buen rendimiento de los empleados.

4.3.Análisis Correlacional

Figura 31 *Correlación de variables dependiente e independiente*



Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

Tabla 37 *Análisis de datos de Pearson de la correlación*

	Clima Institucional	***Desempeño Laboral***
Clima Institucional	1	
Desempeño Laboral	0,742611766	1

Fuente. Obtenido de los empleados del GAD del Municipio del Cantón de San José de Chimbo

El análisis de la correlación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo revela una relación positiva significativa. La ecuación de la línea de regresión y=0.358x + 41.301 indica que por cada unidad que aumenta el clima institucional, el desempeño laboral incrementa en promedio 0.358 unidades. El coeficiente de determinación R^2 = 0.5515 sugiere que aproximadamente el 55.15% de la variabilidad en el desempeño laboral puede explicarse por el clima institucional. Además, el coeficiente de correlación de Pearson de 0.7426 muestra una correlación positiva fuerte, lo que significa que a medida que el clima institucional mejora, también lo hace el desempeño laboral. Estos resultados destacan que una mejora en el clima institucional

probablemente resultará en un aumento en el rendimiento de los empleados. En los datos obtenidos, la mayoría de las respuestas sobre el clima institucional se agrupan en "Siempre" (46.15%) y "Casi siempre" (21.80%), sumando un 67.95% de percepciones positivas. Las respuestas negativas ("Casi Nunca" y "Nunca") representan solo el 15.81%. En cuanto al desempeño laboral, las percepciones positivas son aún más altas, con un 56.81% en "Siempre" y un 28.29% en "Casi siempre", totalizando un 85.10%, mientras que las respuestas negativas son solo el 3.24%. El valor total calculado para el clima institucional es de 46,15 y para el desempeño laboral es de 56.81, reflejando una mejor valoración del desempeño laboral. En conclusión, el análisis estadístico apoya la hipótesis de que un clima institucional positivo está fuertemente asociado con un alto desempeño laboral, sugiriendo que invertir en mejorar el ambiente de trabajo puede ser una estrategia efectiva para incrementar el rendimiento de los empleados en el GAD del Municipio de San José de Chimbo.

CONCLUSIONES

- El estudio revela que el clima institucional en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo se percibe en general como positivo. La mayoría de los empleados considera que existe un proceso estructurado para la toma de decisiones y que sus opiniones son consideradas en la toma de decisiones, lo cual refleja una cultura de liderazgo participativo. Sin embargo, hay áreas de mejora, como la capacitación adecuada para las exigencias de trabajo y la libertad para aplicar métodos propios en el cumplimiento de las actividades laborales. Estos aspectos indican que, aunque el clima general es bueno, se deben abordar ciertos factores para mejorar aún más el entorno laboral.
- El desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo varía según diferentes dimensiones evaluadas. La mayoría de los empleados cumple con sus responsabilidades y contribuye positivamente al entorno laboral. Sin embargo, la falta de capacitación adecuada y la limitada libertad para aplicar métodos propios de trabajo afectan la eficacia y eficiencia de algunos empleados. A pesar de estos desafíos, los empleados muestran altos niveles de compromiso y satisfacción, lo que sugiere un potencial significativo para mejorar el desempeño a través de intervenciones específicas en las áreas identificadas.
- La investigación demuestra una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral. Un clima institucional positivo, caracterizado por una comunicación efectiva, un liderazgo participativo y un reconocimiento adecuado, está asociado con un alto desempeño laboral. Los empleados que experimentan estos elementos muestran mayores niveles de satisfacción, motivación y compromiso, lo que resulta en un desempeño laboral más efectivo. Por otro lado, un entorno laboral regular o desfavorable está relacionado con un menor desempeño. Estos hallazgos subrayan la importancia de mejorar continuamente el clima institucional para optimizar el rendimiento de los empleados y alcanzar los objetivos organizacionales.

RECOMENDACIONES

- El departamento de talento humano debe monitorear y mejorar continuamente el clima organizacional para asegurarse de que el lugar de trabajo sea un lugar de trabajo positivo y productivo. Esto servirá como un puente entre la gerencia y los empleados, lo que garantiza que las preocupaciones y recomendaciones sean escuchadas y gestionadas de manera adecuada.
- La creación de indicadores específicos y la realización de evaluaciones periódicas con comentarios útiles. Además, los programas de reconocimiento y recompensas también pueden aumentar la motivación y el desempeño. Los comentarios útiles que se obtienen durante estas evaluaciones ayudarán a los empleados a comprender sus fortalezas y debilidades, lo que les ayudará a avanzar.
- Mantener una cultura de mejora constante basada en los comentarios de los empleados ayudará a mantener un ambiente laboral saludable y un alto nivel de desempeño. Esta cultura no solo crea un entorno laboral saludable, sino que también fomenta un alto nivel de desempeño porque los empleados se sienten escuchados y valorados, lo que aumenta su compromiso y productividad.

BIBLIOGRAFÍA

Moreno, D. (2019). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.* Obtenido de https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf%3Bjsessionid=9ECE8A59C0C25C20021CF5206E7DE4A4.jvm1?sequence=1

Sotelo, J. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Cenid*, 30.

(González, & Bermúdez Rodríguez,). (2020). Desempeño laboral. *SCIELO*.

Acosta, Z. (2020). FUENTES DE INFORMACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA. *Scielo*.

Ascorra, P. C., & Garcia-Meneses. J. (2020). Autopercepcion de gestion de la convivencia institucional. *SCIELO*, 60-72.

Calcina , C. (2020). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres. *SCIELO*, 5(1), 22-29. Obtenido de https://comunicacionunap.com/index.php/rev

Calcina Calcina. (2020). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres. *SCIELO*, 5(1), 22-29. Obtenido de https://comunicacionunap.com/index.php/rev

Castillo Alarcón, S., Layme Huaman, D. L., & Cernaqué Miranda, O. C. (2023). El liderazgo democrático y el desempeño laboral de los trabajadores del rubro de

pollerías del sector gastronómico de Lima Metropolitana, 2021. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667228/Castillo_AS.pdf?sequence=14

Cervantes. (2020). *Liderazgo partcipativo.* Mexico: Publicaciones work.

Chiavenato. (2020). *Desempeño laboral.* Colombia: American.

Contreras Delgado, E. G. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la red de servicios de salud San Ignacio-2020.*

Contreras Delgado, E. G. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la red de servicios de salud San Ignacio-2020.* Perú. Obtenido de https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5712

Cueva, E. O. (2016). Comunicación unidireccional, Comunicación bidireccional. *Alacaurp*, 98.

Cueva, E. O. (2016). Comunicación unidireccional, Comunicación bidireccional. *Alacaurp*, 89.

DELGADO, E. G. (2023). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD SAN IGNACIO-2020.* Cajamarca, Perú: COPYRIGHT © 2023.

DELGADO, E. G. (2023). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD SAN IGNACIO-2020.* Cajamarca, Perú: COPYRIGHT © 2023.

Dessler, G. (2018). *Administración de Recursos Humanos".* Estados Unidos: Pearson Educación.

Estrella Montolío, M. T. (20 de 02 de 2018). *La Comunicación Clara.* Obtenido de https://www.prodigiosovolcan.com/pv/comunicacion/assets/ComunicacionClara.pdf

Farías, G. (05 de 07 de 2024). *Comunicación*. Obtenido de https://concepto.de/comunicacion/#ixzz8grmxTpKP

Fernández Quesada, J. E., G. L., Quesada Guzmán, R. I., Soto Vega, J. L., & Ulloa Meléndez, P. (2019). Análisis de los indicadores de gestión financiera de los operadores América Móvil y Telefónica para la región americana. *Tecnológico*. Obtenido de https://repositoriosiidca.csuca.org/Record/RepoTEC6885

Gaitán Díaz, J. A., J. E., & Serrato., Y. Y. (2020). *"Análisis de la medición del clima organizacional por medio de la aplicación de instrumentos cuantitativos y cualitativos en las áreas administrativas y operativas de las empresas públicas de AIPE (EPA) en el año 2019."* .

Gaitán Díaz, J. A., J. E., & Serrato., Y. Y. (2020). *"Análisis de la medición del clima organizacional por medio de la aplicación de instrumentos cuantitativos y cualitativos en las áreas administrativas y operativas de las empresas públicas de AIPE (EPA) en el año 2019."*.

GOMEZ LEON, E. J., & MGTR. QUISPE MEDINA, W. (2022). *LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO AUTOLAVADO: CASO CAR WASH AARON, DISTRITO VEINTISEIS DE OCTUBRE, PIURA.* PIURA – PERÚ.

Gómez, N. E. (2021). "CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL HOSPITAL LUIS HEYSEN INCHAUSTEGI-ESSALUD, LAMBAYEQUE-PERÚ, 2019". Lima,. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

Herrera, J. (03 de 10 de 2019). *Participacion social*. Obtenido de : https://juanherrera.wordpress.com/wp-content/uploads/2008/10/participacion-social.pdf

Huamán, A. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en una Caja Municipal. Obtenido de https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2276/2085

Jackson, R. L. (2017). *"Recursos Humanos"*. Boston: Cengage Learning.

Kim, & Frick. (2020). La motivacion en las instiiciones. *SCIELO*, Pag. 106.

Miguel, S. M., & Amílcar, V. C. (2020). ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO ENRIQUE LÓPEZ ALBÚJAR - FERREÑAFE 2017. Pimentel. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7259/Salazar%20Mori%20Segundo%20Miguel.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Montoya Moreno, J. A., & Mera Portilla, M. A. (14 de 01 de 2021). "CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA SEDALIB S.A.-TRUJILLO- 2020". Ambato. Obtenido de https://www.semanticscholar.org/reader/511ae2ceaa5d046fe0b1bcc13987cae7bbf1c7c1

Morales Urrutia, D. C., & González Garcés, D. I. (octubre de 2020). "Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas". Ambato, Ecuador. Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31523

Muniz, L. (06 de 07 de 2019). *medios de comunicación* . Obtenido de https://rockcontent.com/es/blog/medios-de-comunicacion/

Quichiz Chu, A., & Mg. Zuñiga Castillo, A. J. (2021). *Liderazgo participativo en el trabajo en equipo de los trabajadores de una empresa metalmecánica de Lima.* Lima. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42145/browse?type=author&value=Quichiz+Chu%2C+Alfredo

Quichiz Chu, A., & Mg. Zuñiga Castillo, A. J. (2021). *Liderazgo participativo en el trabajo en equipo de los trabajadores de una empresa metalmecánica de Lima, 2021*. Lima.

Ramirez. (2020). *Liderazgo participativo, es señal de que el compromiso se ve afectado.* Peru. Obtenido de http://148.206.53.231/tesiuami/UAMI10843.pdf

Ramírez-Hernández, Y., & Comas-Rodríguez, R. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas. Obtenido de https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/1112

Robles, J. G., & Flores, H. F. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. 151. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf

Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L., & Villafuerte-Peñafiel, N. A. (27 de febrero de 2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Vol. 8*, 234-261. Obtenido de https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2569

Tallent-Runnels, M. K., T., J. A., L., W. Y., C., S., A., T. C., S., & S. M., &. L. (2018). Teaching courses online: A review of the research. *Review of Educational Research*, 76(1), 93-135.

Terán, J. J., & Moreno, M. M. (2020). "CLIMA LABORAL Y CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD EN EL CENTRO DE SALUD TIPO A IESS. COTACACHI". IBARRA. Obtenido de https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10345/2/PG%20788%20TRABAJO%20GRADO.pdf

Tracy, B. (2018). *Liderazgo.* Mexico: University. Obtenido de https://asana.com/es/resources/leadership-styles

VALVERDE, D. C. (2020). *"DIAGNOSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA".* PIURA – PERÚ.

VALVERDE, D. C. (2020). *"DIAGNOSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA".* PIURA – PERÚ.

Vancouver. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral.* Ciudad de La Habana: Ciudad de La Habana.

Villagomez-Gabilanez. (2020). *Liderazgo participativo.* Mexico.

Zapata. (2008). *Clima Organizacional.* Mexico: Clima organizacional.

Bordas Martínez, M. J. (2016). Gestión estratégica del clima laboral: (ed.). UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/48843

Triginé, J. & Gan, F. (2012). Clima laboral: (ed.). Ediciones Díaz de Santos. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/62707

Palma Carrillo, S. (2009). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias: (ed.). El Cid Editor | apuntes. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/28230

ANEXOS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																															
	Noviembre					Diciembre				Enero				Febrero		Mayo				Junio				Julio							
Problema y formulación del problema																															
Preguntas de Investigación																															
Justificación																															
Objetivos: General y Específicos																															
Marco teórico, antecedentes																															
Marco científico y conceptual																															
Marco Legal																															
Marco georreferencial																															
Metodología tipos de investigación																															
Enfoque de la investigación																															
Métodos y Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos																															
Universo, Población y Muestra																															
Procesamiento de la Información																															
Cronograma tentativo																															
presupuesto																															
Referencia bibliográfica																															
Análisis de resultados																															
Propuesta																															

CARTA DE AUTORIZACIÓN POR EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN DE CHIMBO

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chimbo

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

San José de Chimbo, 30 de julio del 2024
OF. Nº 094 DTH-GADMCCH-2024

Asunto: AUTORIZACIÓN

Señorita.
Nicole Alexandra Roldán Manobanda
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Señorita.
Jessica Karina Cadena Montero
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

De mi consideración:

En respuesta a su oficio con **fecha del 21 de junio de 2024**, en el cual se solicita la autorización para realizar el proyecto de investigación, me permito informarle lo siguiente:

Por sumillación del alcalde José Luis Arteaga, se ha aprobado su solicitud para hacer uso del nombre de la institución y realizar su proyecto de investigación sobre el **TEMA: "EL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024".**

Este documento tiene carácter exclusivamente informativo, por lo que no implica que el GAD Municipal del Cantón Chimbo se obligue de forma alguna con el solicitante o con terceros por la información emitida.

Particular que comunico para los fines consiguientes.

Atentamente,

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHIMBO
TALENTO HUMANO

Abg. Anthony Prado Llanos
Director de Talento Humano del GADMCCH

MODELO DE ENCUESTA QUE SE VA A PLICAR A LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO AUTONOMO DESENTRALIZADO DEL CANTON CHIMBO

Encuesta dirigida a: Los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo Provincia Bolívar año 2024.

Objetivo: Determinar el clima institucional y su relación con en el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo descentralizado del cantón Chimbo, provincia Bolívar**.**

Instrucciones

1.- Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

No.	Pregunta	**Siempre**	**Casi Siempre**	**A Veces**	**Casi Nunca**	**Nunca**
LIDERAZGO						
1	¿Los directivos del GAD Municipal de Chimbo siguen un proceso estructurado para la toma de decisiones?					
2	¿Su jefe inmediato tiende a ser autoritario con usted para que cumpla una actividad laboral?					
3	¿Su opinión es considerada en la toma decisiones por parte de su jefe inmediato?					
4	¿Con qué frecuencia su jefe inmediato evita tomar decisiones importantes y delega completamente las responsabilidades a los miembros del equipo?					
5	¿Recibe capacitación adecuada para las exigencias de su trabajo?					
6	¿Ha tenido la libertad de aplicar métodos propios de trabajo durante el cumplimiento de sus actividades laborales?					
COMUNICACIÓN						
7	¿Conoce las políticas internas del GAD Municipal de Chimbo?					

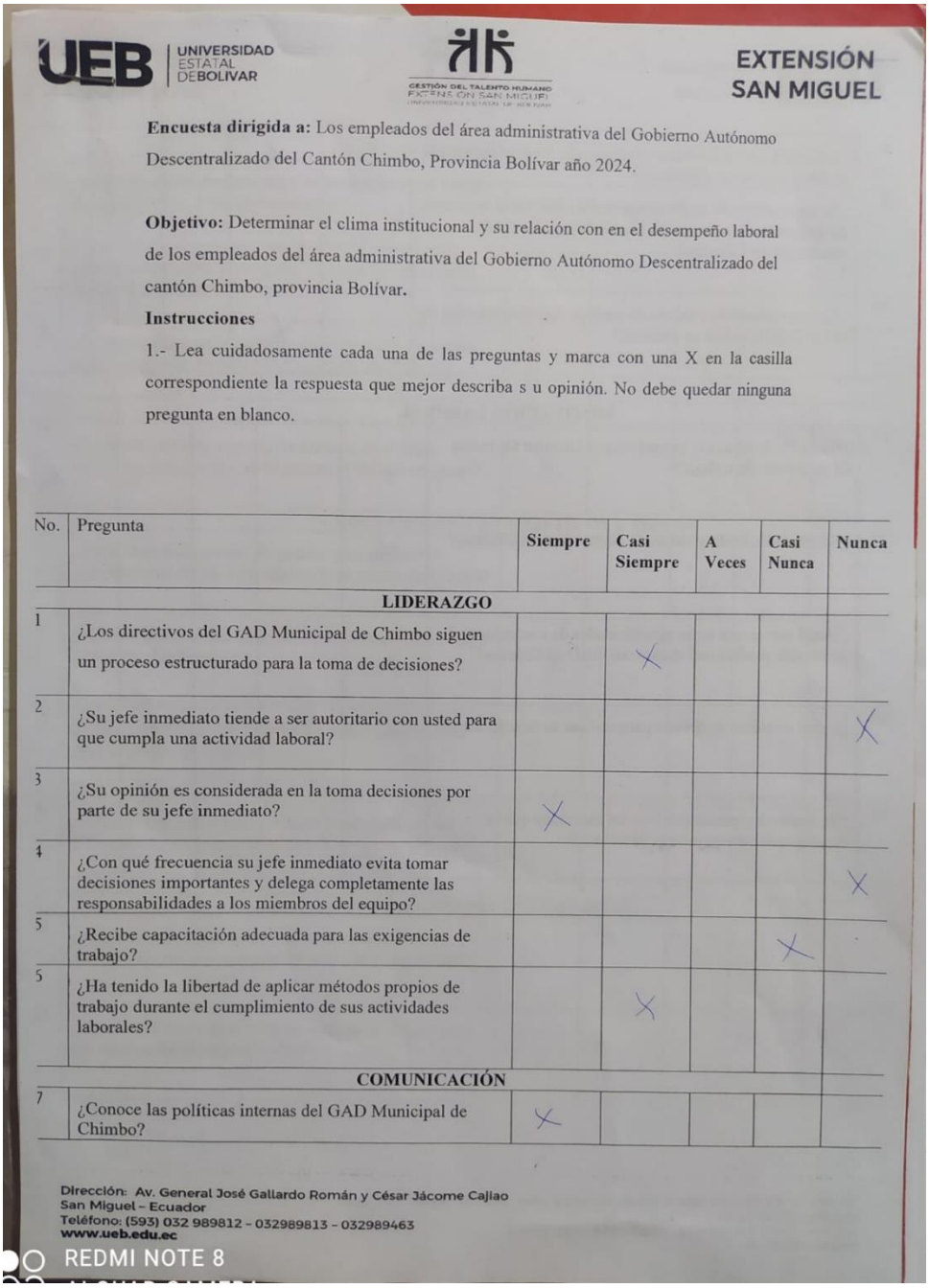
8	¿Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logros de objetivos?					
9	¿Se ha establecido una comunicación efectiva al momento de asignar las tareas o actividades dentro del GAD Municipal de Chimbo?					
10	¿La comunicación a través de medios digitales internos en el GAD de Chimbo es efectiva?					

MOTIVACIÓN LABORAL						
11	¿Se siente incluido y valorado dentro de la institución?					
12	¿Usted siente que tiene oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro del GAD de Chimbo?					
13	¿Usted se siente motivado para realizar su trabajo diario?					
14	¿Se siente comprometido con las funciones que le corresponden en su puesto de trabajo?					

TRABAJO EN EQUIPO						
15	¿Usted ha trabajado en equipo enfocándose en el logro de los objetivos de su departamento?					
16	¿Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento?					
17	¿Ha participado en la elaboración de nuevos proyectos que se impulsan en el GAD Municipal de Chimbo?					
18	¿Ha participado de manera voluntaria en eventos sociales o deportivos que impulsan el trabajo en grupo?					
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y METAS						
19	¿Se utilizan indicadores de gestión para evaluar el cumplimiento de las actividades de su puesto de trabajo?					
20	¿Se han ejecutado las diferentes tareas dentro del tiempo que se ha planificado?					
21	¿Usted cumple con los objetivos y metas establecidos para su puesto de trabajo?					
22	¿Usted experimenta retrasos en la finalización de las diferentes tareas que se le asignan?					

COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
23	¿Se siente satisfecho durante el cumplimiento de las actividades que le corresponden a su puesto de trabajo?					
24	¿Usted se siente tranquilo en su entorno de trabajo y sus responsabilidades laborales?					
25	¿Usted considera que su trabajo es importante en las metas de la institución?					
26	¿Usted recomendaría al GAD de Chimbo como un buen lugar para trabajar a amigos o familiares?					
27	¿Usted experimenta un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo entre sus compañeros?					
28	¿Existe una adecuada relación laboral con su jefe inmediato dentro del GAD Municipal de Chimbo?					

ENCUESTA REALIZADA POR LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO AUTONOMO DESENTRALIZADO DEL CANTON CHIMBO



UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO FACENS ON SAN MIGUEL

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

Encuesta dirigida a: Los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, Provincia Bolívar año 2024.

Objetivo: Determinar el clima institucional y su relación con en el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, provincia Bolívar.

Instrucciones

1.- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa s u opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

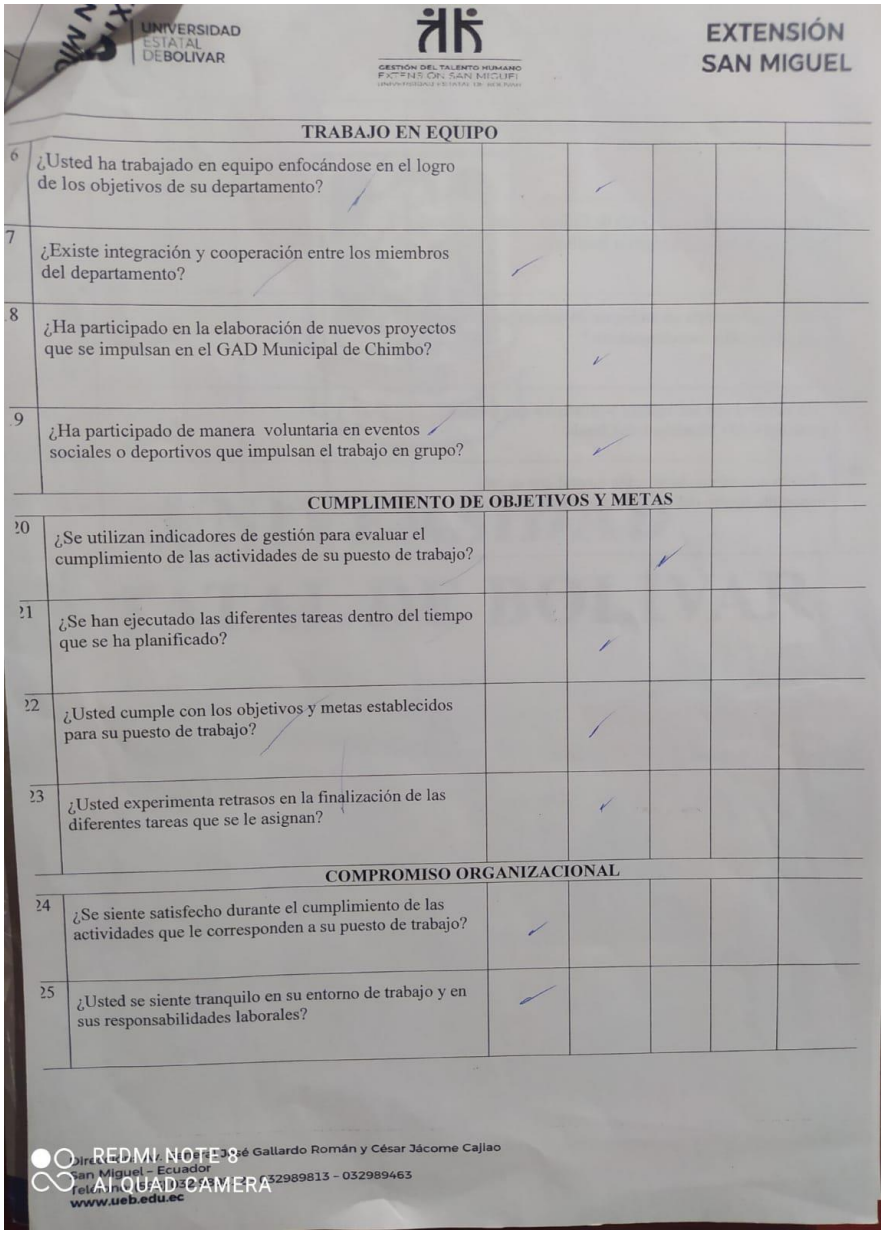
No.	Pregunta	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
	LIDERAZGO					
1	¿Los directivos del GAD Municipal de Chimbo siguen un proceso estructurado para la toma de decisiones?		X			
2	¿Su jefe inmediato tiende a ser autoritario con usted para que cumpla una actividad laboral?					X
3	¿Su opinión es considerada en la toma decisiones por parte de su jefe inmediato?	X				
4	¿Con qué frecuencia su jefe inmediato evita tomar decisiones importantes y delega completamente las responsabilidades a los miembros del equipo?					X
5	¿Recibe capacitación adecuada para las exigencias de trabajo?				X	
5	¿Ha tenido la libertad de aplicar métodos propios de trabajo durante el cumplimiento de sus actividades laborales?		X			
	COMUNICACIÓN					
7	¿Conoce las políticas internas del GAD Municipal de Chimbo?	X				

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel – Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 – 032989813 – 032989463
www.ueb.edu.ec

REDMI NOTE 8

8	¿Informan periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logros de objetivos?			✓		
9	¿Se ha establecido una comunicación efectiva al momento de asignar las tareas o actividades dentro del GAD Municipal de Chimbo?				✓	
10	¿La comunicación a través de medios digitales internos en el GAD de Chimbo es efectiva?					✓
	MOTIVACIÓN LABORAL					
11	¿Ha recibido bonos o incentivos por alcanzar las metas de su puesto de trabajo?					✓
12	¿Se siente incluido y valorado dentro de la Institución?				✓	
13	¿Usted siente que tiene oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro del GAD de Chimbo?			✓		
14	¿Usted se siente motivado para realizar su trabajo diario?				✓	
15	¿Se siente comprometido con las funciones que le corresponden en su puesto de trabajo?	✓				

REDMI NOTE 8
AI QUAD CAMERA



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

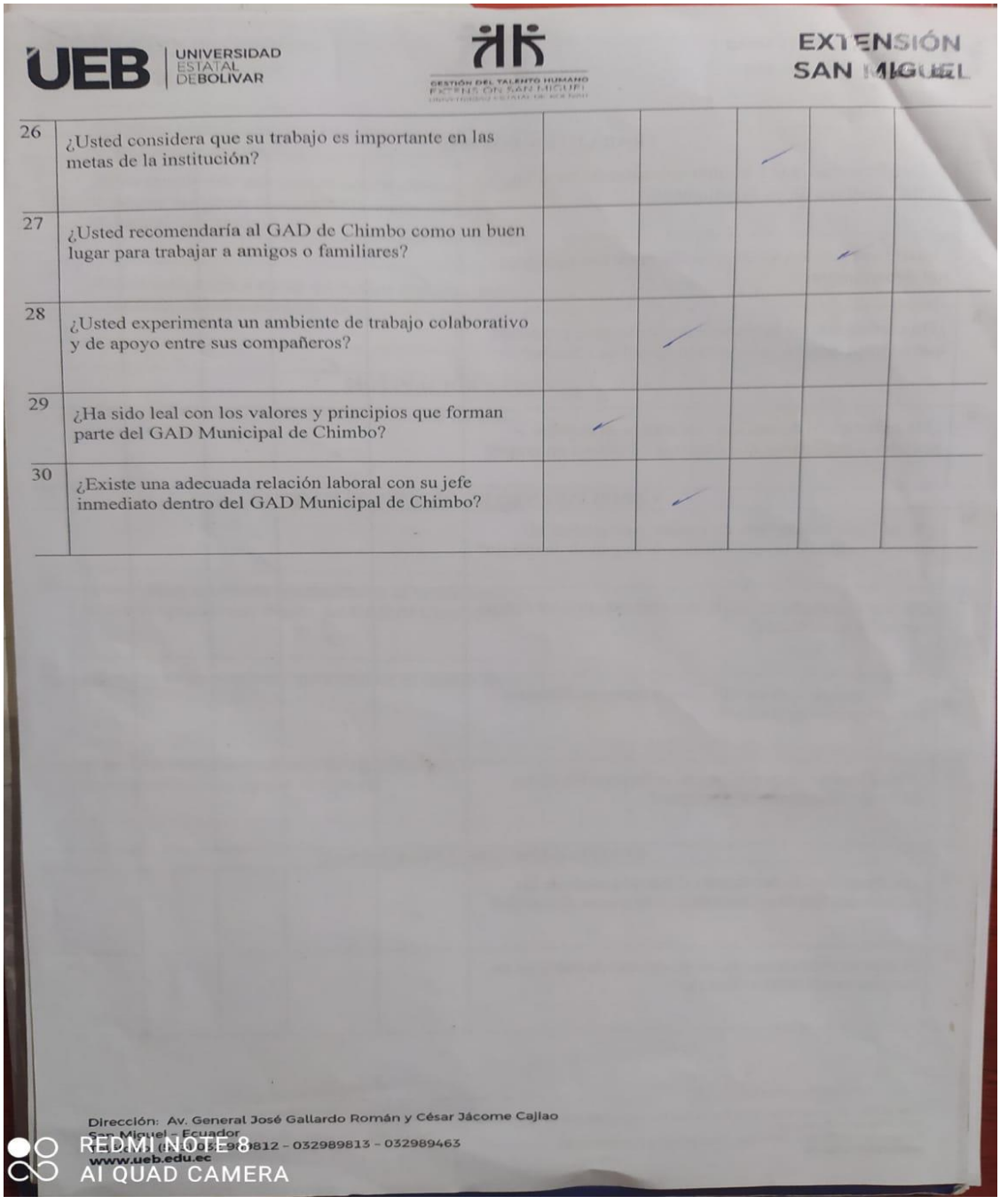
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EXTENSIÓN SAN MIGUEL

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

	TRABAJO EN EQUIPO					
6	¿Usted ha trabajado en equipo enfocándose en el logro de los objetivos de su departamento?		✓			
7	¿Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento?	✓				
8	¿Ha participado en la elaboración de nuevos proyectos que se impulsan en el GAD Municipal de Chimbo?		✓			
9	¿Ha participado de manera voluntaria en eventos sociales o deportivos que impulsan el trabajo en grupo?		✓			
	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y METAS					
20	¿Se utilizan indicadores de gestión para evaluar el cumplimiento de las actividades de su puesto de trabajo?			✓		
21	¿Se han ejecutado las diferentes tareas dentro del tiempo que se ha planificado?		✓			
22	¿Usted cumple con los objetivos y metas establecidos para su puesto de trabajo?		✓			
23	¿Usted experimenta retrasos en la finalización de las diferentes tareas que se le asignan?		✓			
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
24	¿Se siente satisfecho durante el cumplimiento de las actividades que le corresponden a su puesto de trabajo?	✓				
25	¿Usted se siente tranquilo en su entorno de trabajo y en sus responsabilidades laborales?	✓				

Dirección: José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

REDMI NOTE 8
AI QUAD CAMERA



UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EXTENSIÓN SAN MIGUEL

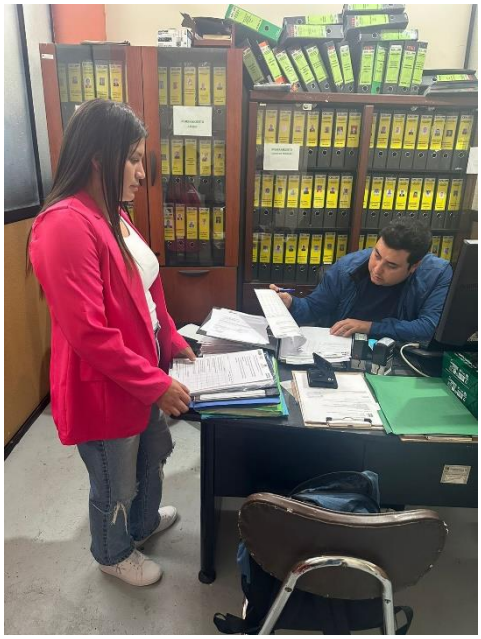
EXTENSIÓN SAN MIGUEL

26	¿Usted considera que su trabajo es importante en las metas de la institución?			✓		
27	¿Usted recomendaría al GAD de Chimbo como un buen lugar para trabajar a amigos o familiares?				✓	
28	¿Usted experimenta un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo entre sus compañeros?		✓			
29	¿Ha sido leal con los valores y principios que forman parte del GAD Municipal de Chimbo?	✓				
30	¿Existe una adecuada relación laboral con su jefe inmediato dentro del GAD Municipal de Chimbo?		✓			

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Telf: 032989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

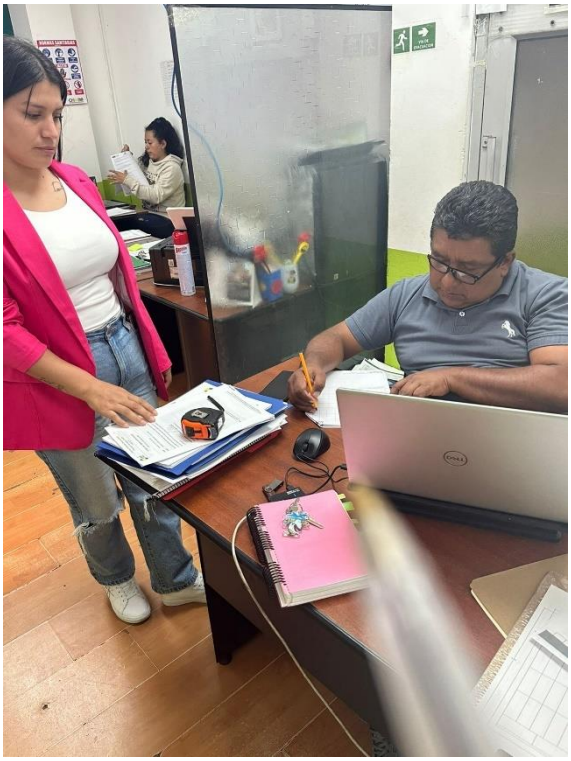
REDMI NOTE 8
AI QUAD CAMERA

EVIDENCIA DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

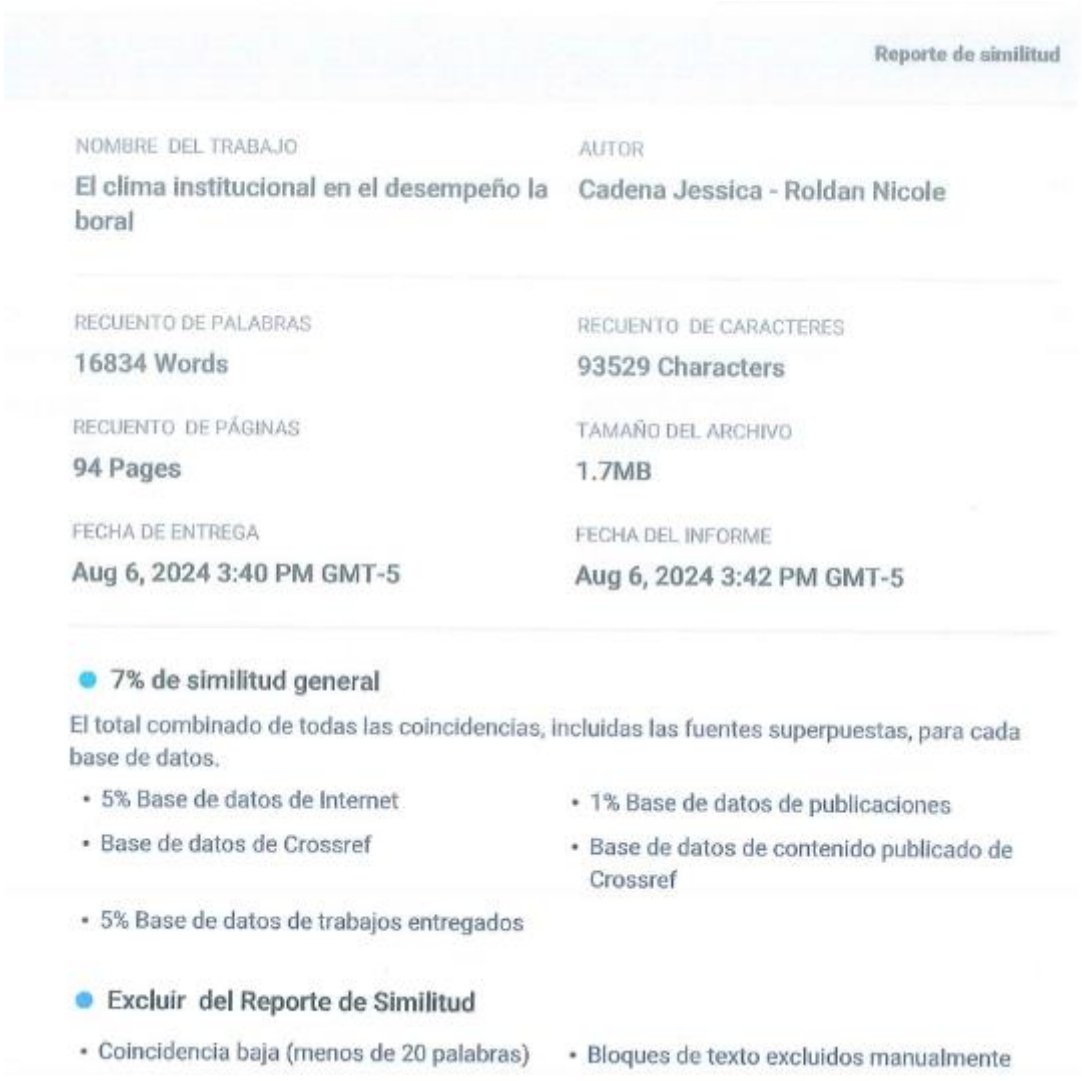








CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO POR EL TURNITIN



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
El clima institucional en el desempeño laboral

AUTOR
Cadena Jessica - Roldan Nicole

RECUENTO DE PALABRAS
16834 Words

RECUENTO DE CARACTERES
93529 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS
94 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
1.7MB

FECHA DE ENTREGA
Aug 6, 2024 3:40 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Aug 6, 2024 3:42 PM GMT-5

7% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 5% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

CERTIFICADO DEL DIRECTOR DEL PLAGIO

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING SHIRLEY VIVIANA ZAPATA ROMERO, EN CALIDAD DE DIRECTORA DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"El clima institucional en el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2024"** presentado por la señorita **Cadena Montero Jessica Karina** y la señorita **Roldán Manobanda Nicole Alexandra**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 7%**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 02 de agosto del 2024

Atentamente,

Ing. Shirley Viviana Zapata Romero

Directora