



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

CENTRO DE POSGRADOS

Tema:

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GAD DE COLTA

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en
Administración de Empresas**

Línea de investigación:

**ADMINISTRACIÓN EFICIENTE EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA LA
COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL**

Autora:

Janneth Estefania Naula Anilema

Director:

Mg. Jorge Francisco Abril Flores

Ambato – Ecuador

Julio 2025

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **JANNETH ESTEFANIA NAULA ANILEMA**, con cédula de ciudadanía **0604475111**, autora del trabajo de graduación titulado: "ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GAD DE COLTA", previo a la obtención del título profesional de **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, en el centro de **POSGRADOS**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos del autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, julio 2025



Janneth Estefania Naula Anilema

CC. 0604475111

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GAD DE COLTA

Línea de investigación:

ADMINISTRACIÓN EFICIENTE EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL

Autora:

Janneth Estefania Naula Anilema

Jorge Francisco Abril Flores, Dr. Mg.
 CC. 1803035086

CALIFICADOR

Hernán Paúl Ortiz Coloma, Dr. Mg.

CALIFICADOR

Omar Damián Cavero Álvarez, Ing. Mg.

CALIFICADOR

Dayamy Lima Rojas, Lic. Mg.

DIRECTORA CENTRO DE POSGRADOS

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA



JORGE FRANCISCO
 ABRIL FLORES

f. _____



HERNAN PAUL ORTIZ
 COLOMA

f. _____

OMAR DAMIAN CAVERO ALVAREZ
 Firmado digitalmente por OMAR DAMIAN CAVERO ALVAREZ
 Fecha: 2025.06.26 16:52:31 -05'00'

f. _____

DAYAMY LIMA ROJAS
 Firmado digitalmente por DAYAMY LIMA ROJAS
 Fecha: 2025.07.09 17:53:10 -05'00'

f. _____

DIEGO GONZALO COCA CHANALATA
 Firmado digitalmente por DIEGO GONZALO COCA CHANALATA
 Fecha: 2025.07.15 10:59:30 -05'00'

f. _____

Ambato – Ecuador
Julio 2025

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios, por ser mi guía y darme la fuerza para superar cada obstáculo en este camino académico.

A mis padres, Ignacio y Elena cuyo amor y dedicación me han impulsado a seguir adelante gracias por creer en mí y por sus sacrificios que han hecho posible este logro.

A mis hermanas, por su cariño, apoyo y por ser mis motivadoras en los momentos más difíciles.

A toda mi familia, por su apoyo incondicional, comprensión y amor este éxito es el reflejo de la unión y el esfuerzo compartido.

Y a la Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador, por proporcionarme una excelente educación y por el apoyo constante de mis profesores y compañeros. Gracias por brindarme las herramientas necesarias para alcanzar esta meta.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la fuerza, la sabiduría y la perseverancia para alcanzar este logro, sin su guía y bendiciones, nada de esto habría sido posible.

A mis padres, Ignacio y Elena por su amor incondicional, sacrificios y apoyo inquebrantable, en todas las etapas de mi vida gracias por enseñarme el valor del esfuerzo, la constancia y la importancia de la educación.

A mis hermanas, Yesenia Emily por ser mi inspiración y por su constante aliento y compañía, su amor y su apoyo ha sido fundamental para mí en este viaje.

A toda mi familia, por estar siempre a mi lado, celebrando mis logros y brindándome ánimo en los momentos difíciles este logro es también suyo.

RESUMEN

El clima organizacional de una empresa se determina por las perspectivas, acciones, actitudes y comportamientos de los empleados de una organización, lo cual influye en la construcción de la productividad, innovación y motivación de cada uno de los trabajadores. En algunas empresas se dan los casos de inconformismo por la razón de que no se fijan en metas personales y simplemente realizan sus actividades por un beneficio económico. El no tener participación para la toma de decisiones, afecta de manera negativa y también incide en la comunicación interna presentando un problema latente, puesto que no se trabaja en equipo, es decir de manera conjunta. Al contrario, refleja un ambiente individualista, sin la persecución de un objetivo.

Es importante realizar el estudio, hoy en día el clima laboral dentro de las organizaciones ha tomado gran relevancia, mencionando que el recurso más indispensable, el capital humano, es necesario para cumplir con los objetivos planteados y con procesos eficientes en este caso del personal Administrativo del Gad de Colta. Se ha planteado como objetivo general analizar la relación entre el clima organizacional y la productividad en el GAD de Colta. De esta forma, se medirá el cumplimiento de fines planteados por la actual administración y se identificará el nivel de satisfacción laboral.

El presente estudio es de tipo mixto es decir cualitativo y cuantitativo porque se analizará el clima organizacional y la productividad en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Colta, identificando hechos que ocurren situaciones, costumbres y aptitudes a través de la descripción de procesos y las relaciones que existen entre dos o más variables.

Es de tipo descriptivo, es con el objetivo de revisar la bibliografía para la sustentación teórica, fuentes primarias como la encuesta del clima organizacional para la recolección de datos y la observación. Como resultado, será de utilidad para la toma de decisiones y el mejoramiento de los indicadores con procesos eficientes y eficaces.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, comunicación, liderazgo y trabajo en equipo, productividad.

ABSTRACT

The organizational climate of a company influences productivity; therefore, analysis is necessary since there are cases of discontent due to the lack of personal goals, with employees simply performing their activities for economic benefit. The lack of participation in decision-making also negatively affects internal communication, presenting a persistent problem. Teamwork is not fostered, reflecting an individualistic environment without pursuing a common objective.

It is important to conduct this study because nowadays, the work climate within organizations has gained significant relevance, emphasizing that the most indispensable resource is human capital, which is necessary to achieve set objectives and efficient processes. This is particularly true for the administrative staff of the GAD of Colta. The general objective is to analyze the relationship between the organizational climate and productivity in the GAD of Colta. This way, the achievement of goals set by the current administration will be measured, and the level of job satisfaction will be identified.

This study is of a mixed type, meaning it is both qualitative and quantitative. It will analyze the organizational climate and productivity in the Autonomous Decentralized Government of the Colta Canton, identifying occurrences, situations, customs, and attitudes through process descriptions and the relationships between two or more variables.

It is descriptive in nature, aiming to review the bibliography for theoretical support, using primary sources such as the organizational climate survey for data collection and observation. The results will be useful for decision-making and improving indicators, as well as for efficient and effective processes.

Keywords: *organizational climate, work performance, communication, leadership and teamwork, productivity.*

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DE ARTE Y PRACTICA.....	11
1.1. Cultura organizacional	11
1.2. Clima laboral	14
1.3. Elementos del clima organizacional.....	18
1.4. Dimensiones del clima organizacional	19
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	24
2.1. Enfoque de investigación	24
2.2. Tipo de investigación.....	26
2.3. Población y muestra	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
3.1. Validación	53
3.2. Desarrollo de los resultados de la propuesta	53
CONCLUSIONES.....	62
RECOMENDACIONES	63
BIBLIOGRAFÍA	64
ANEXOS	74

INTRODUCCIÓN

El hablar de clima laboral hace referencia al mejorar el ambiente de trabajo, el recalcar y hacer énfasis en el espacio donde los trabajadores realizan sus actividades y las rutinas cotidianas, las mismas que van relacionadas con la satisfacción en el entorno laboral. El clima organizacional tiene influencia en el comportamiento, y obtener un excelente desempeño (Fiallos, 2015).

El clima laboral es un factor determinante en el funcionamiento y desarrollo de cualquier organización, incluyendo los Gobiernos Autónomos Descentralizados en Ecuador, en particular, el GAD del Cantón Colta, ubicado en la provincia de Chimborazo, enfrenta desafíos únicos y oportunidades para mejorar su clima laboral y, en consecuencia, su eficacia en la gestión pública y el servicio a la comunidad del cantón.

En la presente investigación se realizará un análisis desde las perspectivas tanto internacional, nacional y local, de la misma forma poder obtener una comprensión contextualizada de los diferentes factores que de alguna u otra forma afectan el clima organizacional.

A nivel internacional, al hablar del clima laboral plantea al mismo como una cultura organizacional de una compañía identificando los diferentes elementos (Solarte, 2009), y lo define como un factor clave en el desarrollo, y realizar un análisis, diagnóstico incide de manera directa en el espíritu de la organización, además la identificación de características de los individuos que componen la organización y que influye en su comportamiento, la consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción el individuo dentro de su contexto organizacional.

En el ámbito nacional, por parte de Pazmay (2019), el clima laboral es uno de los conceptos determinantes para mejorar el desempeño laboral de las organizaciones, puesto que inciden en la productividad, tomando en cuenta que los trabajadores

son el componente principal para alcanzar los objetivos, debido a que un empleado motivado es más eficiente y trabajará mejor.

El clima laboral es un componente crucial que puede influir en el crecimiento de las empresas en Ecuador, un ambiente de trabajo positivo, que fomente la motivación, la innovación y el bienestar de los empleados, puede contribuir significativamente al éxito y la expansión de una empresa, sin embargo, es importante considerar también otros factores externos que pueden afectar el entorno de los mismos.

A nivel nacional el análisis del clima organizacional hace referencia a las percepciones y experiencias colectivas de los empleados sobre el sentir del entorno del trabajo, el mismo que se ve afectado por una variedad de factores, donde están incluidos el liderazgo, la políticas de la empresa, las relaciones interpersonales, y sin dejar a un lado las condiciones físicas del entorno, además mencionar el respeto mutuo la comunicación abierta, la cooperación y el reconocimiento del esfuerzo y el logro de los objetivos de la empresa.

En Ecuador el crecimiento de las empresas puede verse afectado por una variedad de factores, uno de los aspectos cruciales es el clima laboral, que puede influir significativamente en la productividad, la motivación y la retención de los empleados, la falta de motivación y productividad de los empleados, un clima laboral positivo puede aumentar la motivación y la productividad de los empleados, cuando los trabajadores se sienten valorados, respetados y apoyados, es más probable que se esfuercen y sean más productivos, un clima laboral negativo puede llevar a una disminución de la productividad y un aumento del ausentismo lo que afecta directamente el rendimiento de la empresa.

Las empresas con un buen clima laboral tienen más probabilidades de retener a sus empleados talentosos, la alta rotación de personal puede ser costosa y disruptiva, implica constantes procesos de contratación y capacitación, mantener a los empleados satisfechos y comprometidos ayuda a reducir estos costos y a mantener la continuidad y la experiencia dentro de la organización.

Los empleados que se sienten seguros y apoyados son más propensos a proponer nuevas ideas y soluciones, lo cual es crucial para el crecimiento y la competitividad de la empresa. El clima laboral restrictivo o negativo puede sofocar la creatividad y la innovación, limitando las oportunidades de crecimiento de los trabajadores que desempeñan actividades en la institución, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Fomentar la cooperación y el respeto mutuo facilita el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, elementos esenciales para el éxito de proyectos y la eficiencia operativa. Los conflictos y la falta de cooperación pueden obstaculizar el progreso y afectar la moral del equipo.

Además, es indispensable mencionar que el implementar las estrategias inteligentes mejora los resultados y alcanzar los objetivos planteados. Según Gallup (2024) indica que las empresas con un alto grado de satisfacción entre los empleados superan a sus competidores en un 20%, tomando en cuenta puntos relevantes para alcanzar el mismo como: la comunicación interna para la transparencia y claridad en la socialización de los objetivos y hacia donde se quiere llegar, además el crear canales abiertos para que puedan de manera libre expresar sus ideas y sugerencias, como es así también el reconocimiento y motivación y el liderazgo.

Según estudios de Letter (2024) a nivel local, el clima laboral no es solo tomado como una percepción subjetiva del ambiente laboral, sino además como un factor crítico que de manera directa impacta en la productividad de la organización, los mismos han demostrado que un ambiente laboral positivo incide para incrementar el rendimiento de los funcionarios, mientras el ambiente sea negativo generara desmotivación y sobre todo afectando la productividad, el comprender la relación entre el clima laboral y la productividad es indispensable para implementar estrategias para un entorno saludable.

En la actualidad la influencia del clima laboral en la productividad de una organización demuestra la importancia del entorno de trabajo positivo, puede incrementar de manera significativa la motivación y el compromiso de los empleados, lo que hace referencia a una mayor eficiencia y efectividad en la realización de actividades, los trabajadores que se sienten valorados y respaldados

pueden llegar a mostrar resultados eficientes, caso contrario el tener un ambiente negativo puede llegar a crear altos niveles de estrés, conflictos, la rotación personal, y el mismo dando como resultado la disminución de la productividad y afectando el cumplimiento de los objetivos.

También los otros factores que afectan el clima laboral, las regulaciones y burocracia La carga regulatoria y burocrática puede ser un obstáculo significativo simplificar los trámites y mejorar la eficiencia administrativa puede facilitar el desarrollo de las actividades también la disponibilidad de infraestructura adecuada y el acceso a tecnología moderna son esenciales para la eficiencia operativa y la competitividad.

La baja productividad se presenta en ocasiones cuando los objetivos no contribuyen a incrementar la productividad, otro de los escenarios que incrementa la productividad, sin preocuparse de la motivación del personal, o en ocasiones se alcanzan el cumplimiento de los objetivos por situaciones de miedo, sanciones, penalizaciones o despidos, este sistema genera el descontento y sobre todo el no involucrarse o no sentirse parte de la toma de decisiones, en este caso se genera la productividad sobre los empleados mas no con ellos, y esto generara inconvenientes a largo plazo.

Al no existir también la distribución de manera correcta los recursos que se emplean para conseguir algo y con el resultado que van a obtener, midiendo la eficiencia en la producción por cada factor o recurso, utilizando el mínimo del mismo, el no tener un liderazgo eficiente puede provocar la inexistencia de orientación, la comunicación inadecuada, la falta de empatía, decisiones arbitrarias la motivación hacia los trabajadores son dimensiones de las variables independientes.

La disminución de la productividad se da por un ambiente negativo y también la disminución del esfuerzo en la eficiencia del trabajo, el aumento del ausentismo, son más propensos a tomar días de ausencia por estrés o falta de motivación o generar a lo largo problemas de salud, la alta rotación del personal por la insatisfacción en el trabajo lleva a los empleados a buscar otras oportunidades en

otras organizaciones, incrementando los costos de contratación y capacitación, la baja moral y motivación que puede verse gravemente afectado por la falta de lealtad.

También mencionamos los conflictos interpersonales problema internos entre los empleados generando cohesión, la baja calidad de trabajo que puede afectar la reputación de la empresa y la satisfacción del cliente, la falta de innovación, pueden ser menos propensos a contribuir con ideas innovadoras y a participar en procesos creativos, los mismos que limitan a la capacidad de la organización el adaptarse a los cambios y alcanzar las metas planteadas, es decir no solo afecta el bienestar y la satisfacción de los empleados, sino otro tipos de consecuencias.

La presente investigación se alinea al objetivo 5 del eje de Desarrollo Económico del Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024.2025 el mismo que hace referencia "Fomentar de manera sustentable la producción mejorando los niveles de productividad", identificar y apoyar a los sectores estratégicos que tienen el potencial de ser motores de crecimiento económico sostenible, el maximizar la creación de más oportunidades laborales como el bienestar de los ecuatorianos.

En la presente investigación se llevará a cabo con la finalidad de analizar el clima laboral la influencia del mismo, es así como el objetivo general de la presente investigación es Analizar el clima organizacional y la productividad en el área administrativa del Gobierno autónomo Descentralizado de Colta. Por tal razón, el contar con funcionarios colaboradores motivados hace que los mismos desarrollen un sentido de pertenencia y con lograr que se involucren con las necesidades y carencias dentro de la organización, y con el mismo alcanzar los objetivos el plan de trabajo planteado por la actual administración a corto y largo plazo.

El presente estudio es de tipo mixto es decir cualitativo y cuantitativo porque se analizará el clima organizacional y la productividad en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Colta, identificar hechos que ocurren situaciones costumbres y aptitudes a través de la descripción de procesos, las relaciones que existen entre dos o más variables.

Es importante realizar el estudio, hoy en día el clima laboral dentro de las organizaciones ha tomado gran relevancia, mencionando que el recurso más indispensable, el capital humano, y son necesarias para cumplir con los objetivos planteados, procesos eficientes en este caso del personal Administrativo del Gad de Colta.

Se ha planteado como objetivo general analizar la relación entre el clima organizacional y la productividad en el GAD de Colta de esta forma se medirá el cumplimiento de fines planteados por la actual administración e identificar el nivel de satisfacción laboral.

El clima organizacional de una empresa influye en la productividad por tal razón es necesario el análisis, se da casos de inconformismo por la razón de que no se fijan metas personales y simplemente realizan sus actividades por un beneficio económico, el no tener participación para la toma de decisiones, afecta de manera negativa también que incide en la comunicación interna presentando y es un problema latente, no se trabaja en equipo es decir de manera conjunta al contrario refleja un ambiente individualista, sin la persecución de un objetivo.

En el contexto del GAD de Colta, evaluar y mejorar el clima laboral es crucial para enfrentar los retos administrativos y operativos que se presentan, a través de un análisis detallado de las condiciones actuales, se pueden identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para fomentar un ambiente de trabajo más saludable y eficiente, esto no solo beneficiará a los empleados, sino también a la comunidad de Colta, al asegurar una administración pública más competente y receptiva a las necesidades locales.

Problema científico

El Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del Cantón Colta, como entidad pública, enfrenta diversos desafíos relacionados con el clima laboral, los cuales impactan directa e indirectamente en la eficiencia administrativa, la motivación de los empleados, la calidad de los servicios públicos y la satisfacción ciudadana, a

pesar de los esfuerzos realizados para mejorar el ambiente de trabajo, persisten problemas que requieren un análisis profundo y soluciones efectivas el problema científico específico.

Al no contar con un correcto clima laboral, los empleados tratarán de excluirse en la organización. Según lo observado, en el GAD de Colta, se está generando un ambiente sin la motivación dejando a un lado los roles que tiene cada uno, creando conflictos, que se originan por rumores y opiniones, no existe un plan de mejoramiento y estrategias de la calidad del ambiente laboral.

La problemática del clima laboral, es un tema muy relevante, influye directamente en el rendimiento y desempeño laboral de los funcionarios del Gad, puesto que no existe una adecuada convivencia entre las personas que laboran en las diferentes áreas, y la atmosfera laborar hace que se generen diferentes conflictos internos.

Con este antecedente se evidencia en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Colta que la problemática radica en la desmotivación, conductas de insatisfacción, remuneración no adecuada, errores en el trabajo en equipo, falta de comunicación, falta de capacitación y liderazgo. Al respecto, cabe mencionar que, no se ha realizado la evaluación del desempeño al personal para determinar cuáles son las falencias a que se deben atender en el Municipio lo cual deriva en un permanente retroceso y el no poder atender requerimientos en el corto plazo, tanto a clientes internos como externos del Municipio del Cantón Colta.

Por lo tanto, es importante trabajar en esta investigación dado que, si no es abordada, generaría la pérdida del factor humano como de productos y servicios, las relaciones interpersonales afectarían a la productividad del GAD Municipal al generar malestar en los jefes de departamento por el rendimiento de los trabajadores.

Por lo dicho se expone el siguiente problema científico:

¿En qué medida incide el clima organizacional en la productividad del personal del área administrativa del Gad Colta?

Este trabajo se justifica desde el estudio del clima laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del Cantón Colta es de vital importancia debido a varios factores que impactan tanto el desempeño institucional como el bienestar de los empleados y la calidad del servicio ofrecido al cantón y el cumplir con el plan de Gobierno que fue ofrecido.

Un clima laboral positivo es fundamental para aumentar la eficiencia y productividad de los empleados en el GAD de Colta, identificar y mejorar los factores que influyen en el ambiente de trabajo puede llevar a una mayor eficiencia en la ejecución de proyectos y en la prestación de servicios públicos a la sociedad la satisfacción y motivación de los empleados se traducen en un trabajo más diligente y en la optimización de los recursos disponibles que poseen.

El bienestar de los empleados del GAD de Colta influye directamente en la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía, empleados satisfechos y motivados están más comprometidos con su trabajo y son más propensos a brindar un servicio eficiente y amable que hace la diferencia, mejorar el clima laboral puede tener un impacto positivo en la percepción pública de la gestión municipal y en la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

El clima laboral debe desarrollarse en un ambiente armónico, donde se debe prestar atención al recurso humano que tiene la organización es decir el capital humano, de ahí es la finalidad de establecer estrategias para mejorar la calidad del ambiente laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta, basándose en propiciar relaciones interpersonales entre los trabajadores y la institución, pero más importante ofrecer un ambiente laboral que satisfaga las necesidades de los trabajadores, lo que implica cambios dentro del mismo.

También se menciona la necesidad de otorgar a los trabajadores mayores oportunidades de crecimiento y el que puedan ser parte de la toma de decisiones, el que sus necesidades sean tomadas en cuenta, mejorar la motivación de los trabajadores del área administrativa, el cual permitirá el incrementar la productividad, la aplicación de las normativas, políticas, niveles organizacionales al mismo tiempo la asignación correcta de las tareas, los roles que deben cumplir así evitando la carga y la presión del trabajo.

El establecer la forma del manejo del personal identificar los factores negativos, beneficiara en el desarrollo de las actividades de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo descentralizado del Cantón Colta, el fomentar el trabajo en equipo el correcto liderazgo, la comunicación entre las partes implicadas, el motivar fomentara el grado de compromiso de los trabajadores con ellos mismos.

El buen ambiente laboral generar un personal comprometido el apoyo a los cambios a través de la mejora continua siendo el beneficiario principal la institución y los funcionarios y esto conlleva a la solución de problemas de manera oportuna identificándonos y dar una buena atención a la ciudadanía.

Un clima laboral positivo es un componente esencial para el fortalecimiento de la gobernanza local. La eficiencia administrativa, la transparencia y la capacidad de respuesta del GAD se ven mejoradas cuando los empleados trabajan en un ambiente que fomenta la colaboración, la comunicación abierta y el respeto mutuo esto, a su vez, facilita la implementación de políticas y proyectos que beneficien al cantón

El estrés laboral es un problema común que puede afectar la salud física y mental de los empleados un clima laboral adecuado contribuye a reducir el estrés, promoviendo un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal al crear un entorno laboral que priorice el bienestar de los empleados, el GAD de Colta puede mejorar la salud general y la satisfacción laboral, lo que repercute positivamente en la moral y el desempeño.

La presente investigación tiene el fin de contribuir a mejorar de manera continua el clima laboral, tomando en cuenta que los trabajadores son parte fundamental para el cumplimiento de los objetivos, identificando y realizando el análisis de la situación interna, de cómo es el manejo del mismo y cómo influye en la productividad y el desempeño de los trabajadores.

Esto lleva a investigar y realizar el respectivo diagnóstico de todas las causas y efectos y cuáles son los factores que inciden en el clima organizacional dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Colta, con el objetivo de analizar el clima organizacional y la productividad, el proponer estrategias para contribuir a la mejora.

Basándonos en la observación de los hechos que ocurren dentro de la empresa, para de ese modo el plantear estrategias para la mejora en cuanto, al clima organizacional, que los trabajadores se comprometan e involucren con los objetivos a alcanzar y el sentirse parte de la toma de decisiones identificarse con el mismo.

Objetivo general

Analizar el clima organizacional y la productividad en el área administrativa del Gobierno autónomo Descentralizado de Colta.

Objetivos específicos

1. Fundamentar teóricamente las variables del estudio del clima organizacional y la productividad.
2. Diagnosticar la situación actual del clima organizacional en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta.
3. Proponer estrategias que mejoren el clima organizacional en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta.

CAPÍTULO I. ESTADO DE ARTE Y PRACTICA

Para realizar una comprensión más a detalle del análisis de cultura organizacional y clima laboral, se pretende con el presente marco teórico, dar una breve conceptualización de cada uno de los temas que forman parte de estos temas.

1.1. Cultura organizacional

La cultura organizacional, ha sido estudiada por varios autores, siendo uno de ellos Idalberto Chiavenato quien en su libro Administración de recursos humanos nos indica: “La cultura organizacional representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento de los miembros de una organización en el día a día y que dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales” (Idalberto, 2009).

El concepto de Clima Organizacional se ha desarrollado recientemente, pues fue introducido por primera vez en psicología industrial/organizacional por Gellerman en 1960. Las descripciones varían desde factores organizacionales puramente objetivos, como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo, esto ha llevado a que los investigadores se hayan circunscrito más al aspecto metodológico que a la búsqueda de consenso en su definición, en sus orígenes teóricos, y en el papel que juega el clima en el desarrollo de la organización. En lo que sí se visualiza un consenso es en expresar que el clima organizacional tiene efectos sobre los resultados individuales debido a su impacto sobre el empleado, de acuerdo a su percepción. (Garcia, 2009).

Según Yopan, Palmero, & Santos (2020) cómo la cultura afecta al comportamiento: La cultura organizacional es un sistema de valores compartidos (lo que es importante para la organización) y creencias (cómo funcionan las cosas) que interactúan con la gente, las estructuras de organización y los sistemas de control de una compañía para producir normas de comportamiento (cómo se hacen las cosas aquí)

Sanchez (2006) en su análisis de la cultura en el entorno empresarial tiene una importancia fundamental englobándose dentro del capital intelectual como una variable clave a determinar y valorar. En un mundo cada vez más globalizado y competitivo, donde la información y el conocimiento en las organizaciones resultan cada vez más valiosos, la consideración de la cultura se torna fundamental. De hecho, en algunas organizaciones, llega a ser un elemento diferenciador que potencia la competitividad.

De acuerdo al libro Comportamiento Organizacional de Hellriegel, la cultura organizacional representa un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas por los integrantes de una organización, por tal razón la cultura organizacional incluye

- Comportamiento de rutina: personas que interactúan con rituales, ceremonias y lenguaje común utilizado.
- Normas: En donde el grupo de trabajo de una organización comparten todo el tiempo, ejemplo: un día normal de trabajo.
- Valores dominantes: Son los que mantienen la organización, ejemplo: calidad de producto.
- Filosofía: Guía las políticas de la organización tanto a empleados como clientes.
- Reglas de Juego: Parámetros que la organización las tiene y que todo personal nuevo tiene que aprender para convertirse en un integrante aceptado.
- Sentimiento o Clima: Se transmite en una organización por medio, de la disposición física y la forma en que los integrantes interactúan tanto con clientes o personal externo.

Dessler (1976) manifiesta que para Likert el clima organizacional debe ser visto como una variable interpuesta entre algún tipo de programa de capacitación o adiestramiento gerencial y el desempeño o satisfacción gerencial. Likert desarrolló una teoría de clima organizacional denominada

Los sistemas de organización que permite visualizar en términos de causa – efecto la naturaleza de los climas estudiados y sus variables. En este modelo se plantea que el comportamiento de un individuo depende de la percepción que tiene de la realidad organizacional en la que se encuentra.

Adicionalmente, cuando se estudia el clima organizacional hay que tener en cuenta que un individuo llega a la organización con sus propias características, una historia, tienen sus propias expectativas (relacionadas con sus experiencias), sus capacidades y habilidades (relacionadas con lo que es capaz de hacer) y su personalidad (relacionada con su comportamiento) y se enfrenta a una situación organizacional compuesta por factores organizacionales (estructura, el jefe y su estilo, las relaciones con sus compañeros y el ambiente físico) y con base en estos genera un ajuste a su comportamiento que puede afectar positiva o negativamente su desempeño. Por lo tanto, el desempeño no solo está gobernado por su análisis objetivo de la situación, sino por sus impresiones subjetivas que dan lugar a su percepción del clima en el trabajo, y a su vez él mismo como individuo influye en la percepción de sus compañeros sobre el clima.

En esencia, el comportamiento organizacional analiza el efecto de los factores sociales y ambientales que afectan la forma de trabajar de los empleados o equipos (Aldrin, 2024). La forma en que las personas interactúan, se comunica y colaboran es clave para el éxito de una organización y mejorar la eficacia y la eficiencia del personal.

También puede ayudar a alcanzar los siguientes objetivos de cultura laboral y organizacional:

- Mejorar la comunicación organizacional.
- Crear un ambiente de trabajo confortable.
- Lograr el estilo de gestión deseado.
- Influir en las estrategias de Recursos Humanos.
- Facilitar la resolución de conflictos.

El comportamiento organizacional establece la importancia de las aptitudes que se tienen para poder trabajar con personas, de tal forma que se pueda observar de qué manera se relacionan los individuos de una organización cuando trabajan en equipo, así como en el ambiente en que se desempeñan para que puedan trabajar con eficacia y eficiencia.

1.2. Clima laboral

Así mismo, Rivera, Jesús, & Sonia (2018) menciona que, el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales), el clima laboral es el ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción personal y en la productividad.

Por tanto, se asemeja, que, el clima laboral es como un proceso continuo de producción y reproducción de las interacciones, un producto cultural que no es ni objetivo ni subjetivo, si no intersubjetivo. Entonces las personas trabajan para satisfacer necesidades económicas, pero también de desarrollo personal. Estas necesidades dan lugar a las motivaciones que facilitan el rendimiento, por lo que la percepción está determinada por las características individuales.

El interés por estudiar el clima laboral surgió al constatar que cada individuo percibe de manera diferente el entorno en el que trabaja. Esta percepción afecta significativamente el comportamiento del empleado dentro de la organización, lo que tiene diversas implicaciones importantes.

El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente el clima laboral influye significativamente en los sentimientos

de los empleados. Cuando una empresa se caracteriza por tener un ambiente de trabajo positivo, es decir, que fomenta la participación de los trabajadores, el compañerismo y la cultura organizacional, puede asegurar el logro de los objetivos.

Tener un clima laboral positivo es esencial para que los empleados de una organización se sientan contentos y realicen sus actividades motivados y dispuestos a lograr los objetivos. Es por eso, que debes esforzarte por mejorar continuamente el entorno de trabajo.

El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional que se experimenta en el lugar de trabajo. Incluye la percepción que los empleados tienen sobre su entorno laboral, las relaciones entre compañeros y superiores, así como la cultura organizacional un buen clima laboral promueve la satisfacción, el compromiso y la productividad de los empleados, mientras que un clima laboral negativo puede resultar en estrés, desmotivación y conflictos, es importante para las organizaciones fomentar un clima laboral positivo mediante la comunicación efectiva, el liderazgo inspirador, la equidad en las políticas y el apoyo al desarrollo profesional y personal de los empleados.

La organización de una empresa se centra en los modos de actuación que se plantea, según los objetivos empresariales. Estos son un conjunto de actividades cuya finalidad es poder asegurar los beneficios que obtienen los directivos y empleados en la medida que estos consiguen los objetivos. Existen, además, otras finalidades aparte del lucro que mueve a la creación de empresas, como el autoempleo, los fines sociales para determinar la prestación de servicios (Vidrio, Rebolledo, Leticia, & Armando, 2022).

El clima organizacional es un concepto vital dentro del ámbito laboral dado que, al ser consecuencia de la motivación emocional, física y mental de la gente que compone una organización, tiene relación directa con los resultados, debemos también tomar en cuenta lo complicado que es representa las relaciones humanas y sobre todo la interacción diaria con personas que tienen opiniones diferentes.

Además, Piñas (2018) menciona que, el clima laboral en un concepto desde las empresas públicas en la misma medida en que se puede analizar y describir una organización en lo que concierne a sus propiedades, a su estructura y a sus procesos, también es posible identificar las diferentes dimensiones de la percepción del medio ambiente laboral en el que se encuentra el colaborador individual e investigar su influencia sobre la experiencia y las conductas individuales. La percepción por parte de la organización y del medio ambiente laboral, representa el sistema de filtración o de estructuración perceptiva. En virtud de esta percepción, tal persona efectúa una descripción de la multiplicidad de los estímulos que actúan sobre él en el mundo del trabajo y que representan su situación laboral, y este medio ambiente, se denomina clima de la organización o de la empresa para un individuo.

El clima laboral es importante porque afecta directamente al rendimiento, la satisfacción y el bienestar de los empleados, así como a la capacidad de una empresa para retener talento y alcanzar sus objetivos organizacionales. El clima organizacional es ampliamente reconocido como una dimensión crucial de la calidad de vida laboral y tiene una influencia significativa en la productividad y el desarrollo del talento humano dentro de una organización, aunque existen diversas definiciones del concepto, no siempre excluyentes entre sí, hay un consenso general en su importancia y efectos positivos. Las variaciones en las definiciones suelen depender de las orientaciones y métodos de medición adoptados por los teóricos e investigadores, en resumen, el clima organizacional refleja la percepción que los empleados tienen de su entorno de trabajo, y su adecuada gestión es esencial para fomentar un ambiente laboral saludable y productivo.

Las anteriores definiciones permiten establecer que el clima organizacional es la personalización de peculiaridades que hacen los individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento, lo que hace necesario para su estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo dentro de su argumento organizacional. Por lo tanto, para entender el clima de una organización es preciso comprender el comportamiento de las personas, la estructura de la organización y los procesos organizacionales.

Según Likert el clima organizacional se puede clasificar en cuatro sistemas de gestión, cada uno caracterizado por diferentes estilos de liderazgo y niveles de participación de los empleados:

Sistema 1 - Autoritario Coercitivo: Este sistema se caracteriza por un liderazgo autocrático, donde las decisiones son tomadas exclusivamente por la alta dirección. La comunicación es principalmente descendente y hay poca o ninguna participación de los empleados en la toma de decisiones. El clima en este tipo de organización tiende a ser negativo, con altos niveles de desconfianza y baja moral entre los empleados.

Sistema 2 - Autoritario Benevolente: Aunque el liderazgo sigue siendo autocrático, los directivos pueden mostrar una actitud más benevolente hacia los empleados. Sin embargo, la participación en la toma de decisiones sigue siendo limitada. La comunicación sigue siendo en su mayoría descendente, pero los empleados pueden tener cierta influencia a través de la consulta.

Sistema 3 - Consultivo: En este sistema, los líderes buscan las opiniones y sugerencias de los empleados antes de tomar decisiones importantes. Aunque la toma de decisiones finales sigue siendo responsabilidad de la dirección, hay una mayor participación y comunicación bidireccional. El clima organizacional es más positivo en comparación con los sistemas autoritarios.

Sistema 4 - Participativo: Este es el sistema más democrático, donde los empleados participan activamente en la toma de decisiones. La comunicación es abierta y fluida en todas las direcciones, y los líderes actúan como facilitadores. Este sistema fomenta un clima organizacional altamente positivo, con altos niveles de confianza, moral y compromiso entre los empleados.

Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos, y estos comportamientos inciden en la organización, y, por ende, en el clima, completando el circuito

Características del clima organizacional

En el clima organizacional es evidente el cambio temporal de las actitudes de las personas, esto puede deberse a diferentes razones, entre ellas: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos, etc. Por ejemplo, cuando hay un aumento general de salarios, la motivación de los trabajadores se ve incrementada y se puede decir que tienen más ganas de trabajar, situación contraria si en vez de darse un incremento de salarios se hiciera un recorte de personal (Guadalupe, 2012).

El clima laboral es un fenómeno complejo influenciado por múltiples variables, incluyendo el contexto social de la organización, las condiciones físicas del trabajo, la estructura formal e informal de la organización, los valores y normas del sistema organizacional, la dinámica entre grupos formales e informales, las percepciones mutuas entre miembros de distintos grupos, y los estilos de autoridad y liderazgo (Guadalupe, 2012). Estos factores interrelacionados afectan significativamente la percepción y el comportamiento de los empleados.

Entonces, la preocupación por el estudio de clima laboral partió de la comprobación de que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización, con todas las implicaciones que ello conlleva.

1.3. Elementos del clima organizacional

Los elementos del clima organizacional, como las dimensiones, estos tienden a mejorar la comprensión sobre el tema y ampliar el conocimiento resaltando lo siguiente:

- “El clima organizacional se refiere principalmente a las características del entorno o ambiente de trabajo” (Hinojosa, 2010, p. 12).

- “Este tipo de características se perciben de forma directa o indirecta o como suele llamarse de forma intrínseca o extrínseca por el personal que labora en la compañía y se desempeña en este ambiente” (Hinojosa, 2010, p. 12).
- “A su vez el clima tiene repercusiones sobre el comportamiento laboral” (Hinojosa, 2010, p. 12).
- “Es una variable que hace de mediador entre los factores el sistema organizacional y el comportamiento individual” (Hinojosa, 2010, p. 12).
- “Estas características de las compañías son medianamente permanentes a través del tiempo, y se diferencia principalmente de una organización a otra y de un área de trabajo a otra dentro de la misma comunidad empresarial” (Hinojosa, 2010, p. 12).
- “Y finalmente el clima organizacional, junto con las características organizacionales, las estructuras y el personal que la integra, forman un sistema interdependiente y altamente dinámico” (Hinojosa, 2010, p. 12).

En todas las empresas, independientemente de su estructura jerárquica, existen características de mando, trabajo y ambiente laboral que, si se gestionan adecuadamente, pueden conducir al éxito de la compañía.

1.4. Dimensiones del clima organizacional

Según Alcalá (2011) son nueve las dimensiones que permiten diagnosticar el clima organizacional: estructura, responsabilidad, recompensas, riesgos, relaciones, cooperación, estándares de desempeño, conflicto e identidad. En primera instancia, la Estructura, está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, las políticas, las jerarquías y las regulaciones.

Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo; con respecto a la Responsabilidad, es la dimensión que enfatiza la percepción que tiene el individuo sobre el ser su propio jefe, el tener un compromiso elevado con el trabajo, el tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias y obligaciones; en lo referente a la recompensa,

corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la retribución percibida por el trabajo bien hecho.

Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo; en cuanto al riesgo corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de peligro calculado a fin de lograr los objetivos propuestos; en lo que respecta a las Relaciones, es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados; sobre la Cooperación es el sentimiento de los miembros de la empresa (Cuadrado, 2014).

Cuadro 1. Percepción del clima organizacional.

Dimensión	Concepto
Trato interpersonal	Es la percepción del grado en que el personal se ayuda entre sí y sus relaciones son de cooperación y respeto.
Apoyo del jefe	Es la percepción del grado en que el jefe respalda, estimula y da participación a sus colaboradores.
Sentido de pertenencia	Es el grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa, dándole este un sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.
Retribución	Es el grado de equidad percibida en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.
Disponibilidad de recursos	Es la percepción del grado en el cual el personal cuenta con los equipos, implementos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo.
Estabilidad	Es la percepción del grado en que los empleados ven claras posibilidades de permanencia de la empresa y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.
Claridad en la organización	Es el grado en que el personal percibe que ha recibido información apropiada sobre su trabajo y sobre el funcionamiento de la empresa.
Coherencia	Es la percepción de que a la medida en que las actuaciones del personal y de la empresa se ajustan a los principios, objetivos, normas y reglamentos establecidos.
Trabajo en equipo	Es el grado en que se percibe que existe en la empresa un modo organizado de trabajar en equipo y que de tal modo el trabajo es conveniente para el empleado y para la empresa.
Valores colectivos	Es el grado en que se perciben en el medio interno.

Fuente: elaborado por Cuadrado (2014)

Para Rensis (2009) el clima organizacional debe ser visto como una variable interpuesta entre algún tipo de programa de capacitación o adiestramiento gerencial y el desempeño o satisfacción gerencial. Likert desarrolló una teoría de clima organizacional denominada, los sistemas de organización que permite visualizar en términos de causa – efecto la naturaleza de los climas estudiados y sus variables. En este modelo se plantea que el comportamiento de un individuo depende de la percepción que tiene de la realidad organizacional en la que se encuentra.

Figura 1. Dimensiones del clima organizacional



Fuente: elaborado por Peña (2018).

El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen el mismo.

Likert mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

- Los métodos de mando, la forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
- Las características de las fuerzas motivacionales los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
- Las características de los procesos de comunicación, la naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
- Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
- Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.
- Las características de los procesos de planificación la forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
- Las características de los procesos de control el ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
- Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento, la planificación, así como la formación deseada

Estas dimensiones ayudan a obtener una visión completa del clima organizacional y a identificar áreas que requieren mejora para fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo.

El otro enfoque es subjetivo (Sandoval, 2004) y fue propuesto por Halpin y Crofts: “La opinión que el empleado se forma de la organización”, el enfoque más reciente sobre la descripción del término de clima es desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer, para ellos el clima organizacional son: “Los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el “estilo” informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada.”

No obstante, se reconoce que las estructuras organizacionales tienen un peso específico en la percepción de las personas, es por ello que estos procesos le dan el carácter de un fenómeno complejo a estudiar, hay múltiples variables por investigar y es importante tener presente en el ámbito del trabajo un excelente clima organizacional para que las empresas fluyan y sea exitosa.

Factores que influyen en el clima laboral de una organización

- **Liderazgo flexible.** Tener la capacidad de adaptarse a múltiples situaciones laborales, facilita un clima de trabajo positivo que guiará a la empresa al éxito.
- **Relaciones sanas.** Para ello debe haber un respeto y buena comunicación. Estos dos puntos repercuten en el ánimo general de la empresa y a su vez es percibido por los clientes.
- **Autonomía.** El tener independencia en tareas habituales genera un buen clima laboral. Dale la certeza a tu fuerza laboral de que confías en su labor y lograrás también la felicidad en el trabajo.
- **Igualdad.** Cerciórate de que todos los miembros de la empresa sean tratados con criterios justos para evitar injusticias y envidias entre ellos.
- **Espacios de trabajo óptimos.** Ofrece el espacio adecuado para que el empleado desarrolle su trabajo, desde un lugar limpio, con buena iluminación, buena distribución de espacios y que cuenten con las herramientas necesarias para realizar su labor.
- **Reconocimiento.** En una empresa, el reconocimiento del trabajo bien hecho motiva a los empleados a crear un espíritu competitivo. Una gran manera de lograrlo es haciendo una encuesta para elegir al empleado del mes.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Enfoque de investigación

Para este trabajo se utiliza la investigación cuantitativa según Cristina (2024) es un método estructurado de recopilación y análisis de información que se obtiene a través de diversas fuentes. Este proceso se lleva a cabo con el uso de herramientas estadísticas y matemáticas con el propósito de cuantificar el problema de investigación.

Es un enfoque sistemático que se utiliza para recopilar y analizar datos numéricos como su objetivo principal es establecer patrones, probar teorías y hacer predicciones a través de la utilización de herramientas estadísticas y también nos menciona que este tipo de investigación se caracteriza por su objetividad y precisión, lo que permite a los investigadores generar conclusiones generalizables a partir de muestras representativas de una población mayor.

Es un enfoque metodológico que se centra en la recolección y análisis de datos numéricos para entender fenómenos sociales, comportamentales y naturales. Este tipo de investigación se caracteriza por su objetividad, precisión y capacidad de generalización, permitiendo a los investigadores establecer patrones, probar teorías y hacer predicciones.

La realidad social así vista está hecha de significados compartidos de manera intersubjetiva. El objetivo y lo objetivo es el sentido intersubjetivo que se atribuye a una acción. La investigación cualitativa puede ser vista como el intento de obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la presentan las personas, más que la producción de una medida cuantitativa de sus características o conducta (Lucy, 2020).

Es un enfoque metodológico utilizado en las ciencias sociales y otras disciplinas para explorar y comprender fenómenos, comportamientos, experiencias y percepciones humanas. A diferencia de la investigación cuantitativa, que se centra

en la medición y el análisis de datos numéricos, la investigación cualitativa se basa en la recopilación y el análisis de datos no numéricos, como textos, entrevistas, observaciones y registros audiovisuales.

Estos dos planteamientos ya clásicos en el ámbito de las Ciencias Sociales y en las Ciencias de la Educación desembocaron en diferentes paradigmas: positivista e interpretativo, como superación de ambos, más recientemente surge la variante del enfoque sociocrítico próximo al interpretativo. son dos enfoques metodológicos distintos en la investigación científica, cada uno con sus propias características, métodos y supuestos epistemológicos (Lorenzo, 2009).

A continuación, se presenta un resumen de sus diferencias y características clave:

Tabla 1. Paradigmas

Paradigma cuantitativo	Paradigma cualitativo
Enfoque Positivista. - Basado en el positivismo, que sostiene que la realidad es objetiva y puede medirse de manera independiente del observador	Enfoque interpretativo: basado en el interpretativismo, que sostiene que la realidad es subjetiva y se construye a través de las experiencias y percepciones de las personas.
Datos numéricos: Recopila y analiza datos en forma de números y estadísticas.	Datos no numéricos: recopila y analiza datos en forma de textos, imágenes, y otros formatos no numéricos.
Objetividad y generalización: busca obtener resultados objetivos que puedan generalizarse a poblaciones más amplias.	Profundidad y contextualidad: se centra en obtener una comprensión profunda y contextualizada de los fenómenos.
Hipótesis y prueba: Inicia con hipótesis específicas que se ponen a prueba mediante la recolección de datos.	Flexibilidad y adaptabilidad: los diseños de investigación son flexibles y pueden evolucionar durante el estudio.
Análisis estadístico: utiliza técnicas estadísticas para analizar los datos y determinar relaciones causales o correlaciones.	Análisis interpretativo: analiza los datos a través de técnicas como la codificación, el análisis temático y la interpretación narrativa.

Fuente: elaboración propia

Por su parte Gonzalez, Luis, & Ramos (2018), la observación plantea cuestiones de cómo, quién, qué, dónde y cuándo se observa, registrando en un contexto determinado en condiciones naturales (espacios, objetos), condiciones sociales (individuos, grupos, roles), condiciones culturales (lenguaje, materiales, conocimientos) y condiciones históricas, es un método de recolección de datos ampliamente utilizado en la investigación cualitativa y cuantitativa, especialmente

en las ciencias sociales, para estudiar el comportamiento, las acciones y los contextos de las personas.

El enfoque cuantitativo, con su énfasis en la deducción, la objetividad y el análisis lógico-matemático, proporciona una base sólida para conocer y comprender la realidad de manera precisa y generalizable. Este criterio es esencial para la formulación de teorías y la implementación de soluciones prácticas en diversos campos de estudio.

2.2. Tipo de investigación

De igual modo (Arias, 2019) son las maneras en las que un estudio se puede abordar en concordancia con los aspectos que lo definen, tales como el título, la profundidad, objetivos, tratamiento de la muestra y los datos, tipo de inferencia, manipulación de las variables, temporalidad, entre otros.

- a) Conocer los diferentes tipos de investigación te permitirá saber cuál es la metodología más recomendable para abordar un determinado problema existente y de este modo, realizar un artículo u otro tipo de trabajos de investigación de calidad (Suarez, 2023).

Los tipos de investigación son diversas metodologías empleadas para explorar, analizar y comprender fenómenos, estas se categorizan principalmente según el enfoque, el propósito y el tiempo de ejecución.

2.3. Población y muestra

Para el entendimiento del problema y realizar los análisis respectivos de las variables que tienen el fin de cumplir y lograr el objetivo que fue planteado, la investigación tiene el caso de estudio del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta, administración 2023-2027, a la fecha de elaboración, cuenta con la siguiente descripción de personal y el número de los mismos de la Dirección Administrativa.

Para realizar y proseguir con la investigación, se considera el realizar la encuesta, con el fin de evaluar y analizar sobre todo conocer cuáles son los aspectos más relevantes de la institución, basándonos en la selección de datos para obtener información tanto cualitativa y cuantitativa para el estudio de las variables, de tal manera conocer a toda la población del estudio a realizar.

Por tal razón, el tener acceso a la unidad de Talento Humano, nos facilitara la realización de las encuestas permite conocer a profundidad a todos los elementos que la componen y descifrar el problema del clima laboral, y cuáles son sus falencias que han afectado al buen desempeño del mismo.

Empleados actuales.

En la elaboración de la encuesta está enfocada en los funcionarios actuales para el análisis de las variables desde el instrumento de observación, con la recolección de la información sobre la percepción de los trabajadores, respecto al clima laboral y cómo influye en la productividad para identificar cuáles son las estrategias para poder implementarlas para el mejor desempeño de las actividades en beneficio de la sociedad en este caso del Cantón Colta.

Tabla 2. Dirección administrativa

	DIRECCION ADMINISTRATIVA
1	Director/a Administrativo
2	Asistente Administrativo
3	Jefe de Compras Públicas
4	Técnico de Compras Públicas
5	Técnico de Compras Públicas
6	Asistente Administrativo
7	Jefe de Talento Humano
8	Analista de Talento Humano

9	Técnico de Nómina y Asistente de TTHH
10	Analista de Talento Humano Abogado (Pluri Funcional)
11	Técnico de Sistemas
12	Analista Responsable de las TICS
13	Analista de TIC´s
14	Analista de Bienes
15	Asistente Administrativo Bodega
16	Auxiliar de Bodega
17	Responsable de Bodega
18	Médico Ocupacional
19	Psicólogo / Trabajadora Social
20	Auxiliar de Enfermería
21	Técnico Seguridad Ocupacional
22	Comisario Municipal
23	Agente de Control Municipal
24	Agente de Control Municipal
25	Agente de Control Municipal
26	Agente de Control Municipal
27	Agente de Control Municipal
28	Agente de Control Municipal
29	Agente de Control Municipal
30	Agente de Control Municipal
31	Agente de Control Municipal
32	Agente de Control Municipal
33	Agente de Control Municipal
34	Agente de Control Municipal
35	Agente de Control Municipal
36	Agente de Control Municipal

37	Agente de Control Municipal
38	Agente de Control Municipal
39	Agente de Control Municipal
40	Agente de Control Municipal
41	Agente de Control Municipal
42	Agente de Control Municipal
43	Agente de Control Municipal
44	Agente de Control Municipal
45	Agente de Control Municipal
46	Agente de Control Municipal
47	Agente de Control Municipal
48	Agente de Control Municipal
49	Agente de Control Municipal
50	Agente de Control Municipal
51	Agente de Control Municipal
52	Agente de Control Municipal
53	Agente de Control Municipal
54	Agente de Control Municipal
55	Agente de Control Municipal
56	Agente de Control Municipal
58	Agente de Control Municipal
59	Agente de Control Municipal
60	Agente de Control Municipal
61	Agente de Control Municipal
62	Agente de Control Municipal
63	Agente de Control Municipal
64	Agente de Control Municipal
65	Asistente Técnico

66	Técnico de Servicios y Revisión
67	Chofer Vehículo Liviano.
68	Chofer Vehículo Liviano.
69	Chofer Vehículo Liviano.
70	Chofer Vehículo Liviano.
71	Chofer Vehículo Liviano.
72	Chofer Vehículo Liviano.
73	Chofer Vehículo Liviano.
74	Chofer Vehículo Liviano.
75	Chofer Vehículo Liviano
76	Chofer Vehículo Liviano
77	Chofer Vehículo Liviano
78	Chofer de Volqueta.
79	Chofer Vehículo Liviano
80	Conserje
81	Conserje. Museo Arqueológico
82	Conserje
83	Técnico de Bienes
84	Técnico de Bienes

Fuente: elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son métodos y herramientas utilizados por los investigadores para obtener información necesaria para responder a sus preguntas de investigación. Estos varían según el enfoque de la investigación (cualitativo o cuantitativo) y los objetivos específicos del estudio.

En resumen, la elección de técnicas e instrumentos de recolección de datos depende del tipo de investigación y sus objetivos. Una correcta selección y

aplicación de estos métodos garantiza la calidad y la relevancia de los datos obtenidos para el estudio.

Tabla 3. Escala de medición del cuestionario

Puntaje	Alternativas	Valor Cualitativo	Puntaje	Grado de presencia
1	Totalmente en desacuerdo	Negativo	0.01-1.00	Baja presencia
2	En desacuerdo	Negativo	1.01-2.00	Baja presencia
3	Neutral	Intermedio	2.01-3.00	Moderada
4	De acuerdo	Positivo	3.01-4.00	Alta presencia
5	Totalmente de acuerdo	Positivo	4.01-5.00	Alta presencia

Fuente: elaboración propia

Tabla 4. Procesamiento y análisis de la información

VARIABLE	DIMENSION	SUBDIMENSION	INDICADOR
Clima Organizacional En La Productividad Del Área Administrativa Del Gad De Colta	Comunicación	Evaluación de la eficacia de la comunicación entre empleados y entre diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización	Análisis del nivel jerárquico
			Evaluación de los canales de comunicación
			Estrategias de comunicación eficiente.
			Uso de plataformas de comunicación
			Percepción de la transparencia
	Liderazgo	Percepción sobre el estilo de liderazgo y la efectividad de los líderes en la organización.	Percepción del liderazgo
			Índice de Rotación de Personal Frecuencia de Evaluaciones de Desempeño Tasa de Retención de Empleados Clave Resultados de Encuestas de Clima Labora
	Relaciones interpersonales	Relaciones entre compañeros de trabajo y superiores	Tasa de participación en actividades de quipo
			Frecuencia de colaboración
Encuestas de clima laboral			

	Reconocimiento y recompensa	Satisfacción del trabajador	Actividades realizadas corto tiempo y eficientes.
			Disminución de quejas en atención público
	Oportunidades de desarrollo	Percepción de las oportunidades	Análisis de proporción de empleados reconocidos.
			Frecuencia de reconocimientos.
			Participación en programas de reconocimiento
	Condiciones físicas del trabajo	Entorno físico	Análisis de seguridad, confort y la disponibilidad de recursos necesarios
Autonomía	Nivel de independencia	Opinión cuenta en la toma de decisiones Frecuencia de Retroalimentación Tasa de Finalización de Proyectos Independientes	
Cultura Organizacional	Valores, normas y prácticas que caracterizan a la organización	Índice de Ausentismo	

Fuente: elaboración propia

Caracterización

Estructura del cuestionario del clima laboral

El cuestionario que se va realizar está estructurado con preguntas cerradas, es decir que se presentara a los evaluados las posibilidades de respuesta y aquellos, dando así al funcionario la opción de escoger la que la misma describa de manera adecuada su respuesta.

Definición de la escala de medición encuesta clima laboral

Según (Antonio, 2018), este tipo de instrumentos consiste en una colección de ítems, donde cada uno de ellos va acompañado de una escala de valoración, esta

escala incluía un punto medio neutral, así como punto a la izquierda y derecha, originalmente desacuerdo y de acuerdo, con opciones de respuesta numérica del 1 al 5, la escala de alternativas en horizontal, uniformemente espaciadas, al lado del ítem e incluyendo etiquetas numéricas.

Propuesta de la investigación

Diseño del modelo

Programa de capacitación para lograr un clima organizacional oportuno en la productividad del área administrativa en el en el Gad de Colta.

Tabla 5. Sistema

Diagnóstico	Planificación y ejecución	Evaluación
Se tomará en cuenta el contexto del Gad de Colta, con un análisis a partir de distintas variables para generar posibles soluciones hacia el clima organizacional.	Se planifica con objetivos, actividades, recursos y tiempo, las capacitaciones que se realizarán al personal. Se ejecutan capacitaciones para que exista un clima organizacional oportuno, con actividades que involucren a todo el equipo de trabajo y permitan mejorar sus conocimientos, con recursos didácticos, en un tiempo de 3 meses. Estas capacitaciones tienen que generar certificados que los motiven para seguir aprendiendo.	La evaluación tiene que ser formativa y con retroalimentación para la mejora de la propuesta. Los indicadores de evaluación fueron los siguientes: medición de actividades, medición de conocimiento y medición de recursos, medición del tiempo empleado. Los criterios de evaluación son los siguientes: excelente, bueno, regular y deficiente.

Fuente: elaboración propia

Procedimiento

- 1) Creación de objetivos:** Se crean los objetivos que se tomarán en cuenta para determinar la propuesta.
- 2) Planificación de actividades:** Se realiza una planificación de actividades que sean lúdicas y motivantes para el equipo de trabajo, con recursos didácticos, tomando en cuenta el tiempo que se empleará en la capacitación.
- 3) Identificar expertos:** Es necesario buscar personal experto en diferentes temáticas de las capacitaciones.

- 4) **Elección de recursos:** Se utilizan recursos físicos y humanos que serán clave para el programa de capacitaciones.

Metodología

- 1) **Objetivos:** Se presentan los objetivos a los trabajadores, estos objetivos serán evaluados por medio de una encuesta después de haber realizado las capacitaciones.
- 2) **Diseño del programa:** Se escogen diferentes temáticas y contenidos que serán sobre el clima organizacional.
- 3) **Recursos:** Se diseñan los recursos y materiales, junto con los expertos en el tema.
- 4) **Cronograma:** Se realiza un cronograma que durará 1 mes, con dos capacitaciones por el mes, para evaluar resultados esperados. Durante 2 horas al día.
- 5) **Presupuesto:** Se detalla el presupuesto a utilizar, para tomar en cuenta cuanto se debe gastar por actividad.
- 6) **Ambiente:** Se deberá elegir ambientes presenciales o virtuales, dependiendo de la disponibilidad del grupo de trabajo.

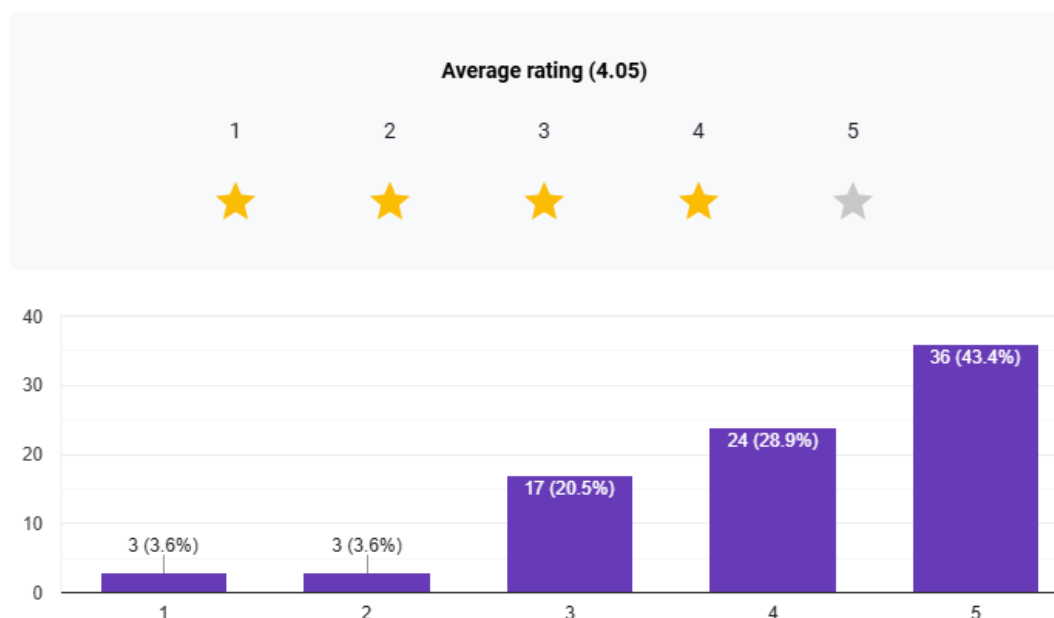
Análisis de los resultados

En esta sección se identificarán los resultados en cuanto al entorno de trabajo del Gad de Colta. Se han recibido 83 respuestas por parte del personal de la organización. En primer lugar, se presentarán los resultados sobre la variable en cuanto a la evaluación de la eficacia de la comunicación entre empleados y entre diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización, con la subdimensión de comunicación y la dimensión sobre el clima laboral.

Para la primera pregunta, que se refiere, en mi lugar de trabajo, la información importante se comunica de manera clara y comprensible.

Ilustración 1. Encuesta número 1

83 respuestas



Fuente: elaboración propia

De los encuestados destacan que entre una valoración de 1 a 5, sobre la pregunta, se menciona que 43,4%, es decir 36 personas, con la escala de 5, seguido de un 28,9%, 24 personas y un 20,5%, 17 personas, mientras que un 3,6%, 6 personas, perciben que la información recibida no es clara y comprensible en el ambiente laboral. En donde la mayoría de personas consideran que la información es clara y comprensible.

Como segunda pregunta, tengo fácil acceso a la información que necesito para realizar mi trabajo de manera efectiva.

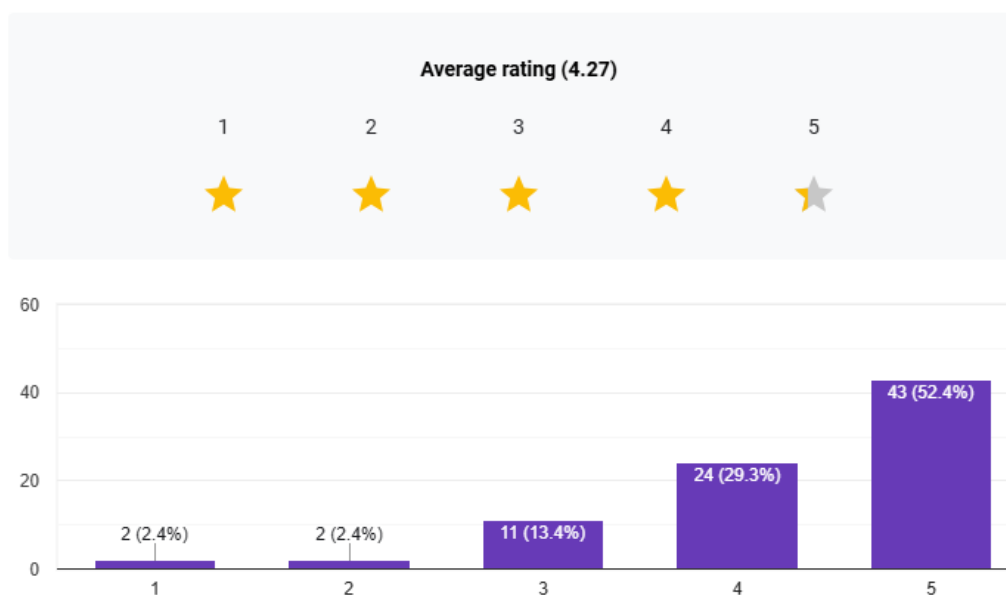
Ilustración 2. Encuesta número 2



En cuanto a la escala del 1 al 5, un 34,9%, 29 personas, eligen un 5 en la escala. Mientras un 33,7%, 28 personas eligen un 4 y un 25,3%, 21 personas tienen una escala 3. Mientras que, un 4,8%, 4 personas y un 1,2%, 1 persona, mencionan una escala de 1 y 2, refiriendo a no tener un acceso fácil de la información del trabajo. La mayoría de personas, consideran que el acceso de la información es efectivo.

En la tercera pregunta, sientes que la comunicación entre tú y tus compañeros de trabajo es efectiva para realizar tareas en equipo.

Ilustración 3. Encuesta número 3

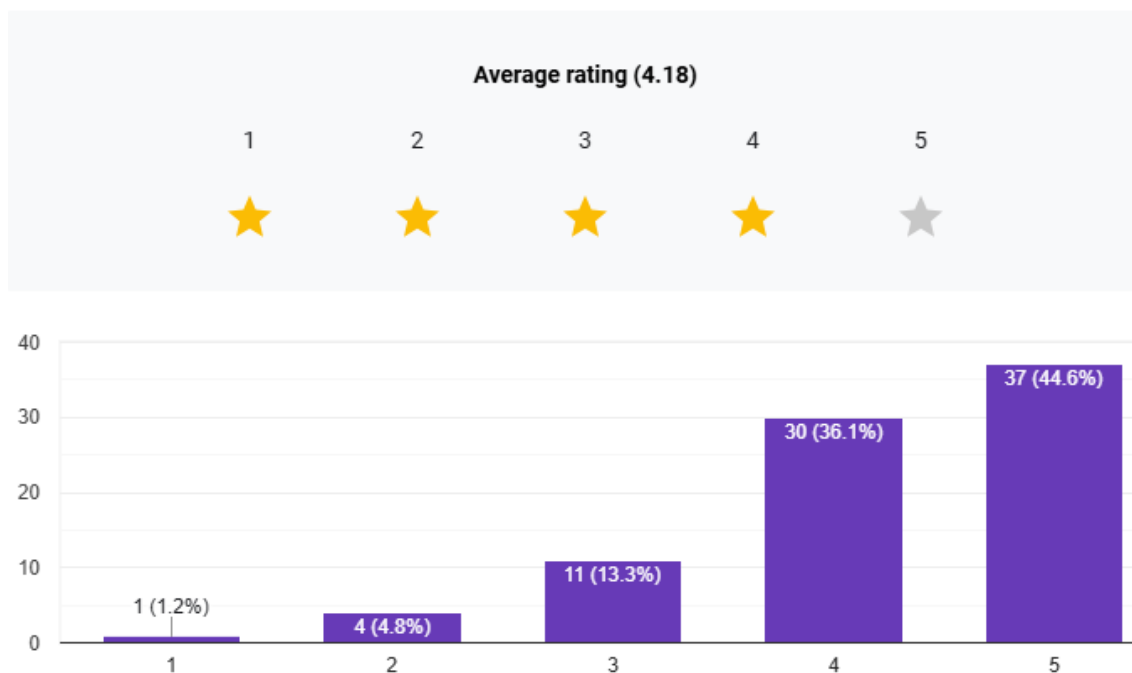


Fuente: elaboración propia

Para esta pregunta, el 52,4%, 43 personas eligen un 5, mientras que el 29,3%, 24 personas, eligen un 4, y un 13,4%, 11 personas, eligen un 3, y un 2,4%, 4 personas eligen entre 1 y 2 en dicha escala. En donde la mayoría, piensan que la comunicación entre los compañeros es efectiva para un equipo de trabajo.

Para la cuarta pregunta sobre, los canales de comunicación utilizadas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta (quipux, zimbra, chats de WhastApp, reuniones virtuales) son eficaces para el intercambio de información.

Ilustración 4. Encuesta número 4

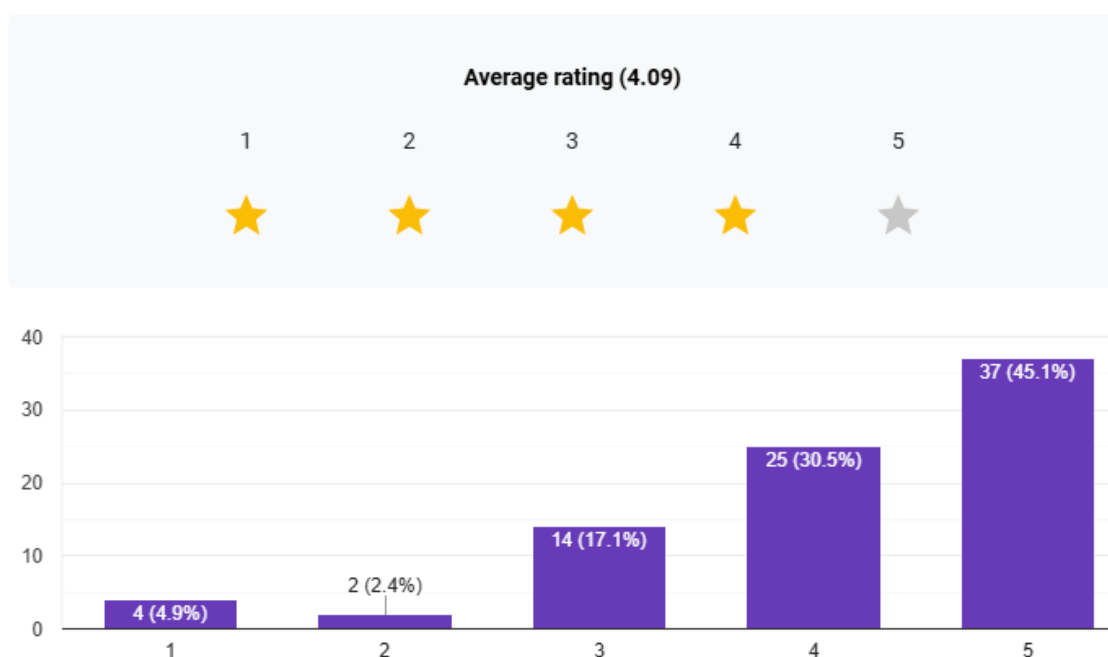


Fuente: elaboración propia

El 44,6%, 37 personas, eligen el 5 en la escala, mientras que el 36,1%, 30 personas, eligen una escala de 4. El 13,3%, 11 personas, eligen una escala de 3. El 4,8%, 4 personas, eligen una escala de 2 y el 1,2%, eligen una escala de 1, lo que denota que la mayoría de personas piensa que los canales de comunicación del GAD de Colta son efectivos en el entorno.

La quinta pregunta, percibes que la empresa mantiene una comunicación transparente respecto a decisiones importantes que afectan a los funcionarios del GADMCC.

Ilustración 5. Encuesta numérica 5

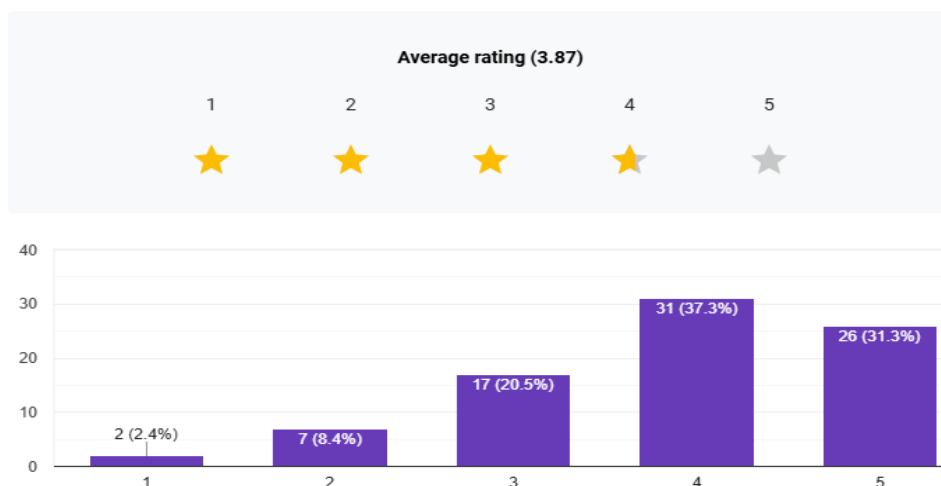


Fuente: elaboración propia

El 45,1% es decir 37 personas, tomaron la escala del 5, mientras que el 30,5%, 25 personas, toma en cuenta la escala de 4. El 17,1%, 14 personas, consideran la escala de 3, mientras que 2,4%, con 2 personas, eligen la escala de 2, mientras que, el 4,9%, 4 personas, consideran la escala de 1. Por lo tanto, la mayoría de personas, consideran que la empresa mantiene una comunicación transparente respecto a decisiones importantes que afectan a los funcionarios.

La sexta pregunta, recibo retroalimentación útil y oportuna de mis supervisores sobre mi desempeño.

Ilustración 6. Encuesta número 6



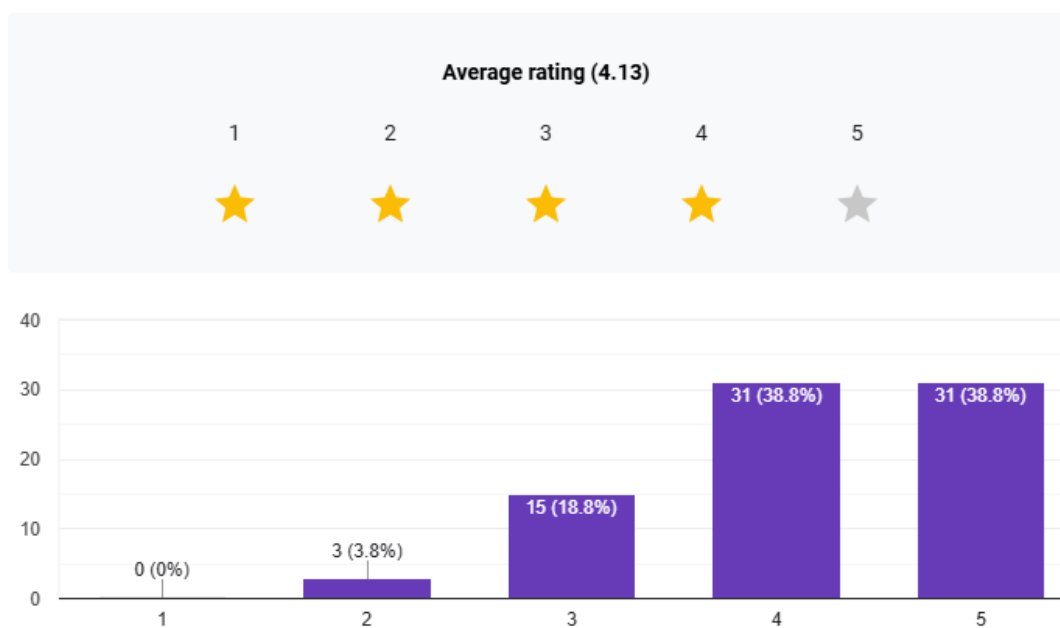
Fuente: elaboración propia

El 31,3%, con 26 personas, eligen la escala de 5. El 37,3%, con 31 personas, eligen la escala de 4, mientras que el 20,5%, 17 personas, eligen la escala de 3. El 8,4%, 7 personas, eligen la escala de 2, y el 2,4%, 2 personas, eligen la escala de 1. En este caso una gran parte piensa que es relativamente pero no completamente, la retroalimentación útil y oportuna de mis supervisores sobre mi desempeño.

Para la siguiente información de resultados, en este caso se toma en cuenta la variable sobre la percepción en el estilo de liderazgo y la efectividad de los líderes en la organización, con la subdimensión liderazgo y la dimensión de clima laboral. Con 80 personas encuestadas. En una escala de 1 a 5. La primera pregunta refiere a, consideras que tu jefe inmediato se adapta bien a diferentes situaciones y necesidades del equipo.

Ilustración 7. Encuesta numérica 7

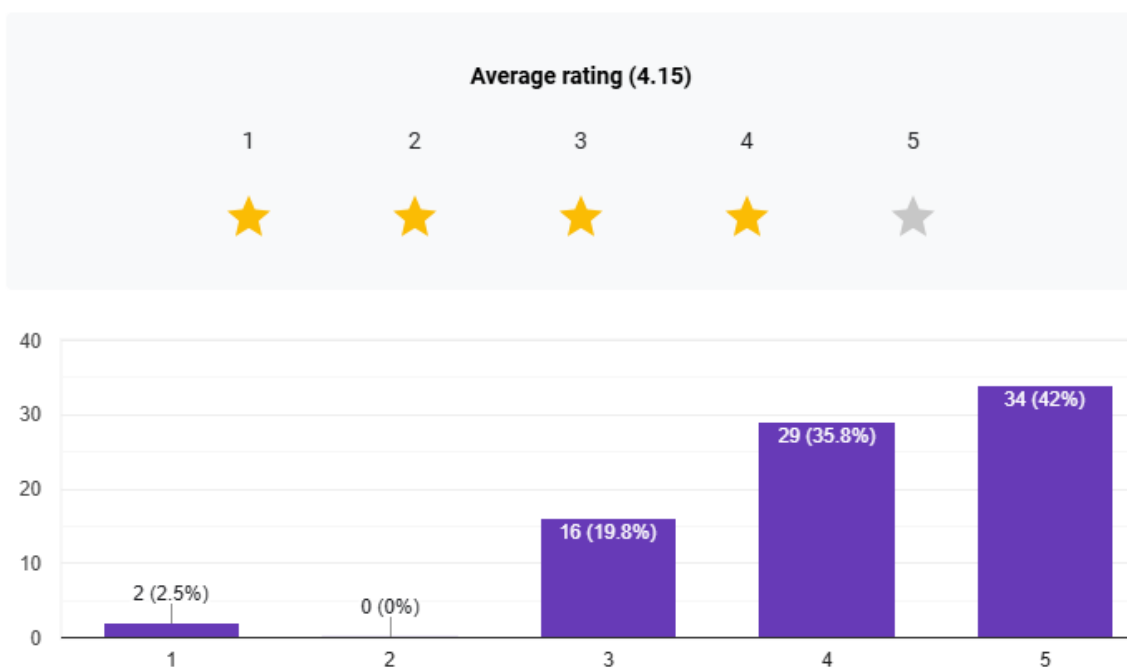
80 respuestas



Fuente: elaboración propia

El 38,8%, 62 personas, escogen entre una escala de 4 y 5. El 18,8%, 15 personas, escogen la escala de 4. El 3,8%, 3 personas, eligen la escala de 2. En este caso, la mayor parte de personas, consideran que su jefe inmediato se adapta bien a diferentes situaciones y necesidades del equipo.

La segunda pregunta, confío en que los líderes de mi organización toman decisiones que benefician al equipo.

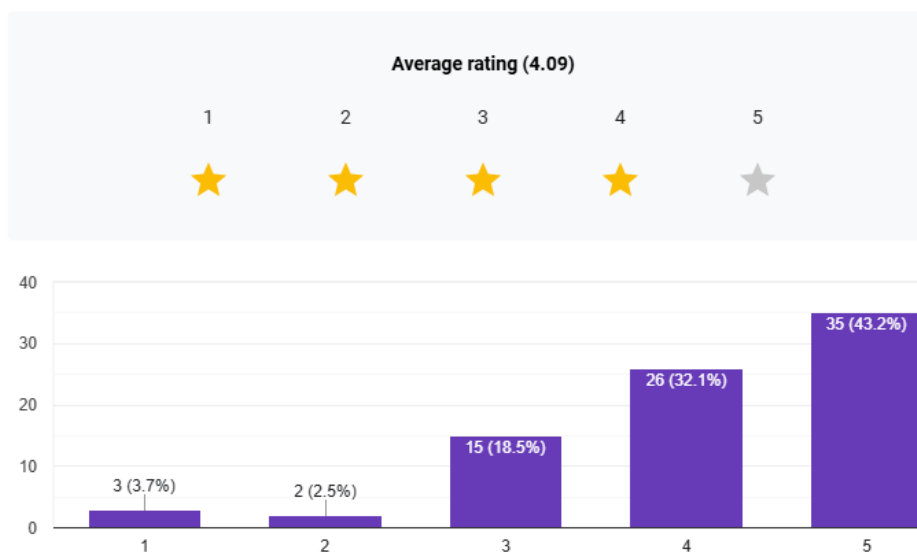
Ilustración 8. Encuesta número 8

Fuente: elaboración propia

El 42%, 34 personas, escogen la escala de 5. El 35,8%, 29 personas, escogen la escala de 4. Mientras que, el 19,8%, 16 personas, escogen la escala de 3. Mientras que el 2,5%, 2 personas, escogen la escala de 1. En este caso, la mayoría de personas, confía en que los líderes de su organización toman decisiones que benefician al equipo.

En la tercera pregunta, consideras que tu jefe inmediato comunica claramente las expectativas y objetivos que persigue institución.

Ilustración 9. Encuesta numérica 9

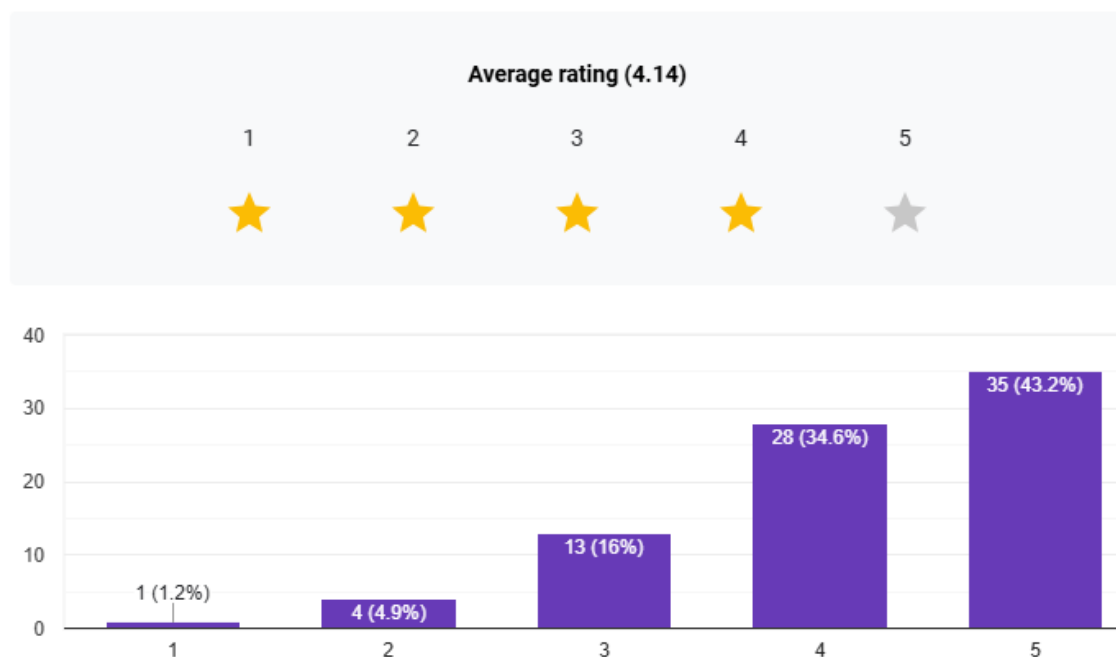


Fuente: elaboración propia

El 43,2%, 35 personas, consideran la escala de 5. El 32,1%, 26 personas, consideran la escala de 4. El 18,5%, 15 personas, escogen la escala de 3. Mientras que, el 2,5%, 2 personas, escogen la escala de 2 y el 3,7%, 3 personas, escogen la escala de 1. En este caso, la mayor parte, considera que su jefe inmediato comunica claramente las expectativas y objetivos que persigue institución.

La cuarta pregunta, tu jefe inmediato maneja de manera asertiva los conflictos dentro de cada una de sus unidades de trabajo en el GADMCC.

Ilustración 10. Encuesta número 10

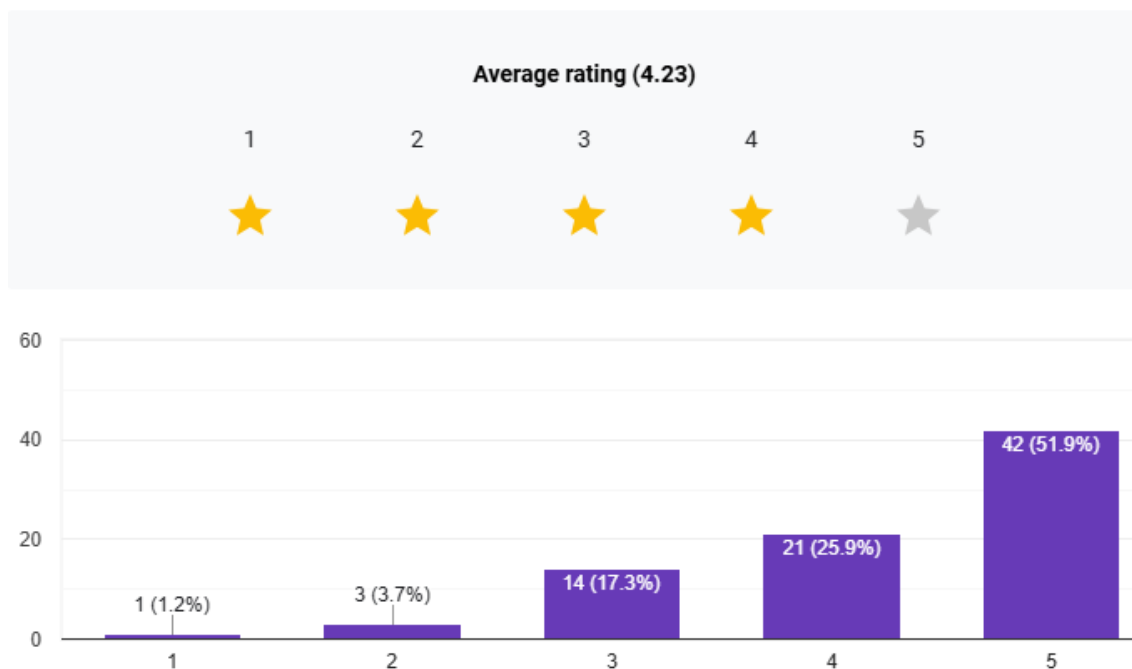


Fuente: elaboración propia

El 43,2%, 35 personas, escogen la escala de 5. El 34,6%, 28 personas, consideran la escala de 4. El 16%, 13 personas, consideran la escala de 3. El 4,9%, 4 personas, consideran la escala de 2. El 1,2%, 1 persona, consideran la escala de 1. En este caso, la mayor parte de personas, consideran que, su jefe inmediato maneja de manera asertiva los conflictos dentro de cada una de sus unidades de trabajo en el GADMCC.

La quinta pregunta, los líderes de mi organización actúan como un buen ejemplo a seguir en términos de ética y profesionalismo.

Ilustración 11. Encuesta numérica 11



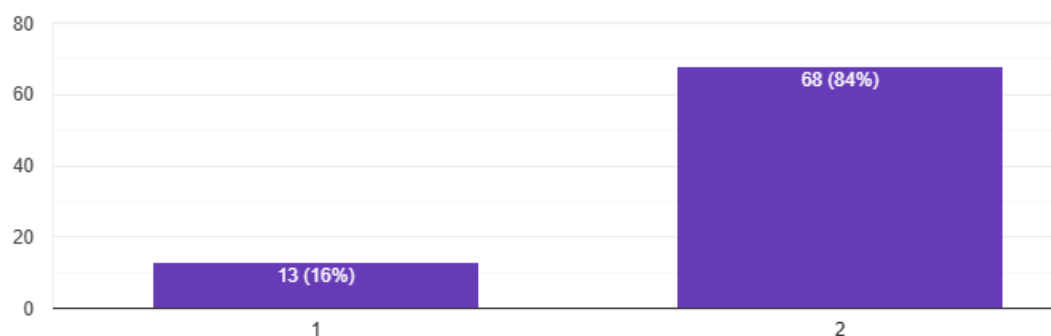
Fuente: elaboración propia

El 51,9%, 42 personas, consideran un 5 en la escala. El 25,9%, 21 personas, consideran un 4 en la escala. Por otro lado, el 17,3%, 14 personas, tienen una escala de 3. El 3,7%, 3 personas, consideran la escala de 2. El 1,2%, 1 persona, consideran la escala de 1. En donde, la mayor parte de personas, piensan los líderes de su organización actúan como un buen ejemplo a seguir en términos de ética y profesionalismo.

Para la siguiente encuesta, referimos a la satisfacción con el trabajo, con la subdimensión de la satisfacción laboral y la dimensión del clima laboral. En este caso, se tomó como referencia 81 respuestas. En una escala de 1 a 2. La primera pregunta refiere, está Ud. satisfecho con su trabajo las actividades que realiza trabajo en general.

Ilustración 12. Encuesta numérica 12

81 respuestas

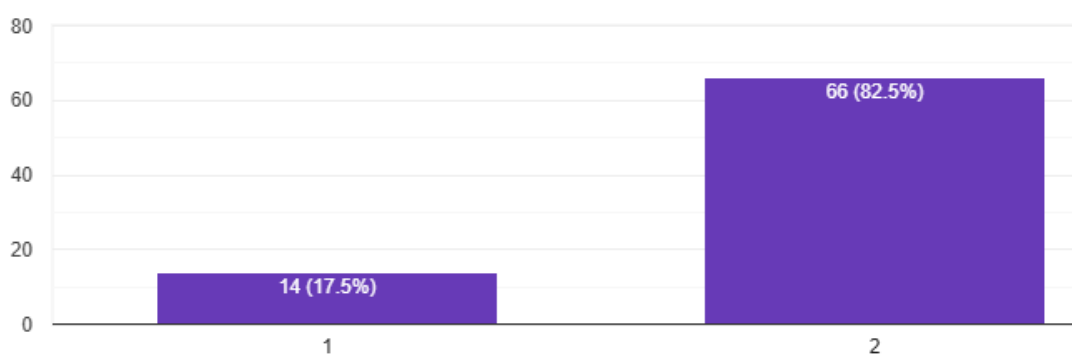


Fuente: elaboración propia

En este caso, el 84%, 68 personas, muestra una escala de 2. Mientras que, el 16%, 13 personas, muestran una escala de 1. Es decir, la mayor parte de personas, se encuentran satisfechos con su trabajo las actividades que realiza trabajo en general.

La segunda pregunta, se siente Ud. motivado para cumplir con sus responsabilidades diarias.

Ilustración 13. Encuesta numérica 13

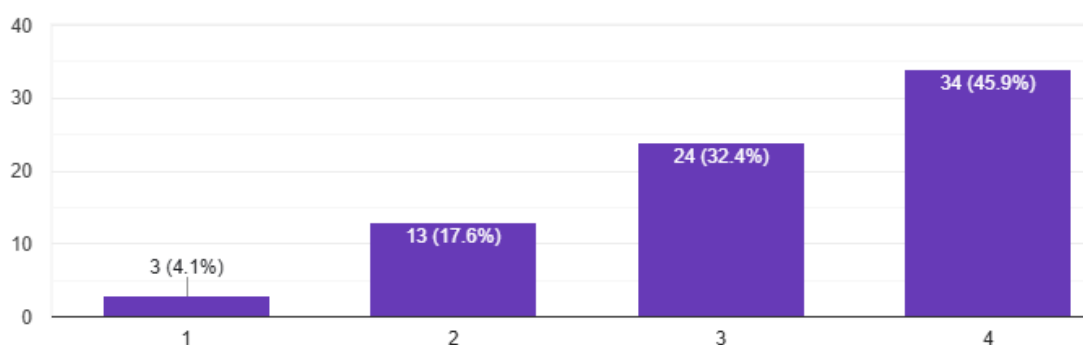


Fuente: elaboración propia

El 82,5%, 66 personas, consideran una escala de 2. Mientras que, el 17,5%, 14 personas, consideran una escala de 1. Es decir, la mayor parte de personas, se consideran motivadas para cumplir con sus responsabilidades diarias.

En cuanto a la siguiente encuesta, con la variable sobre el entorno físico, con la subdimensión condiciones de trabajo, y la dimensión clima laboral. Con 75 respuestas de personas del contexto laboral. En una escala de 1 a 4. La primera pregunta sobre, ¿Qué tan satisfecho/a está Ud. con las condiciones físicas de tu lugar de trabajo (espacio, iluminación, limpieza, etc.)?

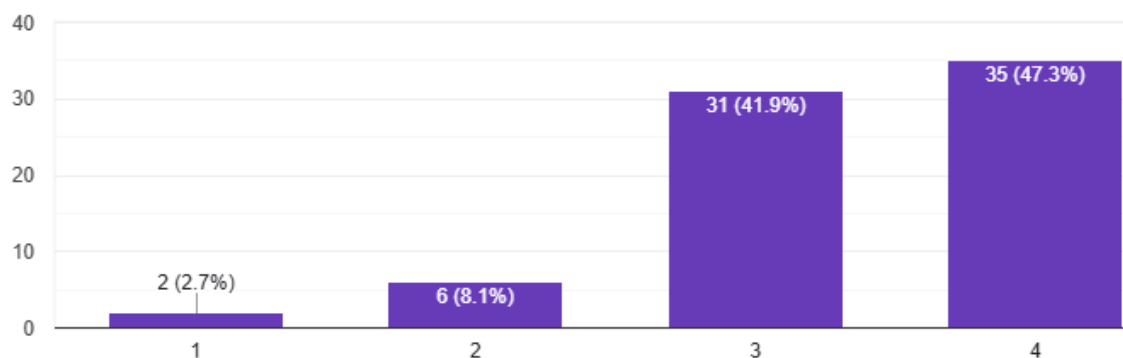
Ilustración 14. Encuesta numérica 14



Fuente: elaboración propia

El 45,9%, 34 personas, consideran una escala de 4. Por otro lado, el 32,4%, 24 personas, consideran una escala de 3. El 17,6%, 13 personas, consideran una escala de 2, mientras que el 4,1%, 3 personas, consideran una escala de 1. Es decir, la mayor parte de personas se encuentran satisfechas con las condiciones físicas de su lugar de trabajo (espacio, iluminación, limpieza, etc.).

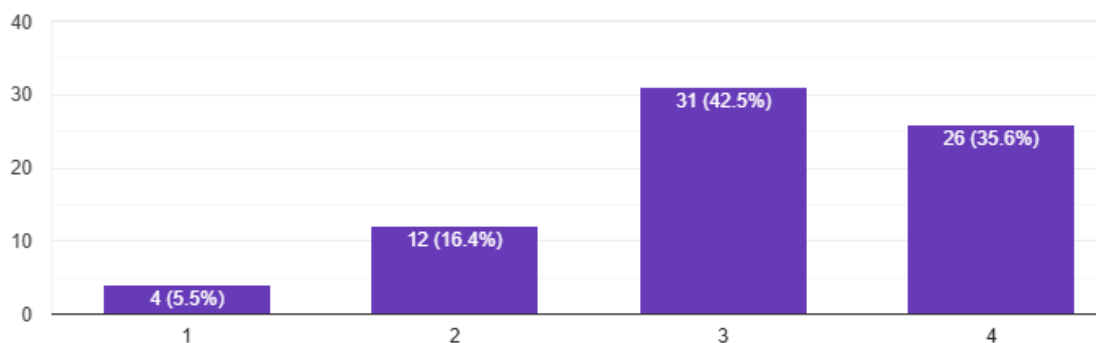
En la segunda pregunta, ¿consideras que tu carga de trabajo es manejable?

Ilustración 15. Encuesta numérica 15

Fuente: elaboración propia

El 47,3%, 35 personas, escogen una escala de 4. El 41,9%, 31 personas, eligen una escala de 3, mientras que el 8,1%, 6 personas, eligen una escala de 2. Mientras que el 2,7%, 2 personas, eligen una escala de 1. Es decir, la mayor parte de personas consideran que su carga de trabajo es manejable.

La tercera pregunta, ¿Recibes retroalimentación útil y regular sobre tu desempeño y de las actividades que realizas dentro del GADMCC?

Ilustración 16. Encuesta numérica 16

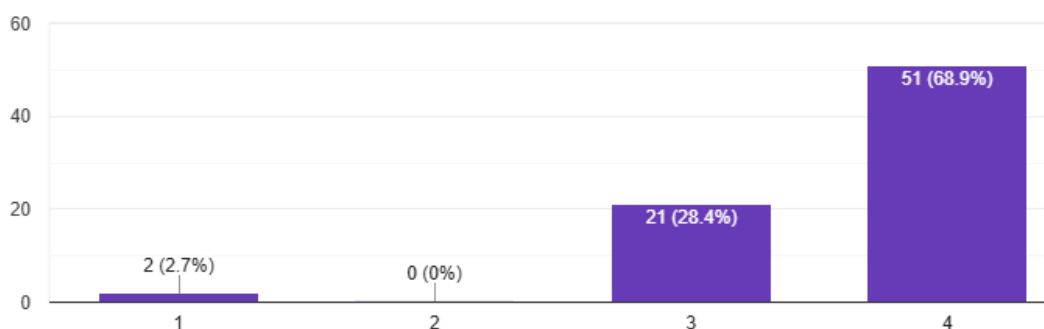
Fuente: elaboración propia

El 35,6%, 26 personas, eligen una escala de 4. El 42,5%, 31 personas, consideran una escala de 3. El 16,4%, 12 personas, consideran una escala de 2. El 5,5%, 4 personas, consideran una escala de 1. Es decir, una mayor parte consideran que la retroalimentación útil y regular para el desempeño de actividades dentro del GADMCC.

En la siguiente encuesta sobre la variable relación entre compañeros de trabajo y superiores, con 74 respuestas, en una escala de 1 a 4. La primera pregunta sobre, ¿La relación con tus compañeros de trabajo es buena?

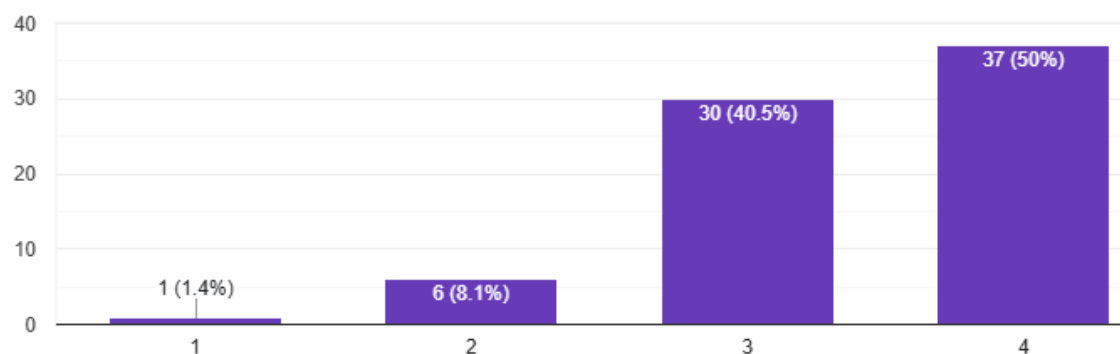
Ilustración 17. Encuesta numérica 17

74 respuestas

**Fuente:** elaboración propia

El 68,9%, 51 personas, consideran una escala de 4. Mientras que, el 28,4%, 21 personas, consideran una escala de 3. Mientras que el 2,7%, 2 personas, consideran una escala de 1. Por lo tanto, la mayoría de personas considera que su relación con los compañeros de trabajo es buena.

En la segunda pregunta sobre, ¿Consideras que hay un buen nivel de colaboración y apoyo entre los miembros de tu equipo?

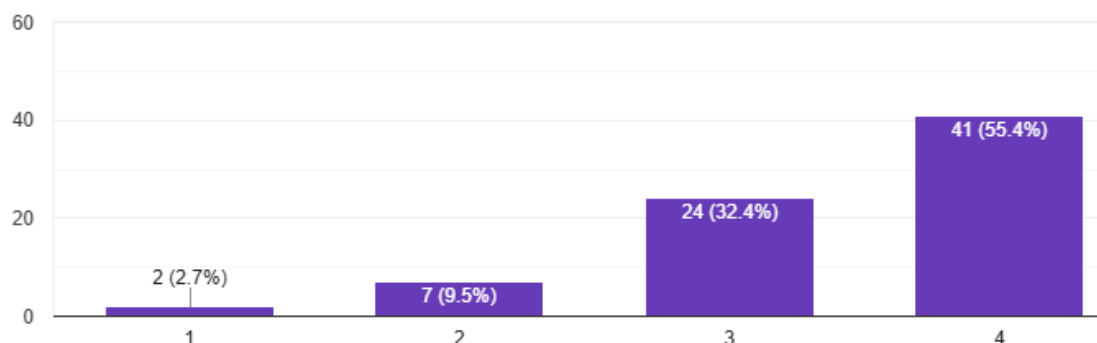
Ilustración 18. Encuesta numérica 18

Fuente: elaboración propia

El 50%, 37 personas, consideran una escala de 4. Mientras que, el 40,5%, 30 personas, consideran una escala de 3. El 8,1%, 6 personas, consideran una escala de 2. El 1,4%, 1 persona, considera la escala de 1. La mayor parte de personas, consideran que existe un buen nivel de colaboración y apoyo entre los miembros de su equipo.

La tercera pregunta, ¿tienes confianza en las capacidades y habilidades de tus compañeros de trabajo?

Ilustración 19. Encuesta numérica 19



Fuente: elaboración propia

El 55,4%, 41 personas, escogen una escala de 4. Mientras que, el 32,4%, 24 personas, consideran una escala de 3. Mientras que, el 9,5%, 7 personas consideran una escala de 2. El 2,7%, 2 personas, consideran una escala de 1. Esto quiere decir que, la mayor parte considera que tienen confianza en las capacidades y habilidades de tus compañeros de trabajo.

Por esta razón, las personas que trabajan en dicho ambiente laboral tienen en su mayoría un óptimo desenvolvimiento en su trabajo. A su vez, están satisfechos con el trabajo y tienen un adecuado vínculo entre los compañeros de trabajo, para que el contexto laboral en el que trabajan tenga un mejor desempeño en las diferentes áreas.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Validación

Para validar el instrumento correspondiente, se utilizó la opinión de dos expertos en la temática. El anexo 2 explica los resultados de la validación, el primer experto tiene nivel académico de cuarto nivel, con experiencia 8 años de experiencia en Director de Turismo y Patrimonio, clasifica a las preguntas para realizar las entrevistas en los indicadores de: coherencia, relevancia y claridad como: muy alto (MA).

Por otro lado, el segundo experto, con nivel académico de tercer nivel, con 6 años de experiencia en el área de director administrativo. En este caso, según el experto en el área, también menciona según los indicadores de: coherencia, relevancia y claridad tienen un criterio de evaluación: muy alto (MA). En este caso, dicho anexo será el número 3.

3.2. Desarrollo de los resultados de la propuesta

Desarrollo de los resultados de la propuesta

Diagnóstico inicial

Objetivo: Realizar un análisis de la situación de oportunidades de mejora interna en la empresa.

Actividades:

*Diseño de ficha de observación

*Implementación de la ficha de observación en la que tome en cuenta las necesidades del personal administrativo.

Evaluación:

Se realizará una evaluación con indicadores de evaluación: Organización y trabajo en equipo. Con los criterios de evaluación: excelente, bueno, deficiente.

Responsable:

Investigadora (Master)

Tiempo	Recursos	Financiamiento
2 semanas (1 hora por día)	Computadoras e internet.	\$20

1) Implementación de herramientas tecnológicas

Objetivo: Implementar un sistema de herramientas tecnológicas que se adapte a las necesidades de los empleados administrativos.

Actividades:

*Digitalizar información para reducir trámites, usando herramientas como Google Drive, para el manejo de los documentos de la empresa.

*Usar plataformas digitales como Trello, que asigne tareas y gestione proyectos de la empresa, en este caso, este tipo de herramientas digitales ayudarán en áreas de finanzas, recursos humanos y de logística.

Evaluación:

Se realizará una evaluación con indicadores de evaluación: Validez de plataformas y ahorro de tiempo. Con los criterios de evaluación: excelente, bueno, deficiente.

Responsable:

Investigadora (Master)

Tiempo	Recursos	Financiamiento
1 mes (3 horas por semana)	Computadoras e internet.	\$30

2) Comunicación oportuna

La comunicación en una empresa es clave para el manejo de recursos y organización del personal.

Objetivo: Implementar un sistema de comunicación productiva entre los trabajadores del GAD de Colta.

Actividades:

*Fomentar reuniones que realmente capaciten al empleado, utilizando un cronograma definido y organizado.

*Usar canales de comunicación como: *Zoom* y *Microsoft Teams*, que son plataformas que dan mayor oportunidad de elevar conocimientos en diferentes tiempos y recursos hacia el empleado.

*Utilizar redes sociales para el manejo de la comunicación entre empleados, con publicidad, en la que la comunicación sea precisa.

Evaluación:

Se realizará una evaluación con indicadores de evaluación: Validez de plataformas y comunicación entre la empresa y el empleado. Con los criterios de evaluación: excelente, bueno, deficiente.

Responsable:

Investigadora (Master)

*Tiempo: 1 mes (1 hora a la semana)

*Recursos: Computadoras e internet

*Financiamiento: \$30

3) Capacitación del personal

Objetivo: Capacitar al personal del uso de nuevas herramientas tecnológicas para la mejora oportuna de su trabajo.

Actividades:

*Organizar talleres con las temáticas: gestión de tiempo, liderazgo y manejo eficiente de recursos.

*Crear incentivos como certificados laborales para motivar al empleado y generar innovación en el equipo administrativo.

*Crear manuales de funciones, con objetivos específicos en las capacitaciones realizadas.

Evaluación:

Se realizará una evaluación con indicadores de evaluación: Validez de los talleres y motivación hacia el empleado. Con los criterios de evaluación: excelente, bueno, deficiente.

Responsable:

Investigadora (Master)

*Tiempo: 1 mes (1 hora a la semana)

*Recursos: Lugar de la capacitación, computadoras, internet, impresoras y recursos didácticos.

*Financiamiento: \$100

FICHA DE OBSERVACIÓN

Fecha:

Lugar:

Observador:

Departamento/Área:

1. Ambiente Laboral

CRITERIOS	SI	NO
Se observa un ambiente de armonía.		
Existen conflictos entre colaboradores.		
Existe trabajo en equipo.		

2. Comunicación interna

CRITERIOS	SI	NO
Las jefaturas proporcionan información precisa.		
Existen reuniones periódicas que retroalimenten el trabajo.		
Los empleado expresan sus ideas de manera objetiva.		

3. Motivación en el ambiente laboral

CRITERIOS	SI	NO
Los empleados se muestran comprometidos con el trabajo.		
Se reconocen los logros del empleado en el ámbito laboral.		
Los trabajadores tienen incentivos o reconocimiento por su trabajo.		

4. Gestión de liderazgo

CRITERIOS	SI	NO
Las jefaturas inspiran confianza.		
Se fomenta la participación del equipo de trabajo.		
Se brindan oportunidades de conocimiento y capacitación.		

5. Infraestructura

CRITERIOS	SI	NO
Las instalaciones son adecuadas para el desempeño laboral.		
Se cuenta con herramientas necesarias para trabajar.		
El entorno físico favorece en el bienestar de los trabajadores.		

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Los indicadores de evaluación demostrarán en el primer criterio **AMBIENTE LABORAL**, la interacción de respeto y resolución de conflictos dentro del entorno de trabajo. Se puede documentarlo de manera constante con encuestas internas cada 3 meses.

Para el segundo criterio, **COMUNICACIÓN INTERNA**, se podrá determinar el nivel de interacción claro, preciso y oportuno, junto con una visualización de la

retroalimentación por parte de las jefaturas, tomando en cuenta los ajustes de procesos cooperativos.

Para el tercer criterio, **MOTIVACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL**, se identifica si la organización reconoce el aporte que genera el empleado dentro de la empresa.

Para el cuarto criterio, **GESTIÓN DE LIDERAZGO**, se podrá determinar la mejora en el desempeño organizacional, así como el estilo de gestión de la empresa, tomando en cuenta las oportunidades de crecimiento, y la formación del empleado.

Para el quinto criterio, **INFRAESTRUCTURA**, se observa si el entorno físico es el adecuado para mejorar la productividad y otorgar herramientas eficaces al empleado, motivando al equipo de trabajo.

GESTIÓN DIGITAL

Gestión documental	Gestión empresarial	Gestión de datos
Esta gestión documental, permite automatizar el trabajo del empleado, y facilitar los sistemas de integración, reduciendo el tiempo en la colaboración de datos de la empresa.	Existen diferentes plataformas digitales que optimizan la operación de las empresas, esto puede ofrecer diferentes módulos de gestión en la operatividad de recursos humanos, y de la seguridad del empleado.	Esta gestión permite consolidar la información de diferentes fuentes para optimizar las formas en las que se puede solucionar diferentes acciones que ocurren en la empresa.

Fuente: elaboración propia

4) Diagnóstico inicial

Objetivo: Realizar un análisis de la situación de oportunidades de mejora interna en la empresa.

Actividades:

*Diseño de ficha de observación

*Implementación de la ficha de observación en la que tome en cuenta las necesidades del personal administrativo.

Evaluación:

Se realizará una evaluación con indicadores de evaluación: Organización y trabajo en equipo. Con los criterios de evaluación: excelente, bueno, deficiente.

Responsable:

Investigadora (Master)

*Tiempo: 2 semanas (1 hora por día)

*Recursos: Computadoras e internet.

*Financiamiento: \$20

5) Implementación de herramientas tecnológicas

Objetivo: Implementar un sistema de herramientas tecnológicas que se adapte a las necesidades de los empleados administrativos.

Actividades:

*Digitalizar información para reducir trámites, usando herramientas como Google Drive, para el manejo de los documentos de la empresa.

*Usar plataformas digitales como Trello, que asigne tareas y gestione proyectos de la empresa, en este caso, este tipo de herramientas digitales ayudarán en áreas de finanzas, recursos humanos y de logística.

Evaluación:

Se realizará una evaluación con indicadores de evaluación: Validez de plataformas y ahorro de tiempo. Con los criterios de evaluación: excelente, bueno, deficiente.

Responsable:

Investigadora (Master)

*Tiempo: 1 mes (3 horas por semana)

*Recursos: Computadoras e internet

*Financiamiento: \$30

6) Comunicación oportuna

La comunicación en una empresa es clave para el manejo de recursos y organización del personal.

Objetivo: Implementar un sistema de comunicación productiva entre los trabajadores del GAD de Colta.

Actividades:

*Fomentar reuniones que realmente capaciten al empleado, utilizando un cronograma definido y organizado.

*Usar canales de comunicación como: Zoom y Microsoft Teams, que son plataformas que dan mayor oportunidad de elevar conocimientos en diferentes tiempos y recursos hacia el empleado.

*Utilizar redes sociales para el manejo de la comunicación entre empleados, con publicidad, en la que la comunicación sea precisa.

Evaluación:

Se realizará una evaluación con indicadores de evaluación: Validez de plataformas y comunicación entre la empresa y el empleado. Con los criterios de evaluación: excelente, bueno, deficiente.

Responsable:

Investigadora (Master)

*Tiempo: 1 mes (1 hora a la semana)

*Recursos: Computadoras e internet

*Financiamiento: \$30

7) Capacitación del personal

Objetivo: Capacitar al personal del uso de nuevas herramientas tecnológicas para la mejora oportuna de su trabajo.

Actividades:

*Organizar talleres con las temáticas: gestión de tiempo, liderazgo y manejo eficiente de recursos.

*Crear incentivos como certificados laborales para motivar al empleado y generar innovación en el equipo administrativo.

*Crear manuales de funciones, con objetivos específicos en las capacitaciones realizadas.

Evaluación:

Se realizará una evaluación con indicadores de evaluación: Validez de los talleres y motivación hacia el empleado. Con los criterios de evaluación: excelente, bueno, deficiente.

Responsable:

Investigadora (Master)

*Tiempo: 1 mes (1 hora a la semana)

*Recursos: Lugar de la capacitación, computadoras, internet, impresoras y recursos didácticos.

*Financiamiento: \$100

CONCLUSIONES

- La revisión de las variables determinadas en el estudio evidencias diferentes fuentes de información que pueden complementar con el proyecto presentado. En el que los factores externos como internos de una organización contribuyen directamente con el desempeño de los empleados, promoviendo resultados favorables al proceso de trabajo en el GAD de Colta.
- El diagnóstico realizado por medio de las encuestas en el GAD de Colta permitió identificar las fortalezas y las debilidades del clima organizacional, por medio de las diferentes variables que se proponía en el cuestionario realizado, en donde se puede determinar diferentes soluciones para lo que se encontró como problemáticas en la empresa en cuanto al clima organizacional.
- Las estrategias a partir de la comunicación, la implementación de herramientas tecnológicas y la capacitación continua, junto con reconocimiento laborales, promueven iniciativas en la mejora de la comunicación interna y la retroalimentación hacia el empleado.
- La investigación junto con la propuesta realizada, puede mejorar el clima organizacional del GAD de Colta, lo cual permitirá incrementar la productividad en el área administrativa, logrando un equipo de trabajo comprometido, y orientado a cumplir con sus objetivos.

RECOMENDACIONES

- Es necesario desarrollo un estudio conceptual que integre nuevas teorías sobre el clima organizacional, los contextos van cambiando con el tiempo. Esto permitirá que las acciones que se implementen sean prácticas y eficientes.
- La evaluación debe ser continua, es necesario identificar factores oportunos que puedan llegar a mejorar el clima organizacional de la empresa. Además, se deberá realizar diagnósticos continuos del personal para determinar cambios en el Gad de Colta.
- Se puede implementar no solamente realizar reuniones virtuales, sino también presenciales en las que los canales de comunicación sean abiertos, y se pueda obtener una retroalimentación inmediata hacia los trabajadores. A su vez, es necesario implementar mejoras en la infraestructura del trabajo para una adecuada orientación en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcala, u. E. (2011). El clima organizacional en una institución pública de educación superior. Obtenido de [https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/53380/940968%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Alcala%20\(2011\)%2C%20son,de%20desempe%C3%B1o%2C%20c](https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/53380/940968%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Alcala%20(2011)%2C%20son,de%20desempe%C3%B1o%2C%20c)
- Aldrin, V. (2024). comportamiento organizaciona que es y como mejorarlo . Obtenido de Question pro : <https://www.questionpro.com/blog/es/comportamiento-organizacional/#:~:text=Los%20siguientes%20cinco%20elementos%20son,social%20y%20el%20medio%20ambiente>.
- Antonio, M. (2018). Diseño de formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestion . Revista electrónica de investigación educativa , 20. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038#:~:text=Las%20llamadas%20%E2%80%9Cescalas%20Likert%E2%80%9D%20son,unidimensional%20\(Bertram%2C%202008\)](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038#:~:text=Las%20llamadas%20%E2%80%9Cescalas%20Likert%E2%80%9D%20son,unidimensional%20(Bertram%2C%202008)).
- Arias, J. (2019). Tipos, alcances y diseños de la investigación . Obtenido de <https://blogs.ugto.mx/mdued/wp-content/uploads/sites/66/2022/10/Tipos-alcances-y-disenos-de-investigacion-paginas-66-79.pdf>
- Cristina, O. (2024). Investigación cuantitativa qué es y como realizarla. Obtenido de Question pro : <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-investigacion-cuantitativa/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20es%20un,cuantificar%20el%20problema%20de%20investigaci%C3%B3n>.

Cuadrado, A. (2014). Diagnostico del clima organizacional en el area administrativa de la universidad tecnologica del Choco. Obtenido de [https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/53380/940968%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Alcala%20\(2011\)%2C%20son,de%20desempe%C3%B1o%2C%20conflicto%20e%20identidad.](https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/53380/940968%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Alcala%20(2011)%2C%20son,de%20desempe%C3%B1o%2C%20conflicto%20e%20identidad.)

Estrategia, G. (2024). Clima laboral . Obtenido de <https://grupoestrategia.mx/5-libros-recomendables-sobre-clima-organizacional/>

Fiallos, D. A. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa . Guayaquil, Ecuador : ISSN-e 1696-8360.

Gallup. (2024). El estado de las conexiones globales . Obtenido de <https://www.gallup.com/home.aspx>

Garcia, M. (julio de 2009). Clima Organizacional y su diafnostico: Una aproximación conceptual . Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004

Garcia, M. (septiembre de 2009). clima organizacional y su diagnostivo: Una aproximación conceptual. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Gonzalez, A., Luis, V., & Ramos, J. (2018). La observacion en el estudio de las organizaciones . Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/cferreira,+PP6_ok.pdf

Gonzalez, J., Rodriguez, M., & Gonzalez, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el valle de Sugamuxo, Colombia. Revista espacios, 10. Obtenido de Revista espacios : <https://www.revistaespacios.com/a18v39n37/18393703.html#:~:text=El%20clima%20organizacional%20se%20refiere,se%20desempe%C3%B1a%20en%20este%20ambiente.>

Guadalupe, M. (2012). Diagnostico del clima organizacional del departamento de la educacion de la Universidad de Guanajuato . Obtenido de Biblioteca virtual de derecho, economía ciencias sociales tesis doctorales : <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/index.htm>

Idalberto, C. (07 de diciembre de 2009). Clima organizacional y su diagnostico: Una aproximacion conceptual. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004

Jaramillo, L. (2023). ¿ Qué es epistemología? Colombia : ISSN 0717-554X.

Letter, N. (03 de abril de 2024). Clima laboral ¿ Cómo afecta a la productividad? Obtenido de Productividad labora, RRHH: <https://www.workmeter.com/blog/clima-laboral/#:~:text=Seg%C3%BAn%20una%20investigaci%C3%B3n%20publicada%20por,sino%20a%20toda%20la%20empresa>

Lorenzo, C. (2009). Contribución sobre los paradigmas de investigación . Brasil : ISS: 0101-9031.

Lucy, S. (24 de enero de 2020). Investigacion cualitativa: Una respuesta a las investigaciones Sociales educativas . Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-InvestigacionCualitativa-7390995.pdf>

- Morales, M., Vanessa, R., & Felipe, R. (2008). Diseño de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el complejo petroquímico del Estado de Veracruz . Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/11/006diseno2011-2.pdf>
- Nestor, M. (2016). Elementos esenciales del diseño de la investigación: sus características . Ecuador : ISSN: 2477-8818. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ElementosEsencialesDelDisenoDeLaInvestigacionSusCa-5802935.pdf>
- Pazmay, S. (17 de Octubre de 2019). Clima laboral en empresas Ecuatorianas fabricanes de carocerías: Caso Canfac. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-15.pdf>
- Piñas, H. (2018). Clima organizacional una construcción personalizada del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial. Santa elena: UPSE. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>
- Pro, Q. (2024). Clima laboral que es y como medirlo . Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/clima-laboral.html>
- Ramirez, A. (03 de septiembre de 2009). La teoría del conocimiento en investigación científica una visión actual. Peru : ISSN 1025-5583.
- Rensis, L. (julio de 2009). Clima organizacional y su diagnostico una aproximacion conceptual . Obtenido de Cuadernos de administracion : http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=Por%20lo%20tanto%2C%20para%20Likert,o bjetivos%20de%20rendimiento%20y%20perfeccionamiento.

Rivera, D., Jesús, R., & Sonia, F. (02 de febrero de 2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE . Obtenido de Revista espacios : <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>

Sanchez, S. (28 de 09 de 2006). La cultura organizacional como nucleo central en la medicion del capital intelectual. (I. 1576.5962, Editor) Obtenido de Articulo : <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/101846.pdf>

Sandoval, M. (27 de marzo de 2004). Concepto y dimensiones del Clima organizacional . Obtenido de Ensayo administración : https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24151w/r_s11_02.pdf

Solarte, M. (julio de 07 de 2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximacion conceptual . Cuadernos de administración (universidad del Valle). Cali , Colombia : ISSN 2256-5078.

Suarez, E. (10 de abril de 2023). Tipos de investigación y su clasificación . Obtenido de https://expertouniversitario.es/blog/tipos-de-investigacion/#toc_Cuales_son_los_tipos_de_investigacion_que_hay

Vidrio, S., Rebolledo, A., Leticia, G., & Armando, M. (2022). Clima laboral, estrategias de medicion de calidad, sostenibilidad y cultura de innovacion ante las nuevas normalidad en las organizaciones. . mexico : casia creaciones .

Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (12 de 02 de 2020). Cultura organizacional . Obtenido de Organizational culture: from communicative theories: <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

- Alcala, u. E. (2011). *El clima organizacional en una institución pública de educación superior*. Obtenido de [https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/53380/940968%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAn%20Alcala%20\(2011\)%2C%20son,de%20desempe%C3%B1o%2C%20](https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/53380/940968%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAn%20Alcala%20(2011)%2C%20son,de%20desempe%C3%B1o%2C%20)
- Aldrin, V. (2024). *comportamiento organizaciona que es y como mejorarlo* . Obtenido de Question pro : <https://www.questionpro.com/blog/es/comportamiento-organizacional/#:~:text=Los%20siguientes%20cinco%20elementos%20son,social%20y%20el%20medio%20ambiente>.
- Antonio, M. (2018). Diseño de formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestion . *Revista electrónica de investigación educativa* , 20. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038#:~:text=Las%20llamadas%20%E2%80%9Cescalas%20Likert%E2%80%9D%20son,unidimensional%20\(Bertram%2C%202008\)](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038#:~:text=Las%20llamadas%20%E2%80%9Cescalas%20Likert%E2%80%9D%20son,unidimensional%20(Bertram%2C%202008)).
- Arias, J. (2019). *Tipos, alcances y diseños de la investigación* . Obtenido de <https://blogs.ugto.mx/mdued/wp-content/uploads/sites/66/2022/10/Tipos-alcances-y-disenos-de-investigacion-paginas-66-79.pdf>
- Cristina, O. (2024). *Investigación cuantitativa qué es y como realizarla*. Obtenido de Question pro : <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-investigacion-cuantitativa/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20es%20un,cuantificar%20el%20problema%20de%20investigaci%C3%B3n>.
- Cuadrado, A. (2014). *Diagnostico del clima organizacional en el area administrativa de la universidad tecnológica del Choco*. Obtenido de [https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/53380/940968%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAn%20Alcala%20\(2011\)%2C%20son,de%20desempe%C3%B1o%2C%20conflicto%20e%20identidad](https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/53380/940968%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAn%20Alcala%20(2011)%2C%20son,de%20desempe%C3%B1o%2C%20conflicto%20e%20identidad).

- Estrategia, G. (2024). *Clima laboral* . Obtenido de <https://grupoestrategia.mx/5-libros-recomendables-sobre-clima-organizacional/>
- Fiallos, D. A. (2015). *El clima organizacional dentro de una empresa* . Guayaquil, Ecuador : ISSN-e 1696-8360.
- Gallup. (2024). *El estado de las conexiones globales* . Obtenido de <https://www.gallup.com/home.aspx>
- Garcia, M. (julio de 2009). *Clima Organizacional y su diafnostico: Una aproximación conceptual* . Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004
- Garcia, M. (septiembre de 2009). *clima organizacional y su diagnostivo: Una aproximación conceptual* . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gonzalez, A., Luis, V., & Ramos, J. (2018). *La observacion en el estudio de las organizaciones* . Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/cferreira,+PP6_ok.pdf
- Gonzalez, J., Rodriguez, M., & Gonzalez, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyancese, estudio en el valle de Sugamuxo, Colombia. *Revista espacios*, 10. Obtenido de *Revista espacios* : <https://www.revistaespacios.com/a18v39n37/18393703.html#:~:text=El%20clima%20organizacional%20se%20refiere,se%20desempe%C3%B1a%20en%20este%20ambiente.>
- Guadalupe, M. (2012). *Diagnostico del clima organizacional del departamento de la educacion de la Universidad de Guanajuato* . Obtenido de Biblioteca virtual de derecho, economía ciencias sociales tesis doctorales : <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/index.htm>

Idalberto, C. (07 de diciembre de 2009). *Clima organizacional y su diagnostico: Una aproximacion conceptual*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004

Jaramillo, L. (2023). *¿ Qué es epistemología?* Colombia : ISSN 0717-554X.

Letter, N. (03 de abril de 2024). *Clima laboral ¿ Cómo afecta a la productividad?* Obtenido de Productividad labora, RRHH: <https://www.workmeter.com/blog/clima-laboral/#:~:text=Seg%C3%BAn%20una%20investigaci%C3%B3n%20publicada%20por,sino%20a%20toda%20la%20empresa>

Lorenzo, C. (2009). *Contribución sobre los paradigmas de investigación* . Brasil : ISS: 0101-9031.

Lucy, S. (24 de enero de 2020). *Investigacion cualitativa: Una respuesta a las investigaciones Sociales educativas* . Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-InvestigacionCualitativa-7390995.pdf>

Morales, M., Vanessa, R., & Felipe, R. (2008). *Diseño de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el complejo petroquímico del Estado de Veracruz* . Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/11/006diseno2011-2.pdf>

Nestor, M. (2016). *Elementos esenciales del diseño de la investigación: sus características* . Ecuador : ISSN: 2477-8818. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ElementosEsencialesDelDisenoDeLaInvestigacionSusCa-5802935.pdf>

Pazmay, S. (17 de Octubre de 2019). *Clima laboral en empresas Ecuatorianas fabricanes de carorocerías: Caso Canfac*. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-15.pdf>

- Piñas, H. (2018). *Clima organizacional una construcción personalizada del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial*. Santa elena: UPSE. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>
- Pro, Q. (2024). *Clima laboral que es y como medirlo* . Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/clima-laboral.html>
- Ramirez, A. (03 de septiembre de 2009). *La teoría del conocimiento en investigación científica una visión actual*. Peru : ISSN 1025-5583.
- Rensis, L. (julio de 2009). *Clima organizacional y su diagnostico una aproximacion conceptual* . Obtenido de Cuadernos de administracion : http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=Por%20lo%20tanto%2C%20para%20Likert,o bjetivos%20de%20rendimiento%20y%20perfeccionamiento.
- Rivera, D., Jesús, R., & Sonia, F. (02 de febrero de 2018). *Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE* . Obtenido de Revista espacios : <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Sanchez, S. (28 de 09 de 2006). *La cultura organizacional como nucleo central en la medicion del capital intelectual*. (I. 1576.5962, Editor) Obtenido de Articulo : <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/101846.pdf>
- Sandoval, M. (27 de marzo de 2004). *Concepto y dimensiones del Clima organizacional* . Obtenido de Ensayo administración : https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24151w/r_s11_02.pdf
- Solarte, M. (julio de 07 de 2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximacion conceptual* . *Cuadernos de administración (universidad del Valle)*. Cali , Colombia : ISSN 2256-5078.

Suarez, E. (10 de abril de 2023). *Tipos de investigación y su clasificación* . Obtenido de https://expertouniversitario.es/blog/tipos-de-investigacion/#toc_Cuales_son_los_tipos_de_investigacion_que_hay

Vidrio, S., Rebolledo, A., Leticia, G., & Armando, M. (2022). *Clima laboral, estrategias de medicion de calidad, sostenibilidad y cultura de innovacion ante las nuevas normalidad en las organizaciones*. . mexico : casia creaciones .

Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (12 de 02 de 2020). *Cultura organizacional* . Obtenido de Organizational culture: from communicative theories: <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario

DIMENSION	SUBDIMENSION	VARIABLES	ITEMS	ITEMS	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Clima laboral	Comunicación	Evaluación de la eficacia de la comunicación entre empleados y entre diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización	1. Calidad de comunicación	1-5	En mi lugar de trabajo, la información importante se comunica de manera clara y comprensible.					
			2. Accesibilidad de la información		Tengo fácil acceso a la información que necesito para realizar mi trabajo de manera efectiva.					
			3. colaboración entre compañeros		Sientes que la comunicación entre tú y tus compañeros de trabajo es efectiva para realizar tareas en equipo					
			4. Canales de comunicación		Los canales de comunicación utilizados en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta (quipux, zimbra, chats de WhatsApp, reuniones virtuales) son eficaces para el intercambio de información					
			5. Transparencia en la organización		Percibes que la empresa mantiene una comunicación transparente respecto a decisiones importantes que afectan a los					

				funcionarios del GADMCC					
		6. Retroalimentación de los supervisores		Recibo retroalimentación útil y oportuna de mis supervisores sobre mi desempeño					
Liderazgo	Percepción sobre el estilo de liderazgo y la efectividad de los líderes en la organización.	1. Adaptación del jefe inmediato/ Directores	1-5	Consideras que tu jefe inmediato se adapta bien a diferentes situaciones y necesidades del equipo					
		2. Capacidad para tomar decisiones		Confío en que los líderes de mi organización toman decisiones que benefician al equipo.					
		3. Efectiva comunicación		Consideras que tu jefe inmediato comunica claramente las expectativas y objetivos que persigue institución					
		4. Relaciones interpersonales		Tu jefe inmediato maneja de manera asertiva los conflictos dentro de cada una de sus unidades de trabajo en el GADMCC					
		5. Liderazgo y cultura organizacional		Los líderes de mi organización actúan como un buen ejemplo a seguir en términos de ética y profesionalismo.					
Satisfacción laboral	Satisfacción con el trabajo	1. Satisfacción con el trabajo realizado	1-2	Está Ud. Satisfecho con su trabajo las actividades que realiza trabajo en general					

		2. Motivación		Se siente Ud. Motivado para cumplir con sus responsabilidades diarias					
		3. Reconocimiento y recompensa							
Condiciones de trabajo	Entorno físico	1. Ambiente físico	4	¿Qué tan satisfecho/a está Ud. con las condiciones físicas de tu lugar de trabajo (espacio, iluminación, limpieza, etc.)?	usted				
		2. Carga de trabajo		¿Consideras que tu carga de trabajo es manejable?					
		3. Satisfacción de la comunicación brindada		¿La información necesaria para realizar tu trabajo se te comunica de manera clara?					
		4. Retroalimentación		¿Recibes retroalimentación útil y regular sobre tu desempeño y de las actividades que realizas dentro del GADMCC?					
Relaciones interpersonales	Relaciones entre compañeros de trabajo y superiores	1. Relación con los compañeros de trabajo	1-4	¿ La relación con tus compañeros de trabajo es buena?					
		2. Trabajo en equipo		¿Consideras que hay un buen nivel de colaboración y apoyo entre los miembros de tu equipo?					
		3. Confianza en tus compañeros		¿Tienes confianza en las capacidades y habilidades de tus compañeros de trabajo?					
		4. Resolución de conflictos							

Reconocimiento y recompensa	Satisfacción del trabajador	1. Reconocimiento	Con qué frecuencia recibes reconocimiento por tu trabajo realizado en el GADMCC					
		2. Valoración del esfuerzo	Consideras que tu esfuerzo es valorado por tus jefes inmediatos y compañeros de trabajo en el GADMCC					
		3. Igualdad en las recompensas	Crees que las recompensas (promociones, aumentos salariales, etc.) se otorgan de manera justa en tu lugar de trabajo					
		4. Satisfacción con el salario y beneficios	Estoy satisfecho/a con mi salario actual dentro del GADMCC					

	claramente las expectativas y objetivos que persigue institución?											
4	¿Tu jefe inmediato maneja de manera asertiva los conflictos dentro de cada una de sus unidades de trabajo en el GADMCC?			x								
5	¿Los líderes de mi organización actúan como un buen ejemplo a seguir en términos de ética y profesionalismo?			x								

Firma:



060232703-1

