



República del Ecuador

**Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil
Facultad de Estudios de Postgrados**

**Tesis en opción al título de Magister en:
Administración de Empresas**

Tema de Tesis:

**Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral
Para El GAD Parroquial San José de Ancón**

Autor:

Ing. Xiomara Jazmín Pita Parrales

Directora de Tesis:

Msc. Karina Muñoz Loor

Junio 2020

Guayaquil – Ecuador

DECLARACIÓN EXPRESA

Yo, Xiomara Jazmín Pita Parrales, declaro que la tesis "Clima Organizacional y Su Relación con el Desempeño Laboral Para El GAD Parroquial San José de Ancón", realizada en la institución del sector público Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San José de Ancón, es de mi autoría, la misma que no ha sido anteriormente presentada, para ningún grado o calificación profesional, además se han consultado todas las referencias bibliográficas que se encuentran en el presente trabajo de investigación.

La Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normatividad institucional vigente.



Xiomara Jazmín Pita Parrales

DEDICATORIA

Quiero dedicarles este trabajo a mis queridos padres, mi Papito Luis Pita que está en el cielo guiándome y cuidándome, a mi querida Mamita Elizabeth Parrales que con sus esfuerzos, dedicación y su amor incondicional he logrado cumplir mis metas, y formarme como la profesional que soy, también a mis hermanos Janeth, Luis y Cinthya, mis cuñados Oswaldo y Katherine que siempre me apoyaron en esta trayectoria ayudándome a salir adelante, a mis abuelitas Margarita y Simona a toda mi gran y hermosa familia.

Y a mis personas favoritas las que Dios los guio hasta mi: Jennifer, Edward y en especial a Wilmer, quienes fueron parte del camino hasta llegar aquí.

Xiomara Jazmín Pita Parrales

AGRADECIMIENTO

Infinitamente al esfuerzo que hizo mi madre Elizabeth Parrales para que yo cumpla esta meta trazada en mi vida.

A la Universidad que fue mi alma mater durante todo este tiempo de aprendizaje, y a mi tutora de trabajo de tesis la Msc. Karina Muñoz Loor por su tiempo y dedicación en instruirme en mi trabajo de titulación.

Al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San José de Ancón y a todos sus funcionarios públicos por brindarme la información necesaria para cumplir este trabajo.

Xiomara Jazmín Pita Parrales

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	X
PALABRAS CLAVE	X
ABSTRACT	XI
KEY WORD	XI
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO 1	14
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	14
1.1. Antecedentes de la Investigación	14
1.2. Planteamiento del Problema de Investigación.....	17
1.2.1. Delimitación del objeto de la investigación.....	21
1.2.2. Formulación del problema	21
1.2.3. Sistematización del problema	21
1.3. Objetivos de la Investigación	22
1.3.1 Objetivo General	22
1.3.2 Objetivos Específicos	22
1.4. Justificación de la Investigación	22
1.5. Marco de referencia de la investigación	24
1.5.1. Marco Organizacional.	24
1.5.2. Marco Teórico.	29
CAPÍTULO II	43
MARCO METOLÓGICO	43
2.1. Tipo de Diseño, alcance y enfoque de la investigación	43
2.1.1. Tipo de diseño.....	43
2.1.2. Alcance de la investigación	43
2.1.3. Enfoque de la investigación	44
2.2. Métodos de Investigación.....	45
2.2.1. Procedimiento de la Investigación	46
2.3. Unidad de Análisis, Población y Muestra.....	47
2.3.1. Población	47
2.3.2. Muestra	48
2.4. Variables de la Investigación, Operacionalización	49
2.4.1. Variables de Investigación.....	49
2.4.2. Operacionalización de Variables.	50
2.5. Fuentes, técnicas e Instrumentos para la recolección de la información ...	52

2.5.1.	Fuentes de información	52
2.5.2.	Técnicas.....	53
2.5.3.	Instrumento.....	53
2.6.	Tratamiento de la información.....	54
CAPÍTULO III		55
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		55
3.1.	Análisis de la situación actual	55
3.2.	Análisis comparativo, evolución, tendencias y perspectivas.....	56
3.2.1.	Entrevista realizada a los funcionarios del GADPR San José de Ancón .56	
3.2.2.	Cuestionario de la encuesta a los habitantes de la parroquia San José de Ancón. 74	
3.3.	Presentación de resultados y discusión.....	82
3.3.1.	Presentación de resultados.....	82
3.3.2.	Discusión.....	90
CONCLUSIONES		91
RECOMENDACIONES		92
REFERENCIAS		93
ANEXOS		96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población Interna del GADPR San José de Ancón	47
Tabla 2	Población Externa – Habitantes de la Parroquia San José de Ancón.	48
Tabla 3	Número total de encuestas y entrevistas aplicadas.....	49
Tabla 4	Operacionalización de la Variable Independiente.....	50
Tabla 5	Operacionalización de la Variable Dependiente.	51
Tabla 6	Sexo de los trabajadores del GADPR San José de Ancón.	56
Tabla 7	Edad de los Trabajadores del GADPR San José de Ancón.....	57
Tabla 8	Ponderación de dimensiones de Clima Organizacional.....	58
Tabla 9	Clima Organizacional del GADPR San José de Ancón.....	58
Tabla 10	Ponderación de preguntas dimensión Comunicación.	60
Tabla 11	Dimensión: Motivación en el GADPR San José de Ancón.....	60
Tabla 12	Ponderación de preguntas dimensión Toma de Decisiones.	62
Tabla 13	Dimensión: Toma de Decisiones en el GADPR San José de Ancón.....	62
Tabla 14	Ponderación de preguntas dimensión Motivación.	64
Tabla 15	Dimensión: Motivación en el GADPR San José de Ancón.....	64
Tabla 16	Ponderación de dimensiones de Desempeño Laboral.....	66
Tabla 17	Desempeño Laboral del GADPR San José de Ancón	66
Tabla 18	Ponderación de preguntas dimensión Productividad Laboral.....	68
Tabla 19	Dimensión: Productividad Laboral del GADPR San José de Ancón.....	68
Tabla 20	Ponderación de preguntas dimensión Eficacia.	70
Tabla 21	Dimensión: Eficacia en el GADPR San José de Ancón.....	70
Tabla 22	Ponderación de preguntas dimensión Eficiencia Laboral.....	72
Tabla 23	Dimensión: Eficiencia Laboral del GADPR San José de Ancón.....	72
Tabla 24	Género de los Habitantes Encuestados.....	74
Tabla 25	Nivel de Cumplimiento.....	75
Tabla 26	Nivel de Compromiso.....	76
Tabla 27	Trabajo en Equipo.....	77
Tabla 28	Malas Prácticas.	78
Tabla 29	Nivel de Participación del Ciudadano.....	79
Tabla 30	Calificación del Nivel de Desempeño Laboral.....	80
Tabla 31	Opiniones de la ciudadanía.....	81

Tabla 32 Valor de Rho Spearman.....	82
Tabla 33 Correlación de Variable Dependiente e Independiente.....	83
Tabla 34 Correlación entre Comunicación y Productividad Laboral.....	84
Tabla 35 Correlación ente Toma de Decisiones y Productividad Laboral.....	84
Tabla 36 Correlación entre Motivación y Productividad laboral.....	85
Tabla 37 Correlación entre Comunicación y Eficacia.....	86
Tabla 38 Correlación entre Toma de Decisiones y Eficacia.....	86
Tabla 39 Correlación entre Motivación y Eficacia.....	87
Tabla 40 Correlación entre Comunicación y Eficiencia laboral.....	88
Tabla 41 Correlación entre Toma de decisiones y Eficiencia Laboral.....	88
Tabla 42 Correlación entre Motivación y Eficiencia Laboral.....	89

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Diagrama de Ishikawa	20
Ilustración 2 Organigrama Funcional del GADPR San José de Ancón.	26
Ilustración 3 Teoría del Clima Organizacional de Likert.....	32
Ilustración 4 Proceso de Toma de Decisiones	37
Ilustración 5 Jerarquía de las Necesidades Humanas de Maslow	38
Ilustración 6 Etapas del Ciclo Motivacional en la Satisfacción de una Necesidad	40
Ilustración 7 Procedimiento de la Investigación	46
Ilustración 8 Seco de los Trabajadores del GADPR San José de Ancón.	56
Ilustración 9 Edad de los Trabajadores del GADPR San José de Ancón.	57
Ilustración 10 Clima Organizacional del GADPR San José de Ancón.....	59
Ilustración 11 Comunicación en el GADPR San José de Ancón.....	61
Ilustración 12 Toma de Decisiones en el GADPR San José de Ancón.	63
Ilustración 13 Motivación en el GADPR San José de Ancón.	65
Ilustración 14 Desempeño Laboral del GADPR San José de Ancón.....	67
Ilustración 15 Productividad del GADPR San José de Ancón.	69
Ilustración 16 Eficacia en el GADPR San José de Ancón.	71
Ilustración 17 Eficiencia Laboral en el GADPR San José de Ancón.....	73
Ilustración 18 Genero de los Habitantes Encuestados.	74
Ilustración 19 Nivel de Cumplimiento.	75
Ilustración 20 Nivel de Compromiso.	76
Ilustración 21 Trabajo en Equipo.	77
Ilustración 22 Malas Prácticas.....	78
Ilustración 23 Nivel de Participación del Ciudadano.	79
Ilustración 24 Calificación de Nivel de Desempeño Laboral.	80
Ilustración 25 Opinión de la ciudadanía.	81

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación fue realizado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San José de Ancón. Se analizó la problemática mediante el planteamiento del problema donde se diagnosticó todas las causas que generen un mal clima laboral, este estudio que fue de enfoque cuantitativo con diseño no experimental se encargó de medir la relación que existía entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución pública en base a tres dimensiones que desplegaron de cada una de las variables. La recolección de la información se realizó mediante una entrevista con cuestionario a los funcionarios del GADPR formulada en dos secciones; la primera con preguntas relacionadas al clima organizacional y la segunda al Desempeño laboral y sus respectivas dimensiones, fue necesaria una encuesta para a una cantidad determinada de la población de la parroquia que fue calculada mediante muestreo aleatorio simple. Para medir la correlación de estas dos variables se hizo uso del coeficiente de Rho de Spearman en donde obtuvimos resultados de que existe una relación mínima de 0,0408 que nos indica que es una correlación positiva moderada, con un nivel de significancia de 0,0275 por lo que se rechaza la hipótesis nula donde dice que no existe relación directa entre ambas variables por el valor de p-valor $>0,05$ y se afirma con un nivel de confianza de 95% que no existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el GADPR San José de Ancón.

PALABRAS CLAVE

Clima organizacional

Desempeño laboral

ABSTRACT

This research was developed in the Parochial Decentralized Autonomous Government of “San José de Ancón”. The problem was analyzed by the statement of the problem, where all the causes that provoke a bad workplace environment were identified. The study was realized with a quantitative approach and a non-experimental design. The purpose of this paper is to measure the relationship between the workplace environment and the job performance, based on three dimensions for the variables. The data gathering was realized through interviews, surveys and questionnaires to the workers of the mentioned organization. The interviews and questionnaires were divided in two sections, one for the workplace environment and for the other the job performance. The survey was applied to a certain amount of the parish population using a simple random sampling technique. The Spearman's rank correlation coefficient was used to measure the correlation between the variables. Our results showed the minimal relation of 0,0408 indicating a moderate positive correlation, with a 0,0275 level of significance. The results are reason enough to decline the null hypothesis. The null hypothesis says that there is no direct relation between both variables with the value of $p\text{-value} > 0,05$, and it affimates with a 95% level of confidence that there is no relationship between the workplace environment and the job performance in the Parochial Decentralized Autonomous Government of “San José de Ancón”.

KEY WORD

Work environment

Job performance

INTRODUCCIÓN

En la actualidad es necesario que las empresas o las organizaciones públicas y privadas tengan en claro que uno de los pilares fundamentales para su correcto funcionamiento es el clima organizacional que está inmerso en su cultura organizacional donde indica que es importante que se realicen evaluaciones de sus empleados así sean estas pequeñas, medianas y grandes, poder medir el desempeño en cada uno de los puestos de trabajo nos permitirá conocer un poco más sobre los factores que afectan su desempeño laboral.

Analizar el buen sistema de los métodos de comunicación, el tipo de liderazgo que se ejerce y si los trabajadores que laboran allí son incentivados a realizar un mejor trabajo, estos y otros son factores que conforman el clima organizacional dentro de la institución y que serán objeto de estudio.

Por lo tanto la presente investigación se realizó con el propósito de diagnosticar el clima organizacional y la relación que tiene con el desempeño laboral de los colaboradores dentro del GAD Parroquial San José de Ancón tomando en cuenta que estos factores son muy importantes en la vida de cualquier organización, el diagnostico nos ayudará a poder implementar y crear alternativas de mejora que permitan el desarrollo del gobierno parroquial donde se detallan actividades encaminadas a mejorar el clima de la organización y por ende esta repercute en la comunidad, también se espera que ayude promoviendo el desarrollo de los empleados, creando un ambiente agradable donde perdure la motivación y se eleve el desempeño de los mismos logrando sus labores de manera relajada y sin ningún tipo de presión, y que estos se sientan en completa armonía con seguridad emocional ya que gran parte de su tiempo la pasan dentro de la organización.

Capítulo I. Contiene de los antecedentes de la investigación, planeamiento del problema, los objetivos de la investigación, que son la esencia de la investigación donde determinamos la relación que tiene el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del GADPR, que nos va a servir de guía para la investigación, así mismo la respectiva justificación de la investigación y el marco de referencia de la investigación donde detallamos los diferentes conceptos que abordan el tema principal que nos servirán de sustento para el diagnóstico final.

Capítulo II. Donde definimos el tipo de diseño y el enfoque que toma la investigación, la metodología de investigación que a través de esta poder identificar posibles soluciones que nos ayudaran a obtener resultados favorables en la unidad de análisis, población y muestreo, las diferentes variables de investigación mediante las fuentes, técnicas e instrumentos que se utilizaran para la recolección de datos.

Capítulo III. Se presentan los resultados y la discusión de la investigación, luego de la tabulación de datos se realizaron los análisis de la correlación de la variable independiente con la dependiente mediante la utilización de métodos y herramientas estadísticas. Donde se obtuvieron resultados de correlación e interpretación de estos mismos que se pueden observar en cuadros estadísticos.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. Antecedentes de la Investigación

El clima organizacional es uno de los temas más importantes de todos los tiempos con respecto a las organizaciones ya que da como resultado un desempeño laboral óptimo en los empleados que laboran dentro de ella, es por eso que se procedió a analizar a los funcionarios del GADPR San José de Ancón.

Se tomó las siguientes investigaciones como antecedentes de este estudio:

Antecedentes Internacionales:

Zans Castellón (2017) realizó la investigación “*Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos y Docentes de la Facultad Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua en el Periodo 2016.*”, del repositorio digital de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa, al final de este trabajo se llegó a la siguiente conclusión.

Mediante la investigación realizada y plasmada en tablas de frecuencias se demostró que la correlación entre las dos variables era muy alta y era causado por diversos factores tales como: la motivación, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales, la eficacia, la eficiencia y la efectividad, todas estas denominadas dimensiones de las variables principales que posteriormente fueron relacionadas unas con otras para identificar las correlaciones y aceptar o rechazar las hipótesis establecidas.

(Villavicencio Carranza, 2015) Realizo la siguiente investigación “*Efectos de una intervención Ad Hoc sobre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral*” del repositorio digital de la Universidad Nacional Autónoma de México – Programa de Postgrado en ciencias de la Administración. El autor llego a la siguiente conclusión.

Como objeto de estudio de esta investigación se tomó nueve procesos de apoyo y de soporte de una institución pública de los cuales siete de ellos presentaron un mejoramiento al momento de medir el clima organizacional la institución, por lo que se llegó al análisis de que si se aumenta el porcentaje en estos niveles aumenta la puntuación del clima a nivel de toda la organización, dando como resultado un aumento en el desempeño laboral a nivel individual.

(Quispe Vargas, 2015) Realizo la siguiente investigación: “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*”, del repositorio de la Universidad Nacional José María Arguedas – Facultad de Ciencias de la Empresa, el autor llego a las siguiente conclusión.

Se llegó al análisis de que existe una fuerte relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Universidad, entonces a medida que incremente y mejore el clima en la organización será mejor el desempeño de los trabajadores. Se obtuvo como resultados que la mayoría de los empleados perciben un buen clima debido a que todos poseen un excelente estatus laboral donde estos se sienten a gusto. Los resultados estadísticos nos indicaron que se rechaza la hipótesis nula donde indicaba que no existía relación entre estas dos variables.

Antecedentes Nacionales:

(Jimenez Viteri & Mosquera Ojeda, 2017) Realizaron la investigación “*Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores, de los Departamentos Financieros en Entidades Públicas.*” Del repositorio de la Universidad del Pacífico – Facultad de Negocios y Economía, los autores llegaron a la siguiente conclusión:

Los autores de esta tesis llegaron a la conclusión de que el uso de diversas teorías para respaldar la investigación ayuda a identificar con exactitud los problemas que atraen cada departamento financiero de estas instituciones, se hace énfasis que el clima organizacional es específicamente el tipo de motivación que recibe el trabajador y el desempeño laboral con la satisfacción del empleado dentro de la organización, es decir que cuando hay un clima organizacional óptimo existe un buen desempeño, también se tomó como referencias dimensiones e indicadores como el liderazgo, la equidad, trabajo en equipo, condiciones físicas del lugar de trabajo y comunicación.

(Espinosa Baez & Uguña Soto, 2016) Realizaron la investigación “*El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño y Compromiso del Personal Operativo de una Empresa Fármaco-Industrial*” del repositorio digital de la Escuela Superior Politécnica del Litoral – Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, llegaron a la siguiente conclusión.

Concluyen que es necesario que todas las organizaciones deben implementar estrategias para mejorar cualquier área de la empresa porque solo así se puede obtener un Clima Organizacional saludable y tener como resultados una eficacia laboral y que sus trabajadores sean eficientes. La investigación realizada en la empresa Fármaco-Industrial dio como resultados que la relación entre estas variables es de forma negativa que conlleva afectar el logro de las metas institucionales y personales, el análisis de las dimensiones de las

variables fue: el trabajo, la supervisión, trabajo en equipo, la administración la infraestructura de la organización mediante un cuestionario de preguntas compuesta por 8 secciones de 4 preguntas cada una.

(Carrasco Soria, 2013) Realizo la investigación “*El clima Organizacional y su afectación en el nivel de Desempeño Laboral de los funcionarios del Gobierno Parroquial de Huachi grande del cantón Ambato*” del repositorio de la Universidad Técnica de Ambato – Facultad de Ciencias Administrativas, la autora de esta investigación llego a la siguiente conclusión:

Se llegó a un análisis exhausto sobre la problemática que agobiaba a los miembros del GADPR Huachi Grande para determinar un diagnóstico del cual fue necesario utilizar técnicas de recolección de datos, teniendo como resultados que la organización poseía un clima laboral en deterioro junto con un pésimo desempeño laboral el cual se veía reflejado en el desarrollo de la parroquia gracias a sus malas gestiones, posterior a esto se focaliza en la influencia de implantar como propuesta una capacitación para los miembros del GADPR ya que en su mayoría manifestaron que no se sentían capacitados para ejercer su cargo y por ende mejorar sus relaciones interpersonales.

1.2. Planteamiento del Problema de Investigación

El clima organizacional en nuestro país se viene dando en gran importancia en los últimos tiempos en las empresas del sector público y esto se debe a que las personas que ocupan estos altos cargos saben que es necesario un equilibrio entre la estructura física del GADPR, las relaciones humanas interpersonales y las diferentes estrategias laborales que se ejecutan dentro de cualquier organización para alcanzar los objetivos institucionales. Pero muchas veces estos requerimientos no son atendidos.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San José de Ancón, es una institución pública que según la Ley Código Orgánico de Organización Territorial, Autónoma y Descentralización (COOTAD) indica en el Art. 63 que es considerados personas jurídicas de derecho público con autonomía política, administrativa y financiera y están regidas por la Constitución de la República del Ecuador cumpliendo leyes pertinentes para su adecuado funcionamiento. Estas estarán conformados por el Presidente de la junta Parroquial que será el ente más votado por elección popular, el Vicepresidente y 3 vocales principales, adicional a estos miembros cuenta con 4 personas que operan en área administrativa y operación (Secretaria/Tesorera, Secretaria de Proyectos, Guarda almacén y un Jardinero).

Estos funcionarios del sector público manifiestan que el ambiente de trabajo en el GADPR no es el apropiado dando como resultados un lugar de trabajo denso ocasionando que estos colaboradores no rindan al máximo en sus actividades diarias, muchos de los problemas que manifiestan son: no existe el trabajo en equipo que desata una mala coordinación que conlleva al incumplimiento de las comisiones dadas a cada uno de los miembros de la junta dando como resultados fallas en la correcta administración organización y coordinación, junto con la desmotivación que cada uno de ellos percibe, la mala comunicación es otro problema que se percibe dando como resultados documentos extraviados y confusión por mensajes inconclusos dando prioridad a otras tareas bajando su rendimiento y atrayendo conflictos, otro efecto que causa es el ausentismo en el trabajo.

La notable falta de capacitación acerca de relaciones interpersonales para la convivencia diaria entre los empleados hace que no se note el compañerismo y los desacuerdos en las reuniones mensuales se ven afectadas por el ausentismo a estas mismas, este mal clima laboral que se percibe hace que los funcionarios desacaten las órdenes dadas por la máxima autoridad ocasionando que no se cumplan los objetivos institucionales, presentándose severos casos de estrés laboral.

Las capacitaciones impartidas por los Gobiernos competentes como: Prefectura de Santa Elena, Municipio y en el Centro de Atención Ciudadana (CAC) por parte de algunos Ministerios son netamente administrativas para socializar las competencias de cada uno de los miembros de la junta, pero nunca fueron supervisadas si están fueron ejecutadas a cabalidad por la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES, s.f.) Que es el encargado de la correcta administración y coordinación de los objetivos y las metas que son establecidos en la planificación gracias a la información de los actores del sistema.

Por todo lo mencionado anteriormente surge el interés de realizar una investigación ya que se conoce que el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral está inmerso en cada uno del personal de dicho GADPR, y es necesario identificar la relación que existe entre estas dos variables.

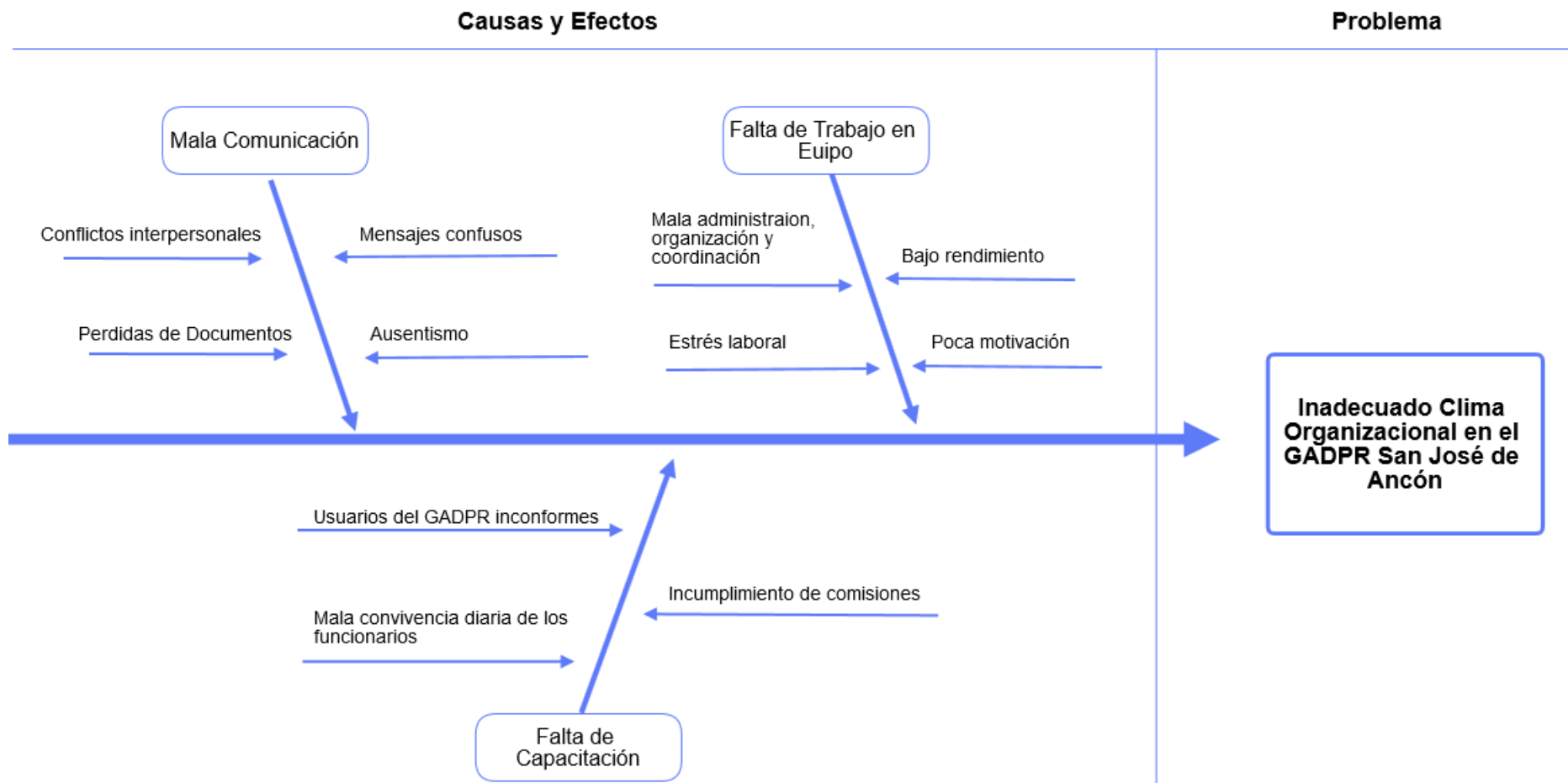


Ilustración 1 Diagrama de Ishikawa
Elaborado por: Xiomara Pita Parrales

1.2.1. Delimitación del objeto de la investigación

1. De contenido

Campo: Gestión del Talento Humano

Área: Talento Humano

Aspecto: El Clima Organizacional y El Desempeño Laboral

2. Delimitación Temporal

Noviembre 2018 – Marzo 2019

3. Delimitación Espacial

Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San José de Ancón del Cantón Santa Elena Provincia de Santa Elena.

1.2.2. Formulación del problema

¿Influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del GADPR San José de Ancón?

1.2.3. Sistematización del problema

- ✓ ¿Cuál es el clima organizacional dentro del GADPR San José de Ancón?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del GADPR San José de Ancón?
- ✓ ¿Cuáles son los efectos que presenta la relación del clima organizacional con el desempeño laboral dentro de la Parroquia y en los miembros del GADPR San José de Ancón?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en para el GADPR San José de Ancón

1.3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar el clima organizacional dentro del GADPR San José de Ancón.
- ✓ Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del GADPR San José de Ancón.
- ✓ Analizar los efectos que presenta la relación del clima organizacional con el desempeño laboral dentro de la Parroquia y en los miembros del GADPR San José de Ancón.

1.4. Justificación de la Investigación

Esta investigación se justifica porque es de conocimiento público que en la actualidad existen una infinidad de problemas en empresas u organizaciones con este tipo de inconvenientes en estos temas que engloban el clima organizacional con el desempeño laboral, por ende, es importante la realización de esta misma ya que brindara conocimientos sobre estas dos variables. Desde el punto de vista teórico, resolver esta problemática nos permitirá conocer los diferentes enfoques teóricos referentes a la conceptualización y definición del clima organizacional, ya que para algunos estudios consideran que el clima es una forma particular de ambiente dentro de la organización y que va de la mano con el desempeño laboral de los trabajadores de la organización, por esta razón proponemos que se identifiquen todos estos inconvenientes para poder dar la mejor solución a la empresa en las posteriores administraciones competentes, regida por hábitos y pensamientos por los miembros de la entidad.

Es necesario realizar este estudio ya que no existen precedentes de este tipo de investigación donde traten este tema con estas variables dentro del GADPR y que los actores se percaten de los daños que le pueden causar un gran impacto social e intervenir de manera oportuna y de forma acertada. También que tengan en cuenta que la aplicación de las posibles soluciones a los problemas será factible ya que les permitirá conocer cuáles son las causas de estos problemas, la ejecución de esta investigación es óptima porque se cuenta con el acceso a las fuentes de información, tiempo disponible con recursos económicos y tecnológicos.

Además, es de suma importancia que se cumpla lo que indica la COOTAD donde hace atribución sobre las funciones que debe ejecutar los Gobiernos Parroquiales que son: buscar una efectiva articulación y su dialogo con los niveles dentro del Gobierno para avanzar en la reforma del Estado, así logrando una integración de los miembros en una lucha conjunta por conseguir la igualdad de oportunidades.

Se espera que con los resultados de esta investigación generen una concientización por parte de los trabajadores que serán los beneficiados directos de este trabajo, ya que tendrán el conocimiento amplio sobre las causantes del mal clima organizacional que conlleva a un mal desempeño de las labores diarias. Por otro lado tendremos también beneficiarios indirectos y estos son los habitantes de la comunidad que serán los beneficiarios de las obras que por ley merece la parroquia, como es el acceso a servicios básicos, recursos productivos y espacio vital para todos los ciudadanos de la comunidad, todo esto debido a la buena gestión de los funcionarios públicos.

1.5. Marco de referencia de la investigación

1.5.1. Marco Organizacional.

1.5.1.1. Antecedentes

La historia de este lugar empieza en el año de 1980 con el asentamiento de familias que provenían de diversas partes de todo el Ecuador y del mundo, fueron ellos quienes terminaron por denominarlo como “Ancón” su nuevo hogar donde esperaban una vida prospera.

Ancón tiene una extensa historia patrimonial y esta empieza en el año de 1882 donde muchas empresas decidieron asentarse en esta población y empezar a operar, como “The Central and South America Cable Company” quienes implementaron el cable submarino y las primeras compañías inglesas como “Ecuador Oilfields Ltd.” y la “Ecuador Drilling Company Ltd.”. Posteriormente en el año 1910, en Londres la “Ecuador Drilling Company” creó la “The Ancón Oil Company” y “Ecuador Limited (TAOCL)”. (PDyOT, 2015, pág. 17)

Ancón ya considerado como un campamento minero con tiendas improvisadas de caña y lonas en donde se refugiaron los primeros expertos de todas las partes del mundo (ingleses, rusos, polacos, etc.) que llegaron a esta localidad, ante la masiva cantidad de personas que llegó a Ancón fue necesario crear barrios con casas a los cuales denominaron canchones que hasta la actualidad existen en buen estado que en su mayoría siguen siendo de construcción mixta (madera, caña y cemento. La creación de un hospital fue indispensable, la atención era solo para la clase trabajadora y sus familias. (pág. 17)

En el año de 1923 Ancón era considerado uno de los mejores lugares para vivir ya que poseía servicios básicos como agua salinizada y salada, luz eléctrica y gas por tubería todos estos gratuitamente, además de poseer la mejor infraestructura del sector y del país.

Los ciudadanos polacos que llegaron a Ancón trajeron consigo la religión católica, eran devotos de un santo llamado “San José” al cual le pusieron este mismo nombre al poblado con la celebración de sus fiestas patronales en esa misma fecha. (pág. 17)

En 1976 anglo se va de San José de Ancón y en ese entonces con una producción diaria de dos mil barriles de crudos diarios, tiempo después con otras administraciones como La Corporación Estatal Petrolera Ecuatoriana (CEPE) su producción bajo más de la mitad.

Ancón se declara como Parroquia el 15 de Noviembre del 2002 con el Dr. Gustavo Noboa Bejarano como Presidente de La Republica del Ecuador, firmando el acuerdo ministerial 350 donde se le cede el nombre de Parroquia San José de Ancón siendo la sexta parroquia rural creada en el Cantón Santa Elena, y en el 2003 la creación de la infraestructura de la junta parroquial la que hoy se conoce como GADPR San José de Ancón. (pág. 18)

San José de Ancón es declarado Patrimonio Cultural del estado el 5 de Noviembre del 2011 por el ministerio coordinador de Patrimonio que tiene como objetivo que la comunidad siga produciendo petróleo sustentable y su patrimonio cultural y así generar un desarrollo sustentable y que todos sus habitantes tengan una vida digna con acceso al buen vivir. (PDyOT, pág. 18)

1.5.1.2. Estructura organizacional

El GADPR San José de ancón es una entidad pública que tiene como objetivo las gestiones pertinentes para el bien de los habitantes de la parroquia, esta institución está compuesta por 9 funcionarios públicos que se detallan a continuación con sus respectivos niveles jerárquico dentro del organigrama institucional.

ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL

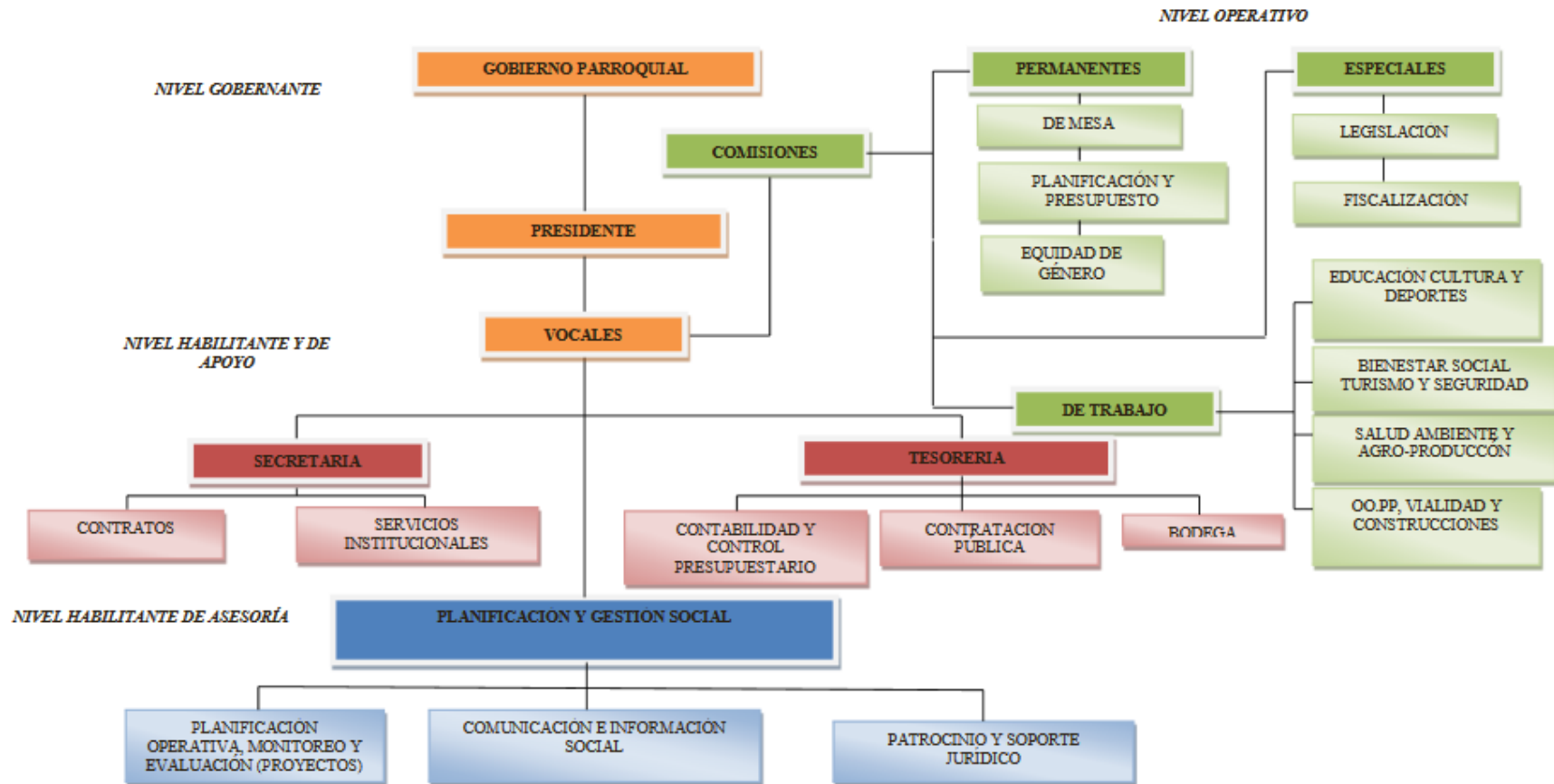


Ilustración 2 Organigrama Funcional del GADPR San José de Ancón.
Fuente: GADPR San Jose de Ancón (2017)

1.5.1.3. Misión, Visión y Valores Institucionales.

El GADPR posee una misión y visión que se encuentran disponibles en las instalaciones de la organización y en la página web de la misma institución.

1.5.1.3.1. Misión

“Mejorar la calidad de vida de toda la ciudadanía, satisfaciendo las necesidades básicas, orientada al desarrollo eco turístico de nuestra Parroquia para alcanzar el buen vivir en un lugar sano y saludable.” (2017)

1.5.1.3.2. Visión

“Aspira llegar a un avance eficiente, eficaz y efectivo de la Parroquia, como una comunidad equitativa, justa, con alto nivel de vida de sus conciudadanas y conciudadanos en base al desarrollo eco turístico, con sostenibilidad y sustentabilidad, con la recuperación de su identidad cultural para proyectarse a un futuro equilibrado y de integración solidaria.” (2017)

1.5.1.3.3. Valores institucionales

Conformación

“Estará integrada por los vocales elegidos por votación popular, de entre los cuales el más votado lo presidirá, con voto dirimente, de conformidad con el previsto en la Ley de la materia electoral. El segundo vocal más votado será el vicepresidente del GADPR San José de Ancón” (2017, pág. 1)

Integridad

“Estará integrada y compostura hacia los clientes internos y externos, ser leal con los clientes externos, compañeros de trabajo y con GADPRSJA, velar por su prestigio, cuidar la buena conservación de los bienes, presentarse puntualmente al trabajo y observar las norma de seguridad e higiene del trabajo.” (2017, pág. 1)

Responsabilidad

“Cumplir con oportunidad las actividades propias y en los diferentes procesos, a fin de conseguir la eficacia, eficiencia y calidad que pretende el GADPRSJA.” (2017, pág. 2)

Transparencia

“Aplicar la Ley y su normativa, y los reglamentos y normativos internos de manera precisa y permanente; ejecutando las actividades y los procedimientos de los procesos respectivos, brindando acceso a la información, facilitando la realización de auditorías y propiciando la participación proactiva del recurso humano de la comunidad, de tal forma que se garantice un trato justo y equitativo.” (2017, pág. 2)

Compromiso

“Demostrar vocación de servicio y sentido de pertenencia frente al GADPR, ejerciendo el liderazgo necesario para hacer bien las cosas fundamentándose en la normativa institucional, aprovechando las oportunidades y eliminando las debilidades para dar cumplimiento a los objetivos de la organización” (2017, pág. 2)

Trabajo en equipo

“Las acciones a realizarse deben ser el producto del consenso y la labor mancomunada de sus habitantes y de más instituciones públicas o privadas.” (2017, pág. 2)

1.5.1.4. Objetivo

“Ejecutar acciones en un proceso de cambio de rol del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial y la comunidad mediante la planificación y gestión pertinente, estableciendo los principios y normas generales que regulen su funcionamiento hacia un desarrollo eco turístico para la construcción de una sociedad participativa concertada y estratégica.” (GADPR San Jose de Ancón, 2017)

1.5.2. Marco Teórico.

1. Clima Organizacional

El estudio del clima organizacional no es reciente tiene décadas y décadas de análisis que varios expertos consideran que es esencial en toda organización independientemente de su naturaleza, estos estudios datan de los años 60 con la creación de un modelo para medir el clima organizacional en las instituciones, pero la aplicación de este sistema se da tiempo después aproximadamente 20 años más tarde.

Por eso experimento de Litwin y Stringer fue la elaboración de un cuestionario (citado en García Solarte, 2009, pág. 7) como instrumento para poner a prueba ciertas hipótesis acerca de la influencia del estilo de liderazgo y del clima organizacional sobre la motivación y la conducta de los miembros de la organización, se tomó las siguientes objetivos: 1) estudiar la relación entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional, 2) estudiar los efectos y 3) determinar los efectos sobre la satisfacción y el desempeño organizacional.

El clima organizacional es conocido mundialmente con varias denominaciones que se le han ido otorgando a través del tiempo unas de las tantas y comúnmente conocidas son; ambiente social, atmosfera y clima, y también se lo relaciona con la cultura organizacional porque posee estrecha relación con el accionar de esta misma. Es necesario mencionar los siguientes conceptos que se desglosan a continuación para una mejor comprensión del significado de clima organizacional:

Los siguientes autores Chiang Vega, Salazar Botello, Huerta Rivera, & Núñez Partido (2008) hacen referencia al concepto de Schneider Benjamín (1974) termino clima se deriva de la metodología que, al referirse a las organizaciones traslada analógicamente una serie de rasgos atmosféricos que mantienen unas regularidades determinadas y que denominamos clima de un lugar organizacional al conjunto particular de prácticas y procedimientos.

Chiavenato (2011) dice que *“Es el ambiente interno entre los miembros de organización, el clima organizacional guarda estrecha relación con el grado de motivación de sus integrantes”*

Es decir, los colaboradores de las organizaciones reciben diversos estímulos que inciden en su comportamiento creando una cultura organizacional que bien puede ser positiva o negativa, es positiva cuando los empleados pueden realizarse personalmente y profesionalmente y negativo cuando sienten frustraciones en diversos aspectos dentro de la organización.

Muchos autores definen el clima organizacional como un estado de adaptación a un ambiente que los mismos actores crean con sus comportamientos e interacciones con los demás miembros de la organización por medio de quien los dirige.

Santa Eulalia Mainegra & Sampedro Diaz (2012) sostienen que “El clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, que ayuda a incrementar la productividad y a la mejora continua”

El clima organizacional puede ser visto desde dos perspectivas según Díaz y Zavala (2006) “de manera subjetiva es el proceso de hacer sentido, mediante el cual los miembros del grupo entienden y comparten sus experiencias colectivamente y la manera objetiva representa la descripción de los empleados en un funcionamiento organizacional”

1.1. Tipos de Clima Organizacional

Muchos autores indican que existe una técnica al cual se denomina “perfil Organizacional propuesta por Likert para identificar cuáles son los sistemas presentes en una organización y el cómo varían estas, para ello se establecieron tres tipos de variables:

Variables causales: Este nombre se le atribuye a las variables independientes, representan la evolución de la organización y posterior los resultados esperados de esta. Estas variables se identifican por dos razones: 1) son modificables y se pueden transformar debido a los actos de los actores de la investigación en la organización; 2) siempre van a poseer causa y efecto, no son afectadas por el cambio de otras variables. (citado en Guevara Pazmiño, 2018, pág. 27)

Variables intermediarias: estas reflejan las dimensiones con las que cuenta la organización, por ejemplo: la comunicación, rendimiento de personal, etc., es decir estas forman parte de los procesos que tiene la organización. (pág. 28)

VARIABLES FINALES: este nombre se les asigna a las variables dependientes que es nada más que la unión de las variables causales con las intermediarias, y nos refleja un resultado final que obtiene las empresas como por ejemplo en la productividad, gasto de la empresa, ganancia y pérdida. (pág. 28)

En el siguiente gráfico se puede apreciar cómo se relacionan e interactúan estos 3 tipos de variables dentro de la organización dando como resultados una perspectiva del clima organizacional que posee.

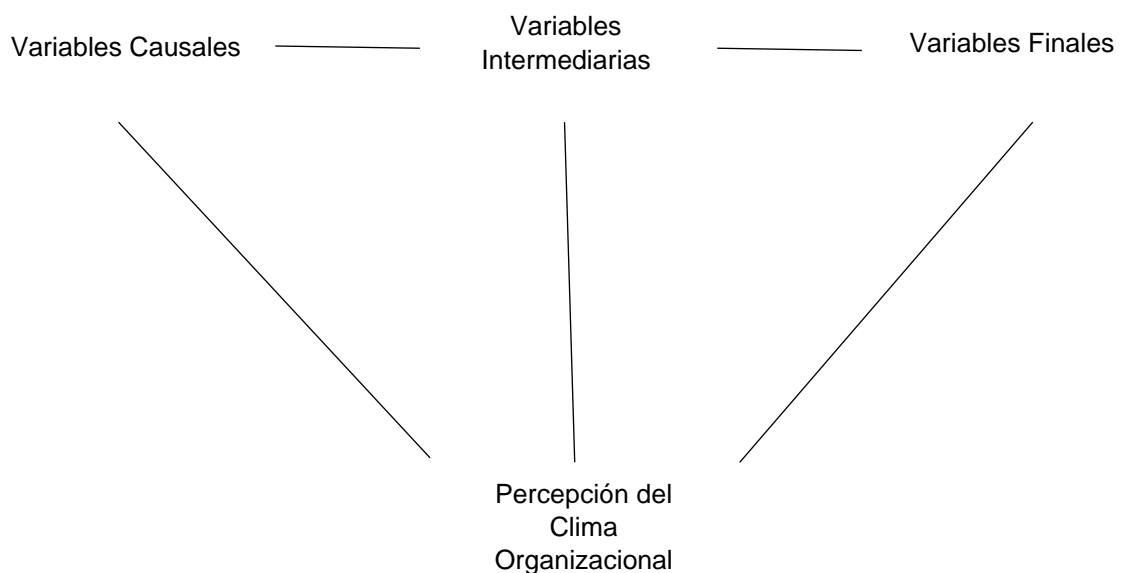


Ilustración 3 *Teoría del Clima Organizacional de Likert*
Fuente: Brunet Luc (1987, pág. 26)

Entonces Likert (por Brunet citado en Guevara Pazmiño, 2018, págs. 28 - 30) define 4 sistemas de tipos de clima organizacional que son frecuentes en las organizaciones.

Sistema I Explotador – Autoritario

Este sistema engloba una relación entre los jefes y los empleados de la organización donde predomina la desconfianza y el autoritarismo de las personas que se encuentran en el alto rango hacia las personas que se encuentran a su cargo

es decir la comunicación solo se da de manera descendente y los subordinados se dedican a acatar órdenes de sus superiores con cierto temor o miedo. En este sistema son muy común los castigos a los empleados. (pág. 28)

Sistema II Paternalista – Autoritario

Este sistema beneficia a los empleados ya que tiene un cierto grado de participación en dar opiniones en la toma de decisiones, es decir los jefes tienen confianza en sus empleados que en algunos casos delegan funciones a empleados de niveles inferiores. En este sistema se presentan las recompensas y los posibles castigos como parte de motivación a los empleados. (pág. 28)

Clima Organizacional de tipo Participativo

Sistema III – Consultivo

En este sistema predomina la confianza en los empleados, la toma de decisiones como en toda empresa se dan en los directivos, pero en estos casos de clima organizacional los empleados tienen el derecho de tomar decisiones importantes para la empresa, la comunicación entre los niveles jerárquicos se da de manera abierta y libre muy pocas veces se da de superior a subordinado. En este sistema se utilizan las recompensas como método de motivación a los empleados. (pág. 29)

Sistema IV – Participativo

El nivel de rendimiento de la organización de este sistema es muy alto, ya que existe la participación de todos los miembros que la integran permitiéndoles su desarrollo personal porque existe una plena confianza en ellos, la comunicación es fluida y se mueve en diferentes direcciones como lo deseen. En este sistema se siente mucho el compromiso y la seguridad. (pág. 29)

Hay que analizar estos 4 sistemas y se puede concluir que dentro de estos 4 sistemas existen dos tipos de clima organizacional, los dos primeros (I y II) son de un ambiente negativo en donde predomina el miedo de los empleados, con la comunicación cerrada y los posteriores (III y IV) son positivos donde los empleados reciben confianza y buen trato por sus jefes y la comunicación es más abierta.

Es por eso que dentro de las empresas del sector público es necesario que exista un clima laboral de nivel positivo porque los resultados no son para beneficio propio ya que estas organizaciones son sin fines de lucro y los únicos beneficiados de las buenas gestiones son los habitantes de la comunidad, ya que estos esperan que se logren alcanzar los objetivos y planes propuestos.

1.2. Dimensiones del Clima Organizacional

1.2.1. Dimensión Comunicación

Chiavenato (2011) define a la comunicación como: “La transferencia de información o de significado de una persona a otra, este proceso es formal por el cual se transmite una información y significados de una persona a otra.” De esto va a depender el tipo de comunicación que se dé dentro de la organización, ya sea abierta o cerrada dependiendo del clima o ambiente que viva allí dentro.

También tenemos a Rebeil Corella & RuizSandoval Reséndiz (2000) que definen a: “La comunicación es un factor de poder en las organizaciones porque permite la cohesión e identidad de sus miembros (...), la identificación, selección y combinación de los medios eficaces para el logro de los objetivos.” (pág. 14)

1.2.2. Dimensión Toma de decisiones

La toma de decisiones es algo que todas las personas con la capacidad de razonar vivimos a diario, muchas de estas decisiones que tomamos durante el día se dan de manera automática muchas veces sin percatarnos de que las hemos ejecutado. En el ámbito organizacional la toma de decisiones muchas veces recae solo en la cima de la organización donde se discuten temas muy importantes que posterior a esto pueden repercutir en pérdidas o ganancias para la empresa, muchas veces los jefes necesitan de la toma de decisiones de todos los empleados de la organización esto se debe a que existe una comunicación abierta y predomina la confianza.

Greenwood (citado en Gutiérrez Hernández, 2014) afirma que la toma de decisiones para la administración equivale esencialmente a la resolución de problemas empresariales, los diagnósticos de problemas, las búsquedas y las evaluaciones de alternativas y la elección final de una decisión son las etapas de la toma de decisiones

1.2.2.1. Proceso de toma de decisiones

La toma de decisiones lleva un proceso que muchas veces ya está predeterminado dentro de las organizaciones o muchas veces es necesario tomar estas de manera imprevistas, pero es normal que se lleve el mismo proceso en ambos casos:

1. Se presenta el problema y se lo identifica que nos va a obligar a actuar para combatirla, estos problemas pueden ser de diferentes índoles para poder contrarrestarlas es necesario que se disponga de recursos tales como disponibilidad de tiempo, económicos y tecnológicos.

2. Identificar las vías de solución al problema, aquí es preferible que se utilice la lluvia de ideas dentro de los empleados para tener un abanico extenso de posibles soluciones, luego de esto se eligen y se descartan las soluciones que están fuera de alcance.
3. Se procede a calificar estas alternativas y darles calificaciones teniendo como resultado que el criterio con mayor calificación es la mejor alternativa, es necesario indicar que todas deben tener el mismo grado de importancia en la toma de decisiones.
4. Se realiza la presentación de las alternativas que obtuvieron la mayor calificación en las ponderaciones.
5. El encargado de la toma de decisiones deberá estudiar minuciosamente todas estas alternativas que se han propuesto, para ello es factible que de cada una de estas e hayan identificado sus fortalezas y sus debilidades.
6. Se selecciona la mejor opción una vez evaluadas.
7. Antes de que se ejecute la alternativa es necesaria socializarla a todos los empleados ya que existe un porcentaje de personas beneficiadas o en su defecto afectadas. Se ejecuta la decisión tomada designando tareas a quien correspondan esas obligaciones.
8. Una vez que la alternativa se haya desarrollado es necesario evaluar si esta decisión fue la as óptima y en qué porcentaje se ha corregido el problema. en el caso de que el problema siga aun persistente es necesario analizar en qué fase se cometió un error para corregir o empezar nuevamente con el proceso de la toma de decisión. (En la siguiente ilustración se parecía mejor el proceso)

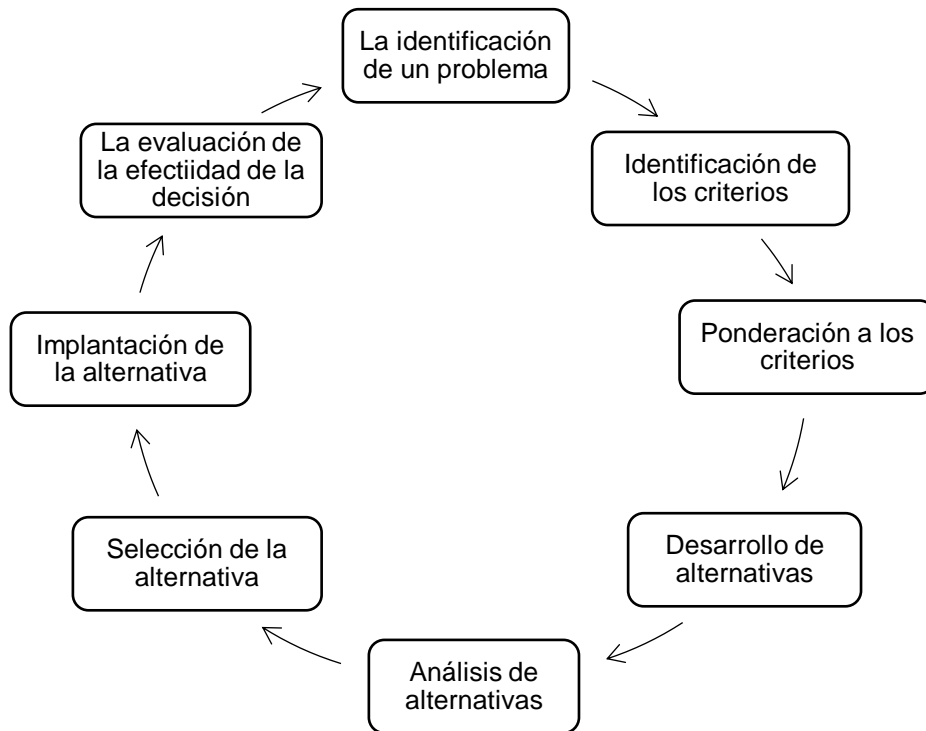


Ilustración 4 *Proceso de Toma de Decisiones*
Fuente: Teruel Sandra (2019)

1.2.3. Dimensión Motivación

“La motivación es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico, esto puede ser consecuencia de un estímulo externo o interno de los procesos mentales” (Chiavenato, 2011, pág. 41)

Robbins & Judge (2009) definen a la motivación como “los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.” (pág. 175)

1.2.3.1. Teoría de la Motivación según Maslow

Esta teoría propuesta por Maslow define que las necesidades humanas que experimentan los individuos de acuerdo a nivel de importancia estas se dividen en dos grupos, las necesidades de más bajas a las cuales llamaremos primarias están compuesta por:

Necesidades fisiológicas: a este grupo corresponden las necesidades de alimentación, descanso, abrigo y deseo sexual, se les denomina así ya que se presentan de manera repetitiva constantemente.

Necesidades de seguridad: estas engloban la necesidad de las personas de protegerse de los posibles peligros reales o imaginarios, físicos o abstractos. Por ejemplo los empleados dentro de la organización si sienten una amenaza por parte de sus compañeros o su jefe van a sentir la necesidad de defenderse o de protegerse.

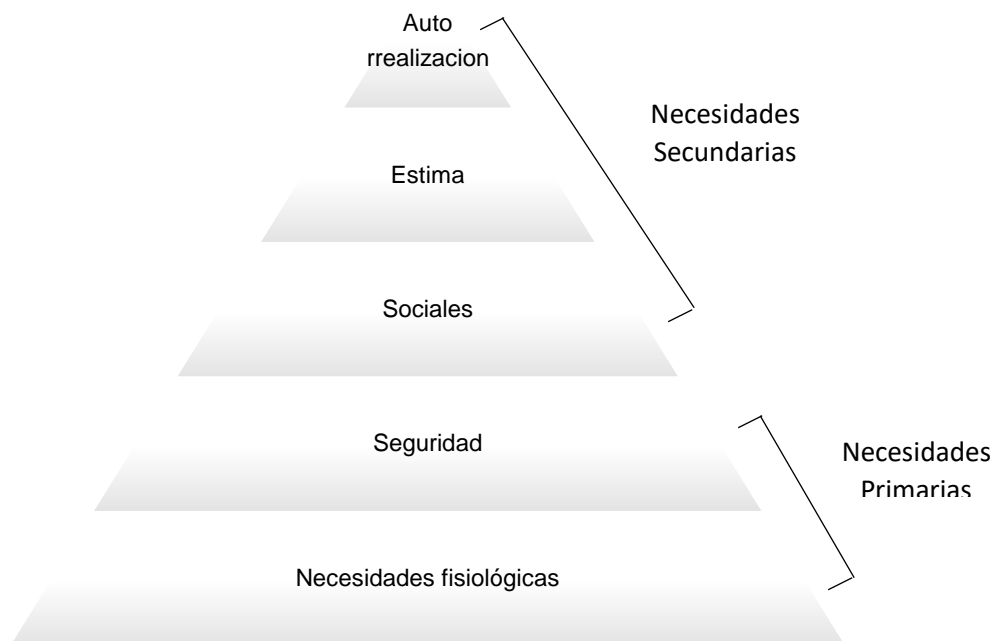


Ilustración 5 Jerarquía de las Necesidades Humanas de Maslow

Fuente: Administración de Recursos Humanos - Chiavenato (2011, pág. 43)

Y por otro lado están las necesidades secundarias que resultan ser más complejas y elaboradas:

Necesidades Sociales: surgen de las relaciones con otras personas mediante la interacción y el contacto, son importantes para el individuo porque siente la necesidad de ser aceptado en un grupo social o en el ámbito amoroso, esta necesidad se hace presente cuando las necesidades primarias están bajo control y han sido resueltas. Pero no siempre los individuos logran satisfacer estas necesidades dando como resultados individuos anti sociales.

Necesidades de estima: en esta fase interviene mucho el autoestima, se refiere a la manera en que el individuo se ve y se siente consigo mismo, debe predominar ciertas características como: el orgullo, la reputación valor, fuera, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Si todas estas características que se vuelven una necesidad no son satisfechas, el individuo puede generar inseguridad y dependencia hacia otras personas.

Necesidades de autorrealización: posicionada como la más importante ya que se encuentra en la cúspide de la pirámide de necesidades, esta fase incluye que el individuo se sienta motivado por sí mismo para desarrollarse a lo largo de toda su vida, las personas que llegan a este nivel de motivación perciben que sus únicos límites son los que su propia mente puedes crearle manteniendo el control sobre ellos mismos. (pág. 44)

1.3. Ciclo motivacional

Los seres humanos siempre sentimos necesidades y estas surgen en diferentes circunstancias y esta empieza por una necesidad que se origina por una fuerza interna del individuo, dando paso al comportamiento o la acción que bien lo libera o queda insatisfecha esa necesidad y nuevamente puede empezar el ciclo. Si

posterior a esto existen necesidades del mismo tipo y se llegarán a repetir estas se volverían más eficaces. (Chiavenato, pág. 42)

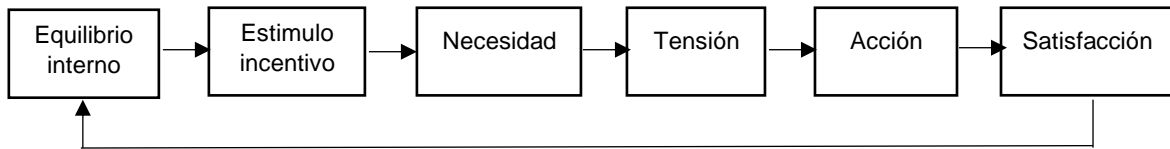


Ilustración 6 *Etapas del Ciclo Motivacional en la Satisfacción de una Necesidad*
Fuente: Administración de Recursos Humanos - Chiavenato (2011, pág. 42)

2. Variable Desempeño Laboral

Es necesario indicar que si se obtiene un buen desempeño laboral dentro de cualquier organización es que se debe a que los trabajadores se sienten en armonía dentro de esta y se llega a la conclusión de que existe la también llamada satisfacción laboral que incide bastante en la ejecución de su trabajo tenemos como bases los siguientes conceptos:

Según (Chiang Vega, Martín Rodrigo, & Nuez Partido, Relaciones entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, 2010) suponen la aceptación de que “la satisfacción laboral es un constructo global que abarca varias facetas o dimensiones tales como: el trabajo, los compañeros de trabajo, salarios e incentivos, sistemas de supervisión, las oportunidades, condiciones ambientales.”

Por otro lado, Sosa Granadino (2012) define que el desempeño laboral “es el proceso por el cual se estima el rendimiento de un empleado, posterior a esto la debida retroalimentación sobre las actividades ya ejecutadas y de las personas que tiene a su cargo”

Milkovich (citado en Sosa Granadino, 2012) nos dice que el desempeño laboral es el grado en el cual los empleados cumplen con todos las tareas y requisitos dispuestos en el puesto de trabajo”

2.1. Evaluación de Desempeño Laboral

Chiavenato (2011) define a la evaluación de desempeño como “una apreciación sistemática de como se ha desempeñado una persona en un puesto determinado y el potencial desarrollo dentro de este, que incluye el juzgar el valor, la excelencia y cualidades de una persona”. (pág. 202)

Para realizar la evaluación de desempeño están inmersos varios actores como:

1. **El gerente:** Por lo general es quien asume la responsabilidad de hacer estas evaluaciones, el cual va a establecer los parámetros y el medio de evaluación. A la vez estos puedes designar a otras personas como directores o supervisores.
2. **La propia persona:** La propia persona es responsable de los resultados de la evaluación ya que las organizaciones optan por hacer la autoevaluación y cada individuo está en todo el derecho de ser honesto en sus respuestas ya que esto le permitirá conocer sus fortalezas y debilidades que este posee dentro de la empresa.
3. **Entre como compañeros:** este tipo de evaluación se puede dar entre el personal que trabaja dentro de una misma área y departamento.
4. **Por parte del cliente:** este tipo de evaluación se da en las empresas de servicio donde están en constante interacción con los empleados que asisten a adquirir los bienes y servicios.

2.2. Dimensiones del Desempeño Laboral

2.2.1. Productividad laboral

Tenemos a Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Manchado Rodríguez, & Cañedo Andalia (2009) que definen la productividad laboral “como el resultado del cumplimiento del trabajo de los empleados mediante la armonía física y psicológica en el medio”

2.2.2. Eficacia

La eficiencia podemos definirla como la capacidad de poder lograr un resultado final a través de la formulación de estrategias que me lleven a la consecución de las actividades. (Fernandez-Ríos & Sánchez, 1997)

2.2.3. Eficiencia laboral

Segregado Alina tiene (2011) “Nos indica que la eficiencia de una organización se precisa en cuanto al logro de los objetivos para los cuales se ha estructurado y depende fundamentalmente del talento humano que la conforma, volviéndose así un requisito indispensable que la formación de los equipos de trabajo”

La formación de los equipos de trabajo para llevar a cabo la eficiencia laboral dentro de cualquier organización es necesariamente importante ya que solo así se pueden cumplir las metas y los objetivos de la organización de manera conjunta a través de apoyo entre los colaboradores.

CAPITULO II

MARCO METOLÓGICO

2.1. Tipo de Diseño, alcance y enfoque de la investigación

2.1.1. Tipo de diseño

La siguiente investigación es de tipo no experimental porque va a ser realizada sin la intención de mezclar ambas variables independientes para ver que surge efecto, solo mediante la observación del comportamiento de estas variables en su ambiente natural para luego analizar los resultados, tal como lo indica Kerlinger & Lee (2002) *“En la Investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos”*

Los datos con los que se realizara la investigación son recopilados en un determinado tiempo que nos permitirá identificar cuáles son las dimensiones del clima y el desempeño laboral.

2.1.2. Alcance de la investigación

Exploratoria

Según Fidias Arias (2012) *“La investigación exploratoria es aquella que se efectúa acerca de un tema que no ha sido muy estudiado, por lo que los resultados de dicha investigación reflejarían una aproximación es decir a un nivel superficial de lo que se conoce acerca de eso.”*

Descriptiva

Es de este tipo porque se espera identificar las causas del clima organizacional con su relación sobre el desempeño de los colaboradores del

GADPR. Este tipo de investigación se espera obtener una caracterización del objeto de estudio con el fin de determinar su estructura y su comportamiento detectando falencias que produce el clima organizacional sobre el desempeño de los colaboradores, con este tipo de investigación se obtienen resultados a nivel intermedio del conocimiento sobre el tema.

Explicativa

“Este tipo de investigación está encargada de buscar una respuesta a los hechos y acontecimientos mediante las relaciones de causa - efecto del objeto de estudio y en qué estado se encuentra, los resultados de este tipo de investigación son acertadas a lo que se conoce sobre el tema.” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2003)

2.1.3. Enfoque de la investigación

Esta investigación se basará en un enfoque cualitativo y cuantitativo que nos dará una clara idea de los elementos e información necesaria para estudiar, analizar y comprender los componentes de la variable dependiente e independiente, finalmente analizando las causas que ha llevado a una modificación en el desempeño de los empleados del GADPR mediante la influencia del clima organizacional.

Estando en el lugar de los hechos es más fácil poder identificar las causas del problema, las actitudes y el comportamiento de las personas influyen mucho en el entorno de las demás y sobre todo en el desarrollo de las actividades de la entidad provocando cambios en el clima organizacional que se vive a diario.

Cualitativo

Definen Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez (2014) que este enfoque se ejecuta mediante la observación y la descripción de los fenómenos sin hacer

hincapié a la medición numérica es que se llevan a cabo las investigaciones, el propósito de este enfoque es construir una respuesta a la realidad que sea capaz de poder describir e interpretar, la esencia de este enfoque es la interpretación o la hermenéutica.

Cuantitativo

Tiene que ver con medir numéricamente las características del objeto de estudio, medición de unidades, observación mediante la recolección de datos contestando preguntas de la investigación y comprobando hipótesis anteriormente formuladas utilizando la estadística para obtener resultados con exactitud. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2004).

2.2. Métodos de Investigación

Método hipotético deductivo.

Se trata del método que parte de una hipótesis o explicación inicial, para luego obtener conclusiones particulares de ella, que luego serán a su vez comprobadas experimentalmente. Es decir, comprende un paso inicial de inferencias empíricas, por ejemplo) que permiten deducir una hipótesis inicial que sea luego sometida a experimentación.

Método inductivo.

Consiste en utilizar razonamientos para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación tiene carácter general. Para este caso las encuestas serán una herramienta válida para medir las variables existentes en este estudio.

2.2.1. Procedimiento de la Investigación

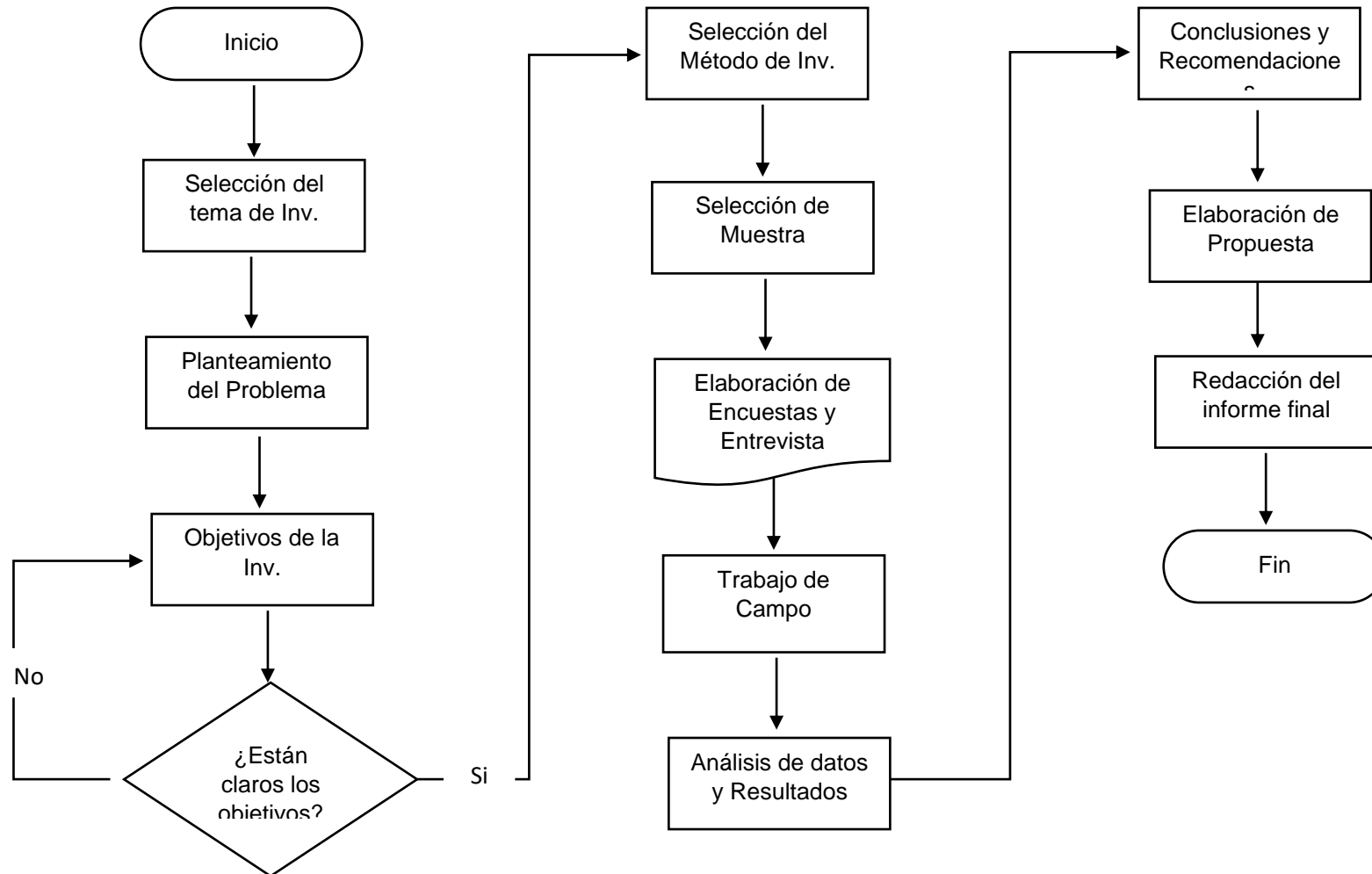


Ilustración 7 Procedimiento de la Investigación
Elaborado por: Xiomara Pita Parrales

2.3. Unidad de Análisis, Población y Muestra

2.3.1. Población

En la investigación se tomó el número de personas que laboran en el GADPR San José de Ancón con un total de 9 personas, adicional a esto se considerara a los beneficiarios indirectos que son los habitantes de la comunidad que según el último censo poblacional realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2010) son 6877 habitantes aproximadamente con un promedio de miembros por familia de 4,11 por lo tanto porcedemos a dividir estos dos valores dando como resultado el numero priomedio de familias de la parroquia que acuden por alguna necesidad a las instalaciones del gad parroquial.

$$N = \frac{\text{número de habitantes del sector}}{\text{numero promedio de miembros en cada familia}}$$

$$N = \frac{6877}{4,11} = 1672,99$$

La población fue determinada de la siguiente manera:

Tabla 1 Población Interna del GADPR San José de Ancón

<i>GAD PARROQUIAL SAN JOSE DE ANCÓN</i>	
<i>DIRECTORIO 2014 – 2019</i>	
Nombres	Cargo
Sra. Martha Pilco Torres	Presidenta
Lcda. Alexandra Parrales Domínguez	Vicepresidenta
Lic. Luis Rendón Espinoza	Primer Vocal
Sr. Valentín Gellibert Villao	Segundo Vocal
Sr. Julio Vásquez Cerna	Tercer Vocal
Ing. María Isabel Ricardo Tomalá	Secretaria/Financiera
Srta. Dennise Vera Aguayo	Proyectos Sociales
Sr. Robert Quimi Ramírez	Jefe de bodega
Sr. Jonathan Pezo Clemente	Jardinero
<i>Total Funcionarios</i>	9

Fuente: Plan de desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDyOT)

Elaborado por: Xiomara Pita Parrales

Tabla 2 Población Externa – Habitantes de la Parroquia San José de Ancón.

POBLACIÓN DE SAN JOSÉ DE ANCÓN	
Población	Promedio
	6877
<i>Población Promedio de Familias</i>	4,11
	1673,23601

Fuente: INEC

Elaborado por: Xiomara Pita Parrales

2.3.2. Muestra

La muestra se calculara de acuerdo al tipo de muestreo probabilístico donde se indica que cada una de las muestras tiene la posibilidad de ser seleccionado y con los siguientes valores de nivel de confianza, probabilidad y error de la muestra:

En donde:

Tamaño de la muestra	n= ?
Tamaño de la población	N= 1673
Error máximo admitido	e= 0,05
Nivel de confianza	z= 1,95
Probabilidad de ocurrencia	p= 0,5
Probabilidad de no ocurrencia	q= 0,5

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + (z^2 \cdot p \cdot q)}$$
$$n = \frac{1,95^2 * 0,50 * 0,50 * 1673}{0,05^2(1673 - 1) + (1,95^2 * 0,50 * 0,50)}$$
$$n = \frac{1590,395625}{5,130625}$$
$$n = 309,98 \approx 310$$

Tabla 3 *Número total de encuestas y entrevistas aplicadas.*

Descripción	Número de Personas	Tipo de Instrumentos
Población Externa	310	Encuesta
Población Interna	9	Entrevista
Total	319	

Fuente: GADPR San José de Ancón

Elaborado por: Xiomara Pita Parrales

2.4. Variables de la Investigación, Operacionalización

2.4.1. Variables de Investigación

Independiente:

Clima Organizacional

Dimensiones

- ✓ Comunicación
- ✓ Toma de decisiones
- ✓ Motivación

Dependiente:

Desempeño Laboral

Dimensiones

- ✓ Productividad laboral
- ✓ Eficacia
- ✓ Eficiencia laboral

2.4.2. Operacionalización de Variables.

Tabla 4 Operacionalización de la Variable Independiente

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Clima Organizacional		Instrumento
			Preguntas		
El clima organizacional se define como el ambiente que los actores de una organización producen dentro de esta con el diario vivir mediante sus actitudes y conductas, que es percibida por estos individuos de diferentes maneras dependiendo de las condiciones de estructura organizacional, ambiente social, comunicación, liderazgo, etc.	Comunicación	Relaciones interpersonales	1.	¿Percibe una buena relación interpersonal entre Ud. y sus compañeros?	Cuestionario para entrevista a los funcionarios del GADPR San José de Ancón
		Claridad en los mensajes	2.	¿Existe una buena comunicación dentro de su lugar de trabajo?	
			3.	Claridad en los mensajes	
		4.	¿Posee acceso a la información suficiente para realizar su trabajo?		
	Toma de decisiones	Formación de equipos de trabajo	5.	¿Forma parte de la toma decisiones dentro de la organización?	
			6.	¿Ejerce a cabalidad sus competencias (funciones, responsabilidades y actividades) dentro del GADPR?	
			7.	¿La estructura de la organización le permite tomar decisiones dentro de la organización?	
			8.	afecta su rendimiento las malas decisiones del resto de sus compañeros	
	Motivación	Motivación interna o externa	9.	¿Se encuentra de acuerdo con los salarios dispuestos?	
			10.	¿recibe buenas críticas acerca del trabajo que desempeña?	
			11.	¿Se siente parte del equipo de trabajo?	
			12.	¿Ha recibido charlas motivacionales?	

Elaborado por: Xiomara Pita Parrales

Tabla 5 Operacionalización de la Variable Dependiente.

		Desempeño Laboral			
Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Instrumento	
Es la acción de evaluar el trabajo final de los empleados mediante la autoevaluación o de jefe a empleado.	Productividad Laboral	Cumplimiento de tareas	1. ¿Ud. logra eficientemente todas sus tareas asignadas?	Cuestionario para entrevista a los funcionarios del GADPR San José de Ancón	
			2. ¿Logro cumplir con las metas y los objetivos de la organización?		
		Rendimiento	3. ¿Su rendimiento va acorde con la institución?		
			4. ¿El estado de las instalaciones le permite ejecutar su trabajo?		
	Eficacia	Calidad de trabajo	5. ¿Conoce todas las funciones de su puesto de trabajo?		
			6. ¿Realiza su trabajo con calidad?		
			7. ¿Cumple con sus tareas asignadas?		
			8. ¿Dentro de la organización generan alternativas de solución a problemas?		
	Eficiencia Laboral	Optimización de recursos	9. ¿Se considera capacitado y apto para desempeñar su puesto de trabajo?		Cuestionario de preguntas para encuestas a los habitantes de la Parroquia San José de Ancón
			10. ¿Las actividades se desarrollan con liderazgo y cooperación?		
			11. ¿Logra adaptarse a los cambios que se generen dentro de la organización?		
			12. ¿Optimiza el uso de sus recursos disponibles?		

Elaborado por: Xiomara Pita Parrales

2.5. Fuentes, técnicas e Instrumentos para la recolección de la información

2.5.1. Fuentes de información

Primarias

Estas son consideradas la información más importante y relevante de nuestra investigación ya que es considerada nuestra información de primera mano sin que algún otro individuo la posea entre estos tenemos.

Consideramos las siguientes fuentes primarias:

- ✓ Reglamento Orgánico Funcional del GADPR San José de Ancón 2014 – 2019
- ✓ Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Parroquia San José de Ancón
- ✓ Entrevistas a miembros del GADPPR San José de Ancón
- ✓ Encuestas a los habitantes de la Parroquia San José de Ancón
- ✓ Recolección de información mediante la observación
- ✓ Tesis disponibles en repositorios de universidades
- ✓ Fotografías

Secundarias

Este tipo de fuente de información es utilizada cuando los recursos suelen ser limitados y es necesario recurrir a varias fuentes que sean confiables para una misma investigación. Y son utilizadas para confirmar algún hallazgo de la investigación.

Consideramos la siguiente fuente de información secundaria:

- ✓ Leyes ecuatorianas (por ej. COOTAD, LOSEP, etc.)
- ✓ Páginas web
- ✓ Libros

2.5.2. Técnicas

Observación: La técnica de la observación se puede considerar una de las más antiguas que se utilizan en las investigaciones al momento de la recolección de datos. Ya que nos permite tener una imagen realista de la situación actual de la organización.

Entrevista: Que serán ejecutadas a los funcionarios del GADPR San José de Ancón. Esta constara de una cantidad determinada de preguntas donde nuestro objetivo es conocer el nivel de desempeño junto con el clima organizacional que ellos perciben dentro de la organización.

Encuesta: Está dirigida a nuestro número de habitantes de la población que fue determinada mediante nuestro muestreo aleatorio, que constara de preguntas con diferentes grados de calificación donde buscamos conocer qué nivel de percepción tienen los habitantes sobre las gestiones de los funcionarios.

2.5.3. Instrumento

Cuestionario: constara de un número de preguntas formuladas a partir de nuestros objetivos para nuestra población.

2.6. Tratamiento de la información

Luego del trabajo de campo donde obtenemos nuestra información de primera mano tanto a los funcionarios como al número de la muestra calculada a la población, se puede analizar los datos obtenidos

La información obtenida será procesa y tabulada mediante el programa de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS para realizar los cálculos con sus respectivos gráficos e interpretación de estos resultados.

Una vez obtenido los resultados procedemos a las correlaciones de las dos variables principales, y luego las correlaciones de cada una de las dimensiones entre sí, obteniendo 1 correlación principal con la cual vamos a aceptar o rechazar nuestra hipótesis y 9 correlaciones de las dimensiones que nos certificaran el resultado de la primera correlación.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de la situación actual

Para llegar a un diagnóstico de la situación actual del problema de investigación acerca de la organización fue necesario hacer las encuestas y las entrevistas que nos brindó la información necesaria para determinar qué relación tienen los factores del clima organizacional en relación con el desempeño laboral en el GADPR San José de Ancón.

Es necesario volver a especificar que las entrevistas fueron dirigidas a los funcionarios del GADPR San José de Ancón, mientras que las encuestas a los habitantes de la comunidad de la parroquia, el resultado de estos instrumentos de recolección de datos nos ayudó a determinar análisis finales mediante la base de datos obtenida.

Es evidente que el GADPR no cuenta con capacitaciones constantes para que cada uno de los funcionarios conozcan cómo desarrollar su trabajo dentro del GADPR, ya que son elegidos por elección popular y muchos de ellos no cuentan con los conocimientos necesarios para ejercer el cargo. Y que sus labores sean realizadas con éxito, las diferentes líneas políticas hacen que la comunicación no sea exitosa cuando existe fallas en su desempeño aboral viéndose reflejada en el desarrollo de la parroquia.

3.2. Análisis comparativo, evolución, tendencias y perspectivas

3.2.1. Entrevista realizada a los funcionarios del GADPR San José de Ancón

3.2.1.1. Información General

Sexo de los Trabajadores

Tabla 6 Sexo de los trabajadores del GADPR San José de Ancón.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	5	55,6	55,6	55,6
	Mujer	4	44,4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

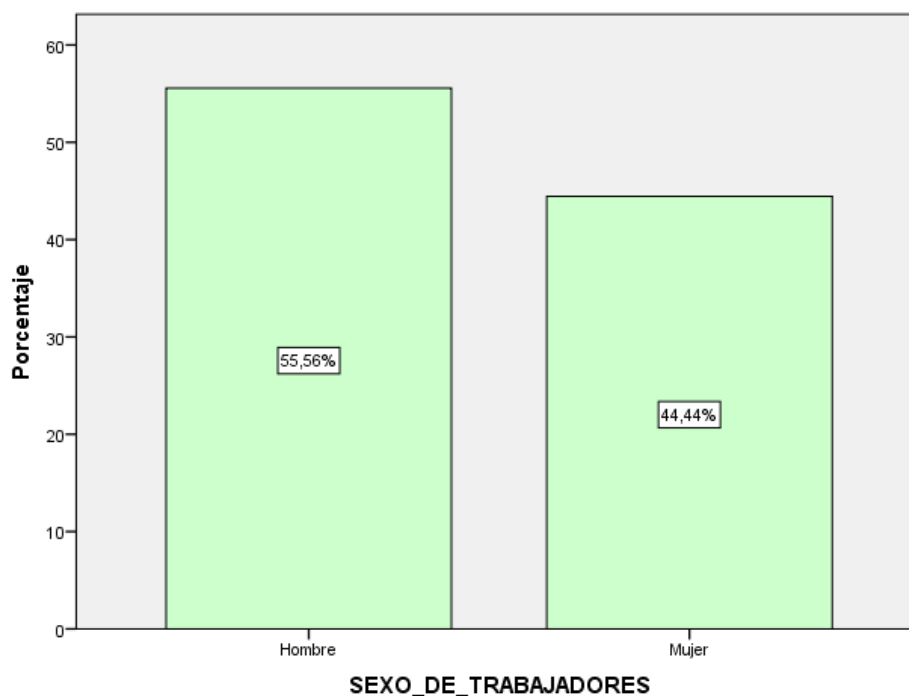


Ilustración 8 Sexo de los Trabajadores del GADPR San José de Ancón.

Autor: Xiomara Pita Parrales.

Se puede observar que la mayoría de las personas que laboran en el GADPR son del sexo masculino con un 55,56% y el restante con un 44,44% son del sexo femenino, esto nos da como análisis que dentro de la organización predominan los hombres según esta entrevista.

Edad de los trabajadores

Tabla 7 Edad de los Trabajadores del GADPR San José de Ancón.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20 - 29	3	33,3	33,3	33,3
	30 - 39	2	22,2	22,2	55,6
	40 - 49	1	11,1	11,1	66,7
	50 - 59	2	22,2	22,2	88,9
	60 o más	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

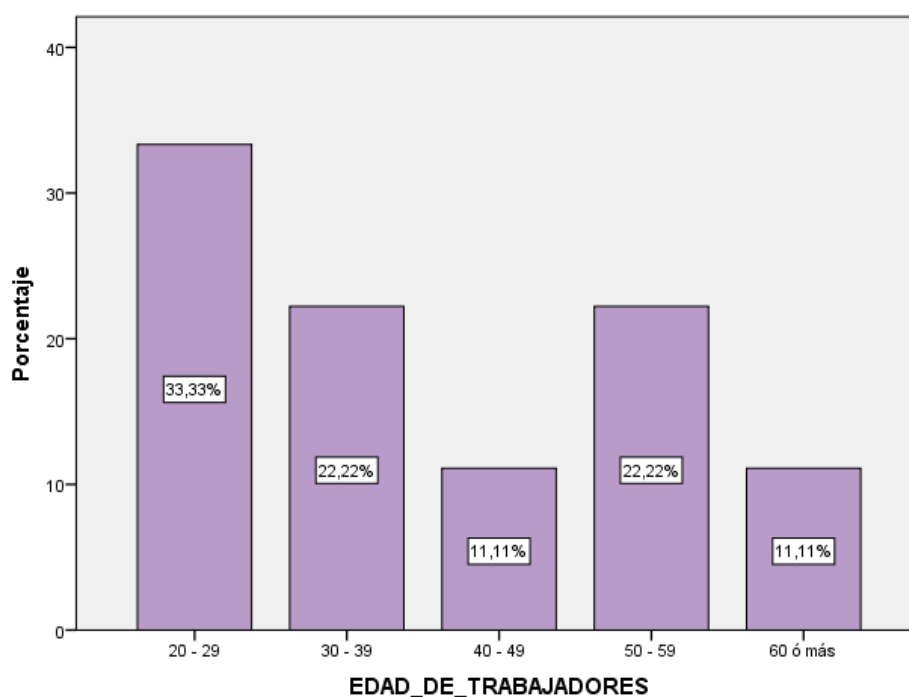


Ilustración 9 Edad de los Trabajadores del GADPR San José de Ancón.

Fuente: Obtenida de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

Autor: Xiomara Pita Parrales.

En la tabla que se mostró a continuación se puede observar que las edades varían bastantes en diferentes dimensiones donde predominan las personas en un rango de 20 – 29 años con un 33,33%, siguiéndole 30 – 39 años y 50 – 59 años con 22,22% cada uno y por último el rango de 40 – 49 años y 60 o más años con 11,11% cada uno. Esto nos da como análisis que la mayoría de las personas son jóvenes que laboran dentro de la organización.

Información Específica de las variables y sus dimensiones.

1. Clima Organizacional.

La siguiente tabla es la relación entre las 3 dimensiones (Comunicación, toma de decisiones y motivación) que componen el clima organizacional en esta investigación.

Tabla 8 Ponderación de dimensiones de Clima Organizacional.

No. De trabajador	Dimensiones			Promedio
	Comunicación	Toma de Decisiones	Motivación	
1	2	3	3	2
2	2	3	3	2
3	2	3	3	3
4	1	4	2	2
5	1	3	1	2
6	1	2	1	1
7	2	2	2	2
8	2	1	2	2
9	2	3	2	2

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

Tabla 9 Clima Organizacional del GADPR San José de Ancón.

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
	Nunca	1	11,1	11,1	11,1
	Pocas veces	7	77,8	77,8	88,9
	Algunas veces	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

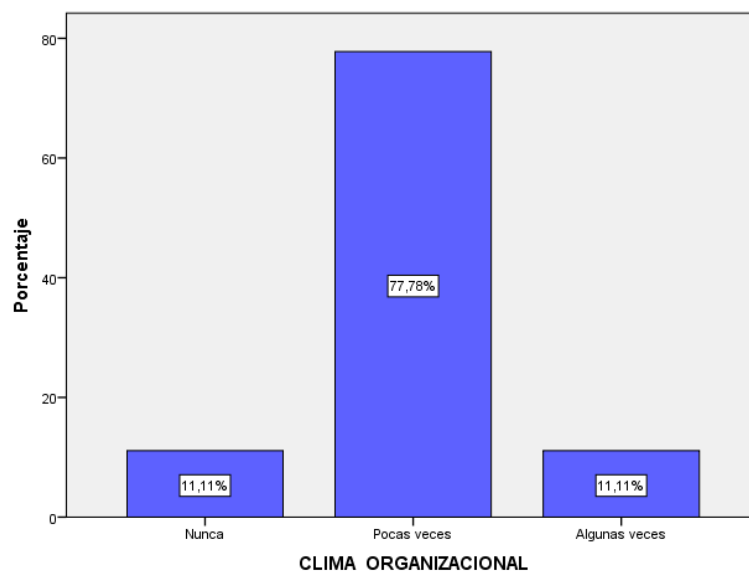


Ilustración 10 *Clima Organizacional del GADPR San José de Ancón*
Fuente: Obtenida de la entrevista a los funcionarios del GADPR.
Autor: Xiomara Pita Parrales.

Se observa en la tabla los resultados de la variable independiente Clima Organizacional en donde el 77,7% los encuestados manifiestan que casi nunca tienen un buen clima organizacional a pesar de esto se encuentra en un nivel medio del rango establecido, mientras que el 11,11% indicaron que nunca y algunas veces llegan a tener un buen clima organizacional. Como análisis determinamos que más de la mitad de los empleados perciben casi siempre un clima organizacional aceptable.

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

1.1. Comunicación

La siguiente tabla refleja la ponderación de las 4 preguntas que engloban la dimensión de Comunicación.

Tabla 10 Ponderación de preguntas dimensión Comunicación.

No. De trabajador	Preguntas				Promedio
	¿Percibe una buena relación interpersonal entre Ud. y sus compañeros?	¿Existe una buena comunicación dentro de su lugar de trabajo?	¿Son claros los mensajes que se dan dentro de la organización?	¿Posee acceso a la información suficiente para realizar su trabajo?	
1	1	2	1	2	2
2	2	2	2	1	2
3	1	2	1	4	2
4	1	1	3	4	1
5	1	1	1	2	1
6	1	1	1	2	1
7	1	3	3	2	2
8	1	2	1	3	2
9	2	1	3	2	2

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

Tabla 11 Dimensión: Motivación en el GADPR San José de Ancón.

Válido		Frecuencia		Porcentaje	
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	3	33,3	33,3	33,3
	Pocas veces	6	66,7	66,7	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

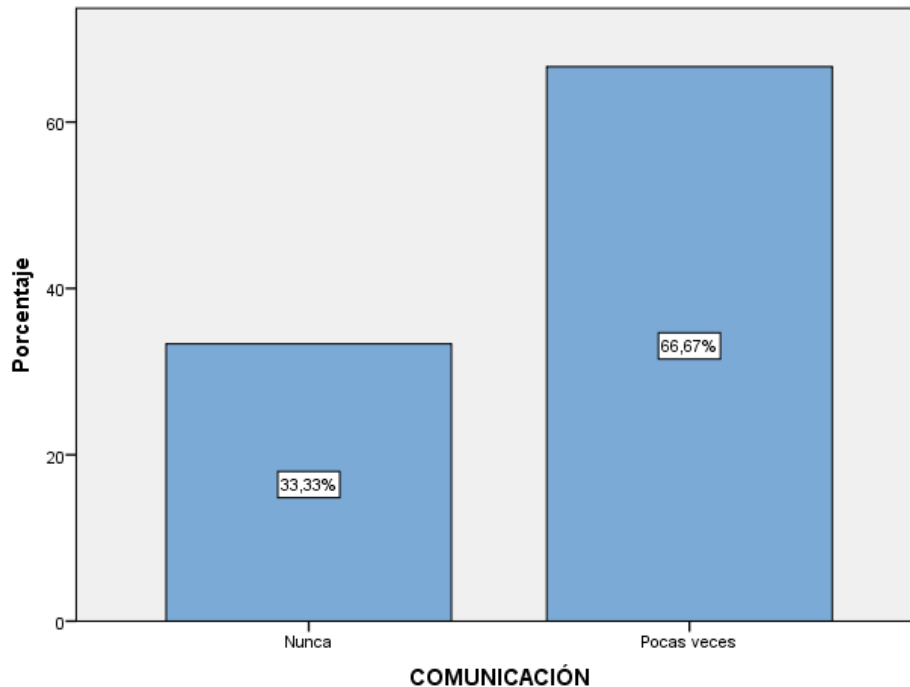


Ilustración 11 *Comunicación en el GADPR San José de Ancón.*
Fuente: Obtenida de la entrevista a los funcionarios del GADPR.
Autor: Xiomara Pita Parrales.

En esta tabla se puede observar que el 66,67% indicaron que muy pocas veces tienen una óptima comunicación dentro de la organización, mientras que el 33,33% nos dicen que nunca poseen comunicación dentro GADPR. Estos porcentajes se deben a diversas causas y van desde malos entendidos hasta mensajes inconclusos entre los compañeros. En conclusión, tenemos que la mayoría de los trabajadores no logran tener una buena relación interpersonal a través de la comunicación dentro del GADPR San José de Ancón.

1.2. Toma de Decisiones.

La siguiente tabla refleja la ponderación de las 4 preguntas que engloban la dimensión de Toma de decisiones.

Tabla 12 Ponderación de preguntas dimensión Toma de Decisiones.

No. De trabajador	Preguntas				Promedio
	¿Forma parte de la toma de decisiones dentro de la organización?	¿Ejerce a cabalidad sus competencias (funciones, responsabilidades y actividades) dentro del GADPR?	¿La estructura de la organización le permite tomar decisiones dentro de la organización?	¿Afecta su rendimiento las malas decisiones del resto de sus compañeros?	
1	5	2	3	1	3
2	2	2	2	1	3
3	2	3	3	2	3
4	3	5	4	2	4
5	2	5	1	4	3
6	1	5	1	1	2
7	1	5	2	1	2
8	1	2	1	1	1
9	2	5	4	1	3

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

Tabla 13 Dimensión: Toma de Decisiones en el GADPR San José de Ancón.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	11,1	11,1	11,1
Pocas veces	2	22,2	22,2	33,3
Algunas veces	5	55,6	55,6	88,9
Casi siempre	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

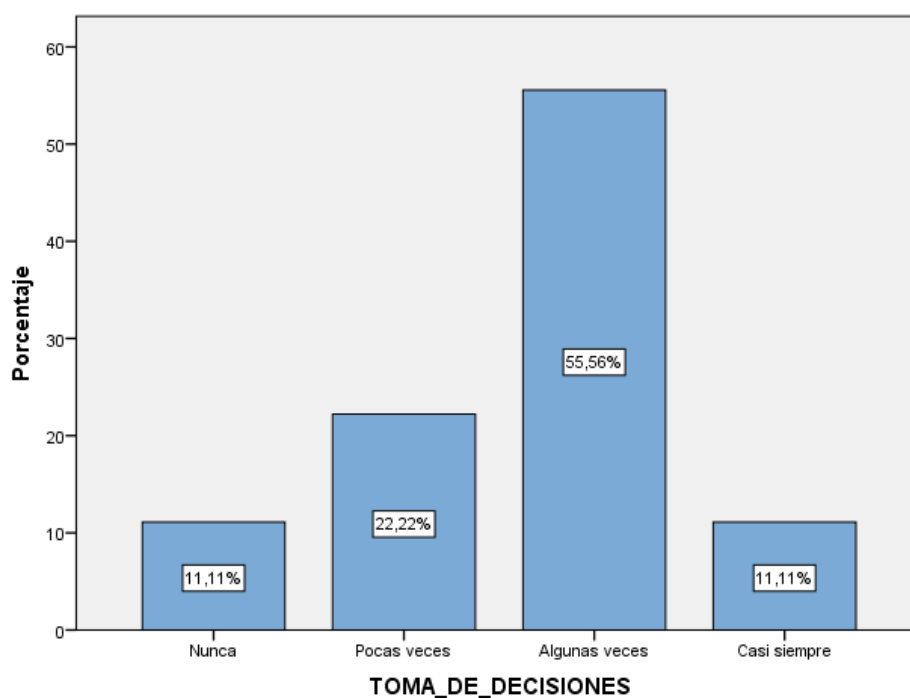


Ilustración 12 *Toma de Decisiones en el GADPR San José de Ancón.*

Fuente: Obtenida de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

Autor: Xiomara Pita Parrales.

En esta tabla se observa una gran variación en la toma de decisiones y que cada funcionario posee una participación diferente, tenemos que el 55,56% indicaron que algunas veces, un 22,22% dijeron que pocas veces y con un 11,11% los funcionarios dijeron que casi siempre o nunca son participes en las tomas de decisiones. Como conclusión tenemos que la toma de decisiones no se las toma de manera conjunta si no individualmente y no se respeta la opinión de todos los miembros del GADPR San José de Ancón.

1.3. Motivación.

La siguiente tabla refleja la ponderación de las 4 preguntas que engloban la dimensión de Motivación

Tabla 14 Ponderación de preguntas dimensión Motivación.

No. De trabajador	Preguntas				Promedio
	¿Se encuentra de acuerdo con los salarios dispuestos?	¿Recibe buenas críticas acerca del trabajo que desempeña?	¿Se siente parte del equipo de trabajo?	¿Ha recibido charlas motivacionales?	
1	3	2	4	1	3
2	4	3	2	1	3
3	4	4	3	1	3
4	2	2	3	1	2
5	1	2	1	1	1
6	1	1	1	1	1
7	2	1	3	1	2
8	2	4	4	1	2
9	1	4	1	1	2

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

Tabla 15 Dimensión: Motivación en el GADPR San José de Ancón.

Válido		Frecuencia		Porcentaje	
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	2	22,2	22,2	22,2
	Pocas veces	4	44,4	44,4	66,7
	Algunas veces	3	33,3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

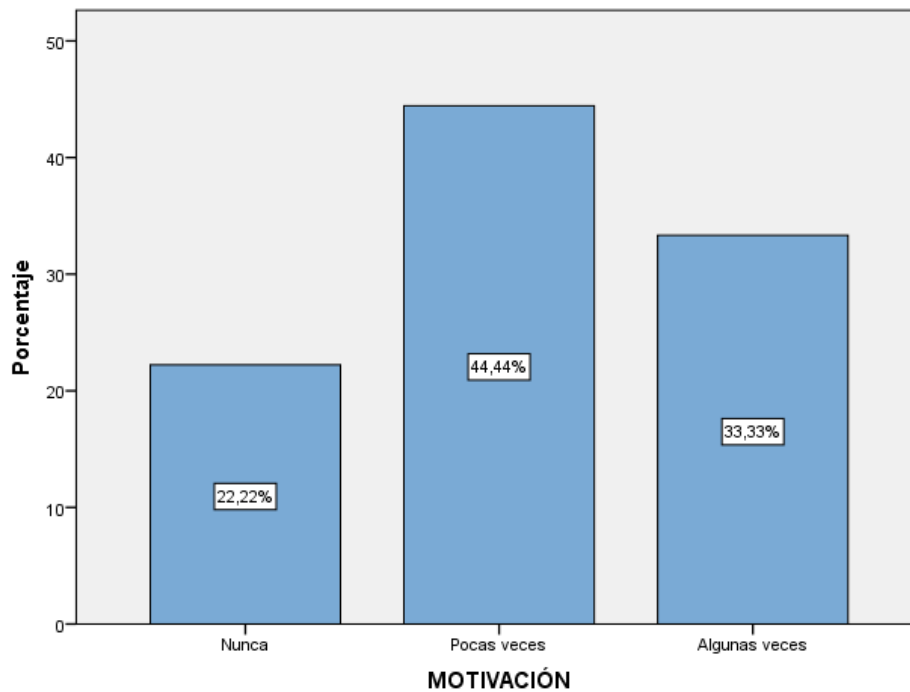


Ilustración 13 *Motivación en el GADPR San José de Ancón.*
Fuente: Obtenida de la entrevista a los funcionarios del GADPR.
Autor: Xiomara Pita Parrales.

En esta dimensión de la motivación que reciben los funcionarios del GADPR San José de Ancón en este caso la mayoría con un 44,44% indico que pocas veces reciben motivación dentro de la organización, mientras que el 33,33% indico que nunca ha recibido motivación y por último un 22,22% dice que nunca ha recibido motivación alguna. En la entrevista los funcionarios indicaron que reciben motivación extrínseca e intrínseca de una manera y en un grado diferente.

2. Desempeño Laboral.

La siguiente tabla es la relación entre las 3 dimensiones (Productividad Laboral, Eficacia y Eficiencia Laboral) que componen el Desempeño Laboral en esta investigación.

Tabla 16 Ponderación de dimensiones de Desempeño Laboral.

No. De trabajador	Dimensiones			Promedio
	Productividad	Eficacia	Eficiencia	
1	2	3	2	2
2	2	3	2	2
3	3	3	2	2
4	3	3	2	3
5	3	3	4	3
6	2	3	3	3
7	3	3	2	3
8	4	3	2	3
9	4	4	3	4

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

Tabla 17 Desempeño Laboral del GADPR San José de Ancón

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
	Pocas veces	3	33,3	33,3	33,3
	Algunas veces	5	55,6	55,6	88,9
	Casi siempre	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

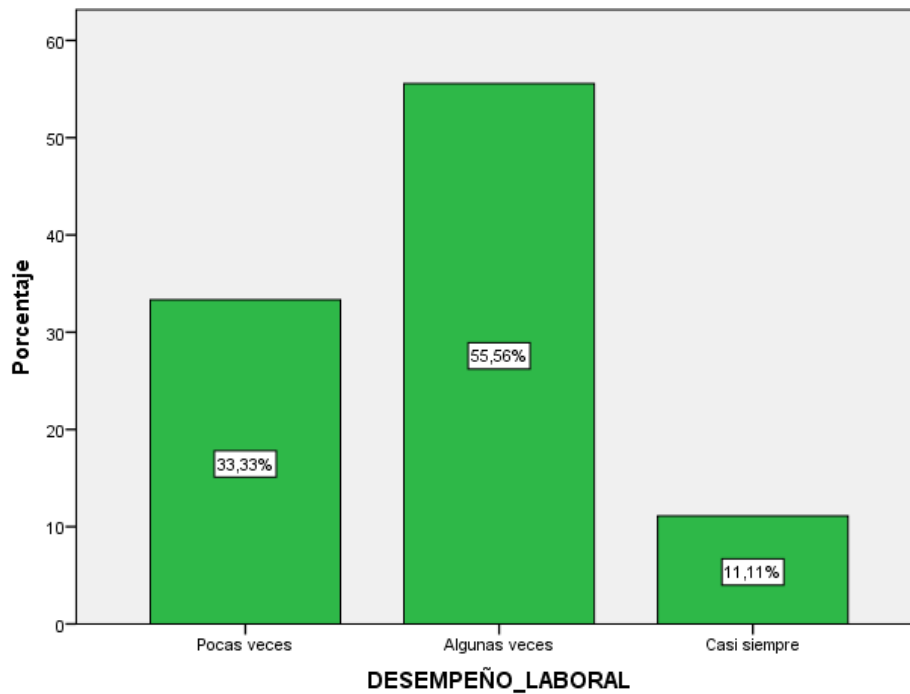


Ilustración 14 *Desempeño Laboral del GADPR San José de Ancón.*

Fuente: Obtenida de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

Autor: Xiomara Pita Parrales.

En la variable dependiente que es el Desempeño Laboral tenemos que un 55,56% indican que algunas veces poseen un buen desempeño laboral, un 33,33% indica que muy pocas veces y por último un 11,11% casi siempre. Esta variable abarca tres dimensiones que fueron analizadas posteriormente también.

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL.

2.1. Productividad Laboral.

La siguiente tabla refleja la ponderación de las 4 preguntas que engloban la dimensión de Productividad Laboral.

Tabla 18 Ponderación de preguntas dimensión Productividad Laboral.

No. De trabajador	Preguntas				Promedio
	¿Ud. logra eficientemente todas sus tareas asignadas?	¿Logra cumplir con las metas y los objetivos de la organización?	¿Su rendimiento va acorde con la institución?	¿El estado de las instalaciones le permite ejecutar su trabajo?	
1	3	2	2	2	2
2	3	1	3	2	2
3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	2	3
5	3	3	4	2	3
6	3	2	2	1	2
7	3	3	4	1	3
8	5	5	5	2	4
9	5	4	3	3	4

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

Tabla 19 Dimensión: Productividad Laboral del GADPR San José de Ancón.

Válido		Frecuencia		Porcentaje	
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Pocas veces	3	33,3	33,3	33,3
	Algunas veces	4	44,4	44,4	77,8
	Casi siempre	2	22,2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

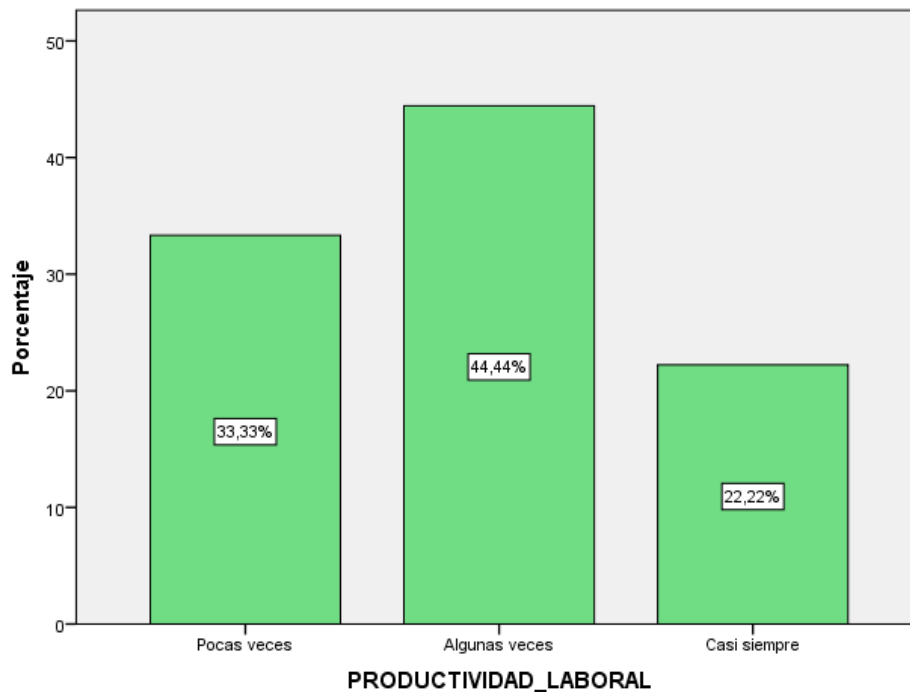


Ilustración 15 Productividad del GADPR San José de Ancón.

Fuente: Obtenida de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

Autor: Xiomara Pita Parrales.

En esta dimensión la variable dependiente desempeño laboral tenemos que un 44,44% de los funcionarios indicaron que algunas veces tienen una buena productividad, un 33,33% indican que pocas veces y por último un 22,22% dijeron que casi siempre poseen buena productividad. En conclusión, tenemos que en término medio (algunas veces) los miembros del GADPR San José de Ancón tienen una buena productividad laboral.

2.2. Eficacia.

La siguiente tabla refleja la ponderación de las 4 preguntas que engloban la dimensión de Eficacia.

Tabla 20 Ponderación de preguntas dimensión Eficacia.

No. De trabajador	Preguntas				Promedio
	¿Conoce todas las funciones de su puesto de trabajo?	¿Realiza su trabajo con calidad?	¿Cumple con sus tareas asignadas?	¿Dentro de la organización generan alternativas de solución a problemas?	
1	4	4	3	2	3
2	3	4	3	1	3
3	2	4	3	2	3
4	4	3	4	1	3
5	2	4	4	3	3
6	2	4	4	1	3
7	3	3	4	1	3
8	3	4	5	1	3
9	4	5	5	1	4

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

Tabla 21 Dimensión: Eficacia en el GADPR San José de Ancón.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	8	88,9	88,9	88,9
Casi siempre	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

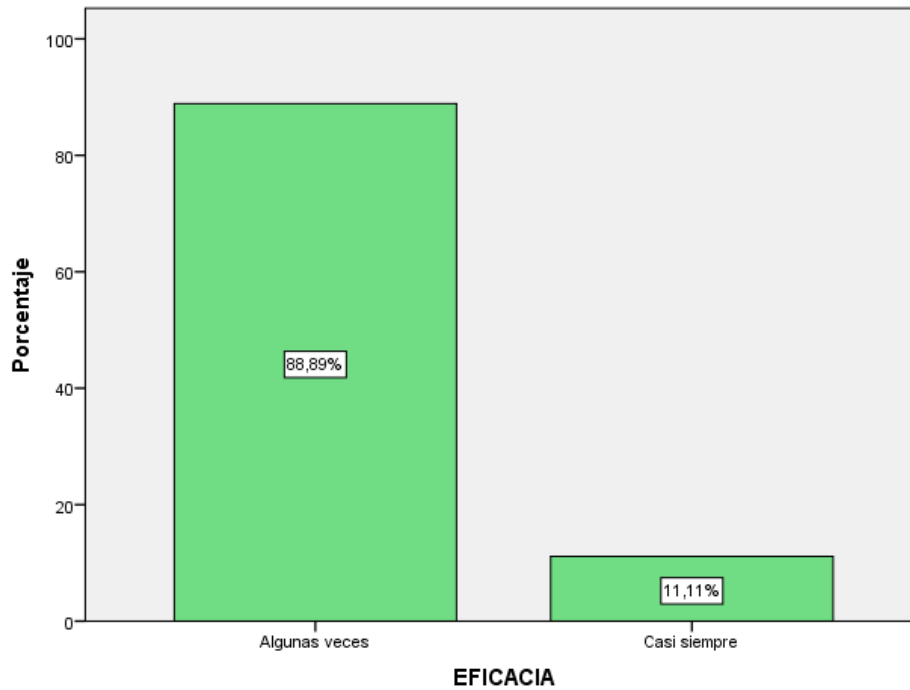


Ilustración 16 Eficacia en el GADPR San José de Ancón.

Fuente: Obtenida de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

Autor: Xiomara Pita Parrales.

En el nivel de eficacia que se encuentra la mayoría de los funcionarios del GADPR es del 88,89% con algunas veces y un 11,11% que casi siempre. En conclusión tenemos que está en término medio la eficacia con respeto al cumplimiento del trabajo que realizan los miembros del GADPR San José de Ancón.

2.3. Eficiencia laboral.

La siguiente tabla refleja la ponderación de las 4 preguntas que engloban la dimensión de Eficiencia Laboral.

Tabla 22 Ponderación de preguntas dimensión Eficiencia Laboral.

No. De trabajador	Preguntas				Promedio
	¿Se considera capacitado y apto para desempeñar su puesto de trabajo?	¿Las actividades se desarrollan con liderazgo y cooperación?	¿Logra adaptarse a los cambios que se generen dentro de la organización?	¿Optimiza el uso de sus recursos disponibles?	
1	2	1	2	2	2
2	3	2	2	2	2
3	3	1	1	2	2
4	3	2	3	1	2
5	4	3	5	2	4
6	4	3	3	2	3
7	3	1	1	3	2
8	3	2	1	3	2
9	4	3	3	2	3

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

Tabla 23 Dimensión: Eficiencia Laboral del GADPR San José de Ancón.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	6	66,7	66,7	66,7
	Algunas veces	2	22,2	22,2	88,9
	Casi siempre	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Nota, Fuente: obtenido de la entrevista a los funcionarios del GADPR.

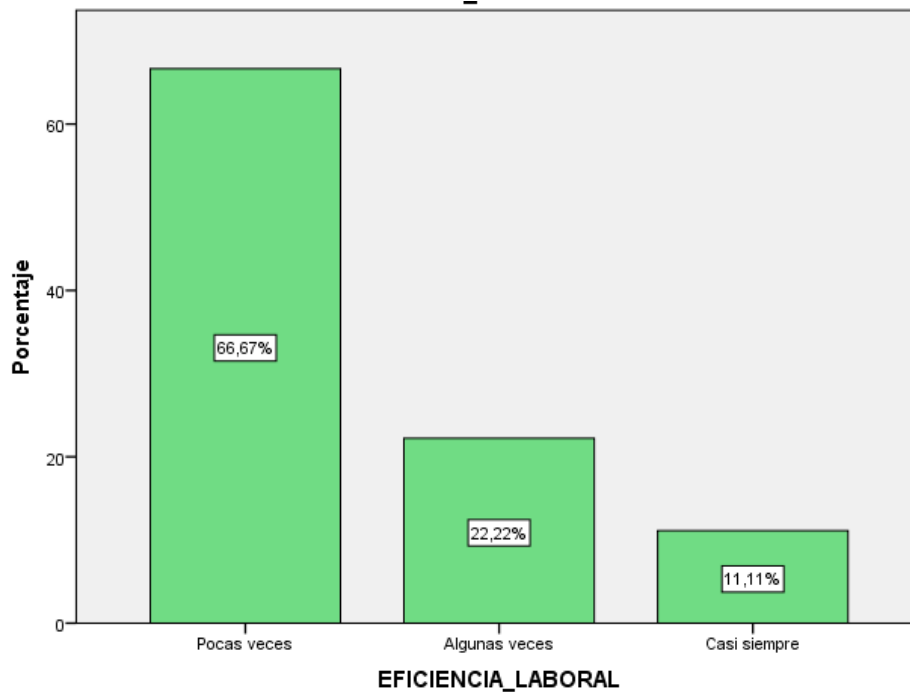


Ilustración 17 Eficiencia Laboral en el GADPR San José de Ancón.
Fuente: Obtenida de la entrevista a los funcionarios del GADPR.
Autor: Xiomara Pita Parrales.

En la tabla y grafico que se presentan en esta dimensión tenemos que un 66,67% de los entrevistados indicaron que pocas veces llegan a tener una buena eficiencia laboral, un 22,22% indican que algunas veces y por ultimo con un 11,11% dijeron que casi siempre tienen una buena eficiencia laboral. En conclusión, tenemos que la optimización de recursos y las actividades desarrolladas se dan pocas veces en los miembros del GADPR San José de Ancón.

3.2.2. Cuestionario de la encuesta a los habitantes de la parroquia San José de Ancón.

Fue necesario realizar la encuesta a los habitantes de la comunidad de la parroquia para tener una opinión acerca de las gestiones realizadas en beneficio de la comunidad y comprobar que los clientes externos se sienten satisfechos con el desempeño de los funcionarios del GADPR San José de Ancón.

Se obtuvieron los siguientes resultados:

3.2.2.1. Información General.

1. Sexo de los habitantes encuestados de la Parroquia San José de Ancón.

Tabla 24 Género de los Habitantes Encuestados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	157	50,6	50,6	50,6
	Mujer	153	49,4	49,4	100,0
	Total	310	100,0	100,0	

Dato, Fuente: Obtenida de las encuestas a los habitantes de la parroquia.

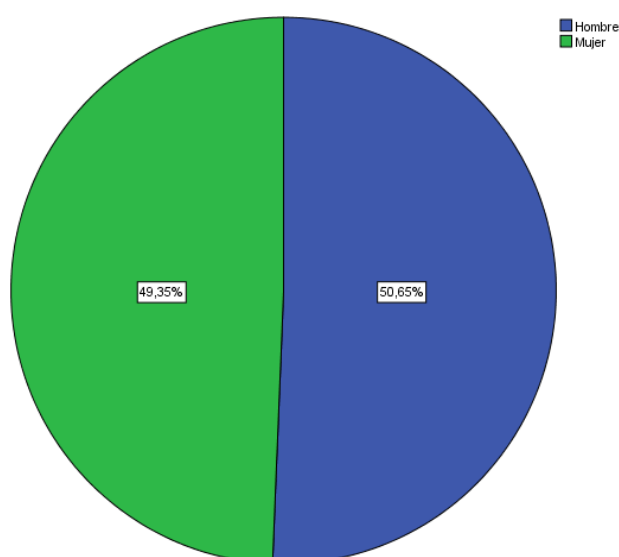


Ilustración 18 Género de los Habitantes Encuestados.

Fuente: Obtenida de las encuestas a los habitantes de la parroquia San José de Ancón.

Autor: Xiomara Pita Parrales.

3.2.2.2. Información Específica.

PREGUNTA 1: ¿Cómo calificaría el nivel de cumplimiento de las labores de los empleados del GADPR San José de Ancón para el crecimiento de la parroquia?

Tabla 25 Nivel de Cumplimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy buena	12	3,9	3,9	3,9
	Buena	81	26,1	26,1	30,0
	Regular	118	38,1	38,1	68,1
	Mala	77	24,8	24,8	92,9
	Muy mala	22	7,1	7,1	100,0
Total		310	100,0	100,0	

Dato, Fuente: Obtenida de las encuestas a los habitantes de la parroquia.

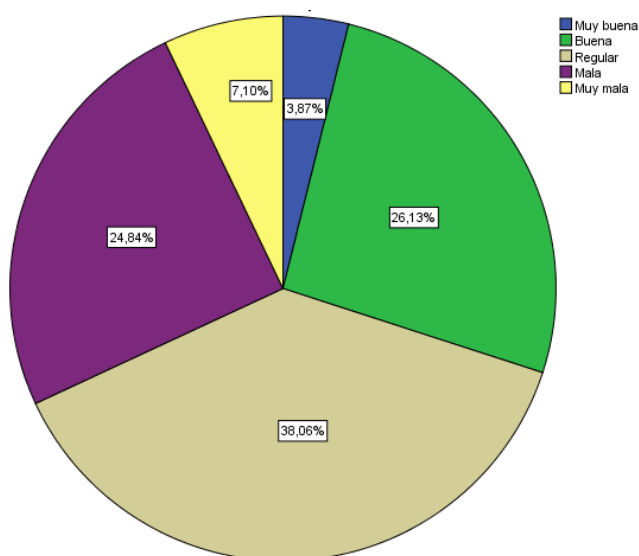


Ilustración 19 Nivel de Cumplimiento.

Fuente: Obtenida de las encuestas a los habitantes de la parroquia San José de Ancón.

Autor: Xiomara Pita Parrales.

En esta pregunta nos basamos en querer saber en qué nivel las personas vieron el cumplimiento de las obligaciones del miembro del GADPR y se obtuvo los siguientes resultados: el 38,10% indicaron que fue regular, el 26,10% que fue buena, el 24,8% indicaron que fue mala, seguida por un 7,10% con un cumplimiento muy malo y por último con 3,9% con muy buena. En conclusión tenemos que el cumplimiento de los funcionarios no fue buena.

PREGUNTA 2: ¿Qué tanto percibe el nivel de compromiso con sus labores a los funcionarios del GADPR?

Tabla 26 Nivel de Compromiso.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	69	22,3	22,3	22,3
	Regular	155	50,0	50,0	72,3
	Baja	67	21,6	21,6	93,9
	Muy Baja	19	6,1	6,1	100,0
	Total	310	100,0	100,0	

Dato, Fuente: Obtenida de las encuestas a los habitantes de la parroquia.

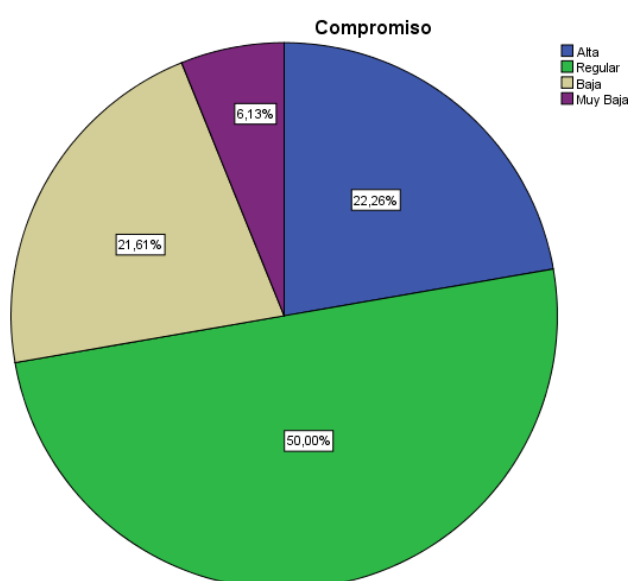


Ilustración 20 Nivel de Compromiso.

Fuente: Obtenida de las encuestas a los habitantes de la parroquia San José de Ancón.

Autor: Xiomara Pita Parrales.

En esta pregunta pretendimos saber la percepción de las personas acerca del nivel de compromiso que han visto en los funcionarios del GADPR, teniendo los siguientes resultados.

Un 50% indicó que este compromiso se vio regularmente, un 22,3% que fue alta, un 21,6% fue baja y por último tenemos que un 6,10% considera que su compromiso fue muy malo.

PREGUNTA 3: ¿Cómo calificaría el trabajo en equipo de los miembros del GADPR San José de Ancón?

Tabla 27 Trabajo en Equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	58	18,7	18,7	18,7
	Regular	198	63,9	63,9	82,6
	Mala	54	17,4	17,4	100,0
	Total	310	100,0	100,0	

Dato, Fuente: Obtenida de las encuestas a los habitantes de la parroquia.

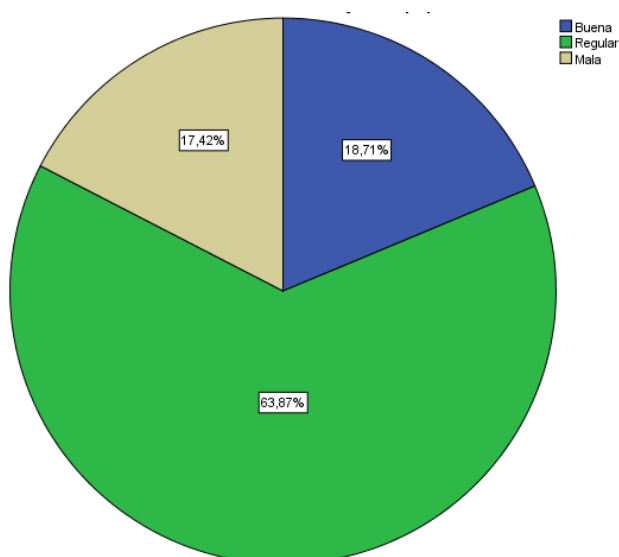


Ilustración 21 Trabajo en Equipo.

Fuente: Obtenida de las encuestas a los habitantes de la parroquia San José de Ancón.

Autor: Xiomara Pita Parrales.

El objetivo de esta pregunta fue conocer si la población vi algún momento trabajo en conjunto y equipo de los miembros del GADPR y obtuvimos las siguientes respuestas. En su mayoría con un 63,9% que el trabajo en equipo fue regular, y el 18,17% que fue buena y por último 17,4% dicen que fue mala.

REGUNTA 4: ¿Alguna vez ha escuchado casos de malas prácticas sobre los funcionarios del GADPR San José de Ancón?

Tabla 28 *Malas Prácticas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	1,6	1,6	1,6
	Algunas veces	40	12,9	12,9	14,5
	Nunca	265	85,5	85,5	100,0
	Total	310	100,0	100,0	

Dato, Fuente: Obtenida de las encuestas a los habitantes de la parroquia.

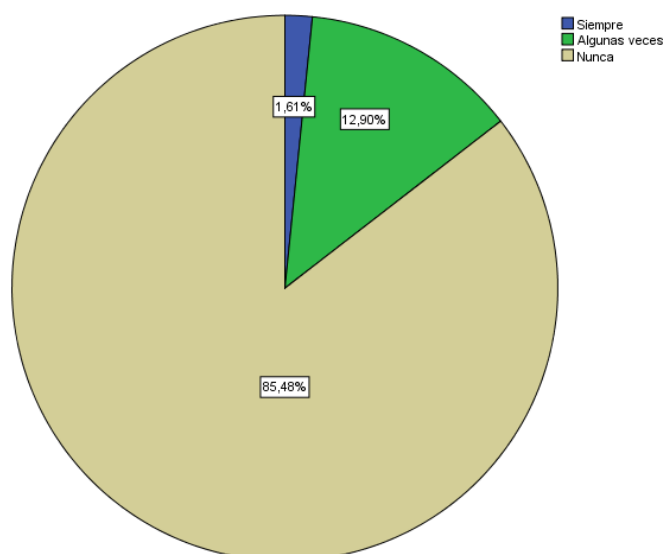


Ilustración 22 *Malas Prácticas.*

Fuente: Obtenida de las encuestas a los habitantes de la parroquia San José de Ancón.

Autor: Xiomara Pita Parrales.

Esta pregunta se basó en conocer si los habitantes de la parroquia habían percibido algún tipo de corrupción en sus funciones como miembros del GADPR. Se obtuvo las siguientes repuestas. 85,5% indicaron que nunca había visto anomalías, el 12% que algunas veces mientras que el 1,6% que fue un porcentaje muy bajo dijeron que siempre habían visto malas prácticas.

PREGUNTA 5: ¿Qué nivel de participación tiene usted en las decisiones de la parroquia?

Tabla 29 Nivel de Participación del Ciudadano.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	7	2,3	2,3	2,3
	Media	48	15,5	15,5	17,7
	Baja	255	82,3	82,3	100,0
	Total	310	100,0	100,0	

Dato, Fuente: Obtenida de las encuestas a los habitantes de la parroquia.

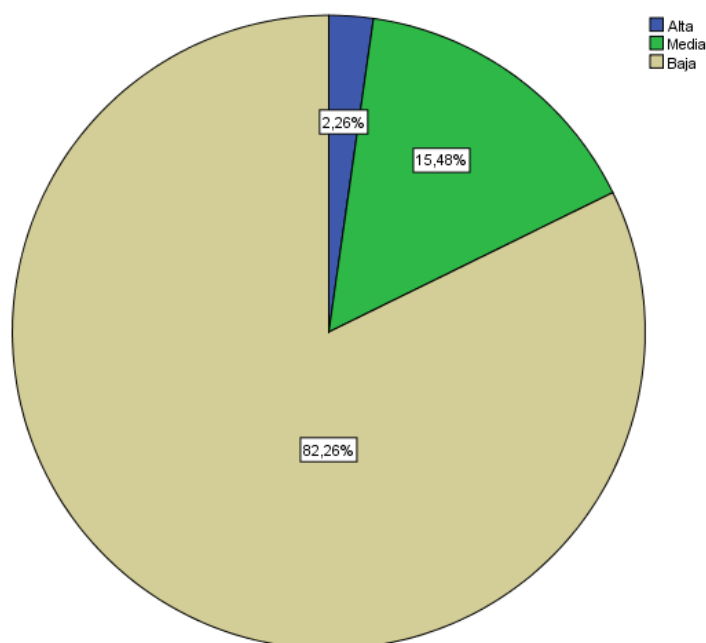


Ilustración 23 Nivel de Participación del Ciudadano.

Fuente: Obtenida de las encuestas a los habitantes de la parroquia San José de Ancón.

Autor: Xiomara Pita Parrales.

Esta pregunta tuvo como objetivo verificar si los habitantes de la parroquia asistían a las reuniones realizadas por el GADPR y está en su mayoría con un 82,3% indicaron que es muy baja su participación, mientras que el 15,5% dijeron que es media su participación en este tipo de eventos.

PREGUNTA 6: ¿Cómo calificaría el nivel de desempeño laboral de los empleados del GADPR San José de Ancón?

Tabla 30 Calificación del Nivel de Desempeño Laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	8	2,6	2,6	2,6
	Regular	141	45,5	45,5	48,1
	Baja	134	43,2	43,2	91,3
	Muy Baja	27	8,7	8,7	100,0
	Total	310	100,0	100,0	

Dato, Fuente: Obtenida de las encuestas a los habitantes de la parroquia.

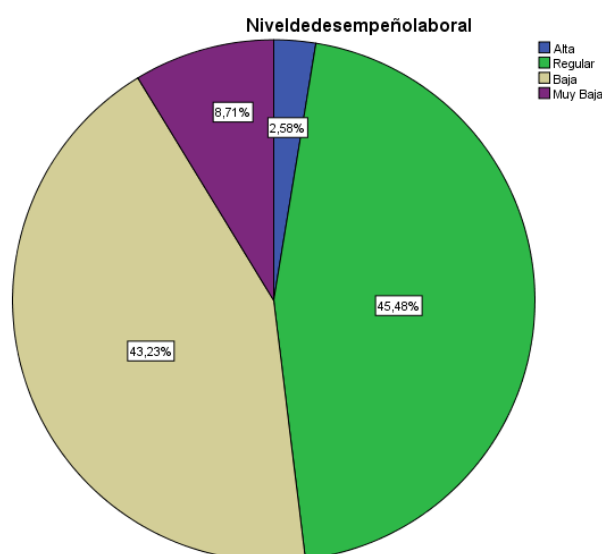


Ilustración 24 Calificación de Nivel de Desempeño Laboral.

Fuente: Obtenida de las encuestas a los habitantes de la parroquia San José de Ancón.

Autor: Xiomara Pita Parrales.

En este caso tenemos los resultados según la percepción de los habitantes de la Parroquia, el cómo ha sido el desempeño laboral de acuerdo a sus gestiones realizadas, obtuvimos las siguientes respuestas.

El 45,5% indicaron que su desempeño fue regular, el 43,2 que fue baja, el 8,7% que fue muy baja y por último 2,6 que indicaron que fue alto su desempeño.

PREGUNTA 7: ¿Considera que los funcionarios del GADPR de su comunidad están capacitados para ejercer el cargo?

Tabla 31 Opiniones de la ciudadanía.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	57	18,4	18,4	18,4
	No	253	81,6	81,6	100,0
	Total	310	100,0	100,0	

Dato, Fuente: Obtenida de las encuestas a los habitantes de la parroquia.

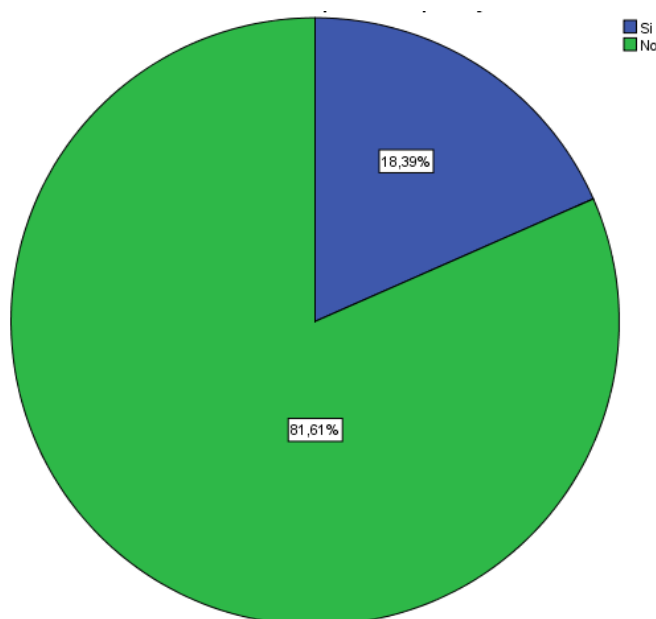


Ilustración 25 Opinión de la ciudadanía.

Fuente: Obtenida de las encuestas a los habitantes de la parroquia San José de Ancón.

Autor: Xiomara Pita Parrales.

La tabla nos muestra la opinión ciudadana acerca si consideran que los miembros del GADPR están aptos y capacitados para ejercer el cargo público que les fue otorgado por elección popular, obtuvimos las siguientes respuestas. 81,6% indicaron que no, mientras que en un porcentaje mucho menor indicaron que si están aptos 18,4%.

3.3. Presentación de resultados y discusión

3.3.1. Presentación de resultados.

Para la interpretación de las correlaciones y verificar si existe algún tipo de relación entre estas se utilizó el método de valor de Rho de Spearman que significa:

Según Campos (2015) indica que esta es medida de asociación lineal que es utilizada para medir rangos de números en orden, de un grupo de variables y luego compararlos entre sí.

“Los análisis de correlación sirven para determinar la intensidad en la relación entre dos variables sean estas de carácter ordinales, el resultado de esta correlación es una técnica no paramétrica, aplicable a los estudios que cumplen con los supuestos de normalidad, es muy útil para las muestras pequeñas menores de 30 utilizando sus rangos y ver qué tan fuerte es dicha relación entre estas dos” (Barrera, 2014)

Tabla 32 Valor de Rho Spearman.

Valor de Rho Spearman	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Dato, Fuente: Campos Wilfrido (2015).

1. Correlación entre la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Hipótesis

H₀. No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los empleados del GADPR San José de Ancón.

p-valor >0,05

H₁. Si existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los empleados del GADPR San José de Ancón.

p-valor <0,05

Tabla 33 *Correlación de Variable Dependiente e Independiente.*

			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,408
		Sig. (bilateral)	.	,0275
		N	9	9
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,408	1,000
		Sig. (bilateral)	,0275	.
		N	9	9

Dato, Fuente: Obtenida de las entrevistas a los funcionarios del GADPR San José de Ancón.

La interpretación de esta correlación según la tabla de valores de Rho de Spearman demuestra que existe una relación mínima de 0,0408 que nos indica que es Correlación positiva moderada, por lo que se establece que es una correlación negativa es decir que a mayor aceptación de una de las variables la otra descenderá su calificación.

La significación de esta correlación da 0,0275 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa donde me indica que si existe relación entre estas variables.

2. Correlación entre las dimensiones de Comunicación y Productividad laboral.

Tabla 34 *Correlación entre Comunicación y Productividad Laboral*

			COMUNICACIÓN	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,195
		Sig. (bilateral)	.	,615
		N	9	9
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,195	1,000
		Sig. (bilateral)	,615	.
		N	9	9

Dato, Fuente: Obtenida de las entrevistas a los funcionarios del GADPR San José de Ancón.

La interpretación de esta correlación según la tabla de valores de Rho de Spearman demuestra que existe una relación directa de 0,0195 que nos indica que es positiva muy baja, por lo que se establece que es una correlación negativa es decir que a mayor aceptación de una de las dimensiones la otra descenderá su calificación.

3. Correlación entre Toma de decisiones y Productividad Laboral.

Tabla 35 *Correlación ente Toma de Decisiones y Productividad Laboral.*

			TOMA DE DECISIONES	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	TOMA DE DECISIONES	Coeficiente de correlación	1,000	-,142
		Sig. (bilateral)	.	,715
		N	9	9
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	-,142	1,000
		Sig. (bilateral)	,715	.
		N	9	9

Dato, Fuente: Obtenida de las entrevistas a los funcionarios del GADPR San José de Ancón.

La interpretación de esta correlación según la tabla de valores de Rho de Spearman demuestra que existe una relación mínima de -0,0142 que nos indica que es negativa muy baja, por lo que se establece que es una correlación negativa es decir que a mayor aceptación de una de las dimensiones la otra descenderá su calificación.

4. Correlación entre Motivación y Productividad laboral.

Tabla 36 *Correlación entre Motivación y Productividad laboral.*

			MOTIVACIÓN	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	-,224
		Sig. (bilateral)	.	,563
		N	9	9
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	-,224	1,000
		Sig. (bilateral)	,563	.
		N	9	9

Dato, Fuente: Obtenida de las entrevistas a los funcionarios del GADPR San José de Ancón.

La interpretación de esta correlación según la tabla de valores de Rho de Spearman demuestra que existe una relación mínima de -0,0224 que nos indica que es negativa baja, por lo que se establece que es una correlación negativa es decir que a mayor aceptación de una de las dimensiones la otra descenderá su calificación.

5. Correlación entre Comunicación y Eficacia.

Tabla 37 Correlación entre Comunicación y Eficacia.

			COMUNICACIÓN	EFICACIA
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,250
		Sig. (bilateral)	.	,516
		N	9	9
	EFICACIA	Coeficiente de correlación	,250	1,000
		Sig. (bilateral)	,516	.
		N	9	9

Dato, Fuente: Obtenida de las entrevistas a los funcionarios del GADPR San José de Ancón.

La interpretación de esta correlación según la tabla de valores de Rho de Spearman demuestra que existe una relación mínima de 0,0254 que nos indica que es positiva baja, por lo que se establece que es una correlación positiva es decir que a mayor aceptación de una de las dimensiones la otra descenderá su calificación.

6. Correlación entre Toma de Decisiones y Eficacia.

Tabla 38 Correlación entre Toma de Decisiones y Eficacia.

			TOMA DE DECISIONES	EFICACIA
Rho de Spearman	TOMA DE DECISIONES	Coeficiente de correlación	1,000	,151
		Sig. (bilateral)	.	,699
		N	9	9
	EFICACIA	Coeficiente de correlación	,151	1,000
		Sig. (bilateral)	,699	.
		N	9	9

Dato, Fuente: Obtenida de las entrevistas a los funcionarios del GADPR San José de Ancón.

La interpretación de esta correlación según la tabla de valores de Rho de Spearman demuestra que existe una relación mínima de 0,0151 que nos indica que es positiva muy baja, por lo que se establece que es una correlación positiva tendiendo a ser casi nula ya que se aproxima bastante a 0 es decir que a mayor aceptación de una de las dimensiones la otra descenderá su calificación.

7. Correlación entre Motivación y Eficacia.

Tabla 39 Correlación entre Motivación y Eficacia.

			MOTIVACIÓN	EFICACIA
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	-,073
		Sig. (bilateral)	.	,852
		N	9	9
	EFICACIA	Coeficiente de correlación	-,073	1,000
		Sig. (bilateral)	,852	.
		N	9	9

Dato, Fuente: Obtenida de las entrevistas a los funcionarios del GADPR San José de Ancón.

La interpretación de esta correlación según la tabla de valores de Rho de Spearman demuestra que existe una relación mínima de -0,073 que nos indica que es negativa alta, por lo que se establece que es una correlación negativa es decir que a mayor aceptación de una de las dimensiones la otra descenderá su calificación.

8. Correlación entre Comunicación y Eficiencia laboral.

Tabla 40 *Correlación entre Comunicación y Eficiencia laboral.*

			COMUNICACIÓN	EFICIENCIA LABORAL
Rho de	COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	-,546
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,129
		N	9	9
	EFICIENCIA LABORAL	Coefficiente de correlación	-,546	1,000
		Sig. (bilateral)	,129	.
		N	9	9

Dato, Fuente: Obtenida de las entrevistas a los funcionarios del GADPR San José de Ancón.

La interpretación de esta correlación según la tabla de valores de Rho de Spearman demuestra que existe una relación mínima de -0,0546 que nos indica que es negativa moderada, por lo que se establece que es una correlación negativa es decir que a mayor aceptación de una de las dimensiones la otra descenderá su calificación.

9. Correlación entre Toma de decisiones y Eficiencia Laboral.

Tabla 41 *Correlación entre Toma de decisiones y Eficiencia Laboral.*

			TOMA DE DECISIONES	EFICIENCIA LABORAL
Rho de	TOMA DE DECISIONES	Coefficiente de correlación	1,000	-,011
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,978
		N	9	9
	EFICIENCIA LABORAL	Coefficiente de correlación	-,011	1,000
		Sig. (bilateral)	,978	.
		N	9	9

Dato, Fuente: Obtenida de las entrevistas a los funcionarios del GADPR San José de Ancón.

La interpretación de esta correlación según la tabla de valores de Rho de Spearman demuestra que existe una relación mínima de -0,0011 que nos indica que es nula la relación entre ambas, por lo que se establece que no existe correlación es decir que a mayor aceptación de una de las dimensiones la otra descenderá su calificación.

10. Correlación entre Motivación y Eficiencia Laboral.

Tabla 42 *Correlación entre Motivación y Eficiencia Laboral.*

		EFICIENCIA LABORAL	
		MOTIVACIÓN	LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,751*
		N	9
	EFICIENCIA LABORAL	Coeficiente de correlación	-,751*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	9

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La interpretación de esta correlación según la tabla de valores de Rho de Spearman demuestra que existe una relación mínima de -0,0751 que nos indica que es negativa alta, por lo que se establece que es una correlación negativa es decir que a mayor aceptación de una de las dimensiones la otra descenderá su calificación.

3.3.2. Discusión

Como resultados finales de esta investigación que hacía referencia al clima organizacional y su relación con el desempeño laboral para el GADPR San José de Ancón. En un periodo establecido anteriormente.

Es necesario indicar que de la variable Clima Organizacional se desplego 3 dimensiones: comunicación, toma de decisiones y motivación del personal, estas tres dimensiones fueron objeto de análisis que dio como resultado un promedio del clima organizacional que se vive dentro de la institución.

Así mismo la variable Desempeño Laboral se derivaron 3 dimensiones que fueron objeto de estudio dentro de esta investigación, estas fueron: productividad laboral, eficacia en los trabajadores y por último la eficiencia laboral.

Se puede analizar que el valor de Rho de Spearman demuestra que existe una relación mínima de 0,0408 que nos indica que es Correlación positiva moderada. Lo que nos indica que el clima organizacional influye de manera moderada en el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Parroquial San José de Ancón.

Gracias al valor de Rho de Spearman se puede aceptar la siguiente hipótesis **H1**. Si existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los empleados del GADPR San José de Ancón. p-valor <0,05

CONCLUSIONES

- ✓ El estudio que se realizó en las instalaciones del GAD Parroquial San José de Ancón proporciono los siguientes resultados que ayudo a determinar que el clima organizacional en esta institución no fue el adecuado en el periodo que duró la administración, por lo tanto, se logró identificar que existen fallos en algunas dimensiones consideradas importantes para que el clima organizacional dé como resultado un buen desempeño laboral.

- ✓ Se determinó que la correlación que existe entre estas dos variables dio como resultado que es positiva moderada, por lo que se establece que es una correlación negativa es decir que a mayor aceptación de una de las variables la otra descenderá su calificación.

- ✓ El estudio y el análisis al que se concluyo es que el clima laboral en el GADPRSJA no es el adecuado debido a la falta de experiencia y conocimientos o no cuentan con los recursos necesarios lo que influye en su desempeño laboral.

- ✓ La población percibe una mala administración a través de las gestiones realizadas que han hecho que la parroquia San José de Ancón no cuenta con todos los beneficios que por ley merece.

RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda al GAD Parroquial San José de Ancón que realice un fortalecimiento en las dimensiones que forman el clima organizacional mediante talleres, capacitaciones o eventos recreativos de convivencia entre sus trabajadores con las debidas evaluaciones.
- ✓ Que las personas que laboran en el GADPRJSA sean participe de estas capacitaciones o planes de contingencia futuras que se puedan implementar para que alimenten sus conocimientos y poder dar un mejor servicio a la comunidad.
- ✓ Se recomienda a la institución mejorar el ambiente laboral donde se desempeñan sus colaboradores a diario para que las relaciones interpersonales mejoren dejando claro las competencias que le corresponden.
- ✓ Recomendar a la institución darles mayor participación a los ciudadanos de la parroquia mediante socializaciones constantes de los proyectos o los avances de las gestiones.
- ✓ Se recomienda la elaboración de un nuevo estudio para nuevas administraciones futuras para determinar la ejecución correcta de las gestiones y los debidos resultados.
- ✓ Recomendar al GADP crear un plan de actividades que ayuden a mejorar sus labores diarias dándole énfasis a la filosofía empresarial para que los trabajadores se sientan comprometidos y se identifiquen con la misión, visión y valores corporativos.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación - Introducción a la Metodología Científica* (6ta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=concepto+de+investigacion+correlacional&ots=kXoHgmvtl8&sig=gSDIs_S0UoqSelmQCt-vdHrXsWM#v=onepage&q=concepto%20de%20investigacion%20correlacional&f=false
- Barrera, M. M. (2014). Uso de la Correlacion de Spearman en un Estudio de Intervencion en Fisioterapia. *Movimiento Cinetifico*, 104.
- Benjamin, S. (1974). *Organizational climates: An essay. Personnel Psychology*.
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México. Obtenido de [http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20\(1\)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf)
- Carrasco Soria, S. E. (2013). *El clima Organizacional y su afectacion en el nivel de Desempeo Laboral de los funcionarios del Gobierno Parroquial de Huachi Grande del Cantón Ambato*. Ambato.
- Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, M. J., & Nuez Partido, A. (2010). *Relaciones entre Clima Organizacional y la Satisfaccion Laboral* (Vol. 2). Madrid: S.L. Obtenido de <https://books.google.es/>
- Chiang Vega, M., Salazar Botello, M., Huerta Rivera, P. C., & Nuñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *SciELO*, 66-85.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos - El Capital Humano de las Organizaciones*. (Novena ed.). México: McGraw Hill.
- COOTAD. (2010). *CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN*. Quito. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org.pdf
- Diaz, R., & Zavala, G. (2006). *Diagnóstico de Clima Organizacional: Un Análisis Conceptual y Metodológico*.
- Espinosa Baez, M. I., & Uguña Soto, L. A. (2016). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeo y Compromiso del Personal Operativo de una Empresa Farmaco-Industrial*. Escuela Superior Politecnica del Litoral, Guayaquil. Obtenido de <https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/2597>
- Fernandez-Ríos, M., & Sánchez, J. (1997). *Eficacia Organizacional: Concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Diaz de Santos, S.A.
- GADPR San Jose de Ancón. (2017). *Gobierno Autonomo Descentralizado Parroquial San Jose de Ancón*. Obtenido de Orgánico Funcional del GADPR San José de Ancón:

- http://gadpancon.gob.ec/wp-content/uploads/2014/09/images_Documentacion_ORGANICOFUNCIONALGADPSJA.pdf
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnostico: Una Aproximacion Conceptual. *Revista Ambiente*.
- Guevara Pazmiño, X. (2018). *Nivel de Satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Quito. Obtenido de repositorio.uasb.edu.ec
- Gutiérrez Hernández, G. d. (2014). Teoria de la Toma de Decisiones. Definición, Etapas y Tipos. *Gestiopolis*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2004). *Metología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación* (4ta Edición ed.). México. Obtenido de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri-et-al-metodologia-de-la-investi.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4
- INEC. (2010). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj2j5W8i-riAhXqc98KHxeLClkQFjAAegQIBhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.ecuadorencifras.gob.ec%2Fwp-content%2Fplugins%2Fdownload-monitor%2Fdownload.php%3Fid%3D310%26force%3D1&us>
- Jimenez Viteri, H. D., & Mosquera Ojeda, A. K. (2017). *Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores, de los Departamentos Financieros en Entidades Públicas*. Tesis, Universidad del Pacífico, Quito. Obtenido de http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/307/1/TNE_UPAC_17699.pdf
- Kerlinger, F., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del Comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores. Obtenido de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri-et-al-metodologia-de-la-investi.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- PDyOT. (2015). *Sistema Nacional de Información*. Obtenido de http://www.gadpancon.gob.ec/images/A_Documentos_gad_Ancon/DOCUMENTACION/pdyot/pdyot%202015/pdyot%20SAN%20JOS%C3%83%C2%89%20DE%20ANC%C3%83%C2%93N.pdf
- Quispe Vargas, E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas , Andahuaylas. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe>

- Rebeil Corella, M. A., & RuizSandoval Reséndiz, C. (2000). *El Poder de la Comunicación en las Organizaciones*. México. Obtenido de <https://books.google.es/>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera edición ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Salazar Estrada, J., Guerrero Pupo, J., Manchado Rodríguez, Y., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *SciELO*.
- Santa Eulalia Mainegra, J. M., & Sampredo Diaz, B. A. (Sept - Oct de 2012). Clima Organizacionalm en Instituciones de Atención Primaria de Salud. *SciELO*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000500011&lang=en
- Segregado Pérez, A. M. (2011). La Gestión Universitaria y el Clima Organizacional. *SciELO*.
- SENPLADES. (s.f.). *Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/instituciones/secretaria-nacional-de-planificacion-y-desarrollo-senplades-de-ecuador>
- Sosa Granadino, W. (28 de Febrero de 2012). *Administracion de Empresas*. Obtenido de Desempeño Laboral: <http://sosagranadinowilmer.blogspot.com/2012/02/desempeno-laboral.html>
- Teruel, S. (16 de Mayo de 2019). *Captio*. Obtenido de Las 8 Etapas en el Proceso de Toma de Decisiones de la Empresa: <https://www.captio.net/>
- Villavicencio Carranza, M. A. (2015). *Efectos de una intervencion Ad Hoc sobre el Clima Organiacional y el Desempeño Laboral*. Tesis , Universidad Nacional Autónoma de Mexico, México. Obtenido de <http://www.remeri.org.mx/>
- Wilfrido, C. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *SCIELO*. doi:<http://dx.doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Zans Castellón, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeo Laboral de los Tarabajadores Administrativos y Docentes de la Facultad Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua en el Periodo 2016*. Tesis, Universidad Nacional Autónoma de Nigaragua, Matagalpa. Obtenido de <http://repositorio.unan.edu.ni/>

ANEXOS



San José de Ancón, 12 de Marzo 2019
Oficio N°0158 -GADPR-SJA-2020

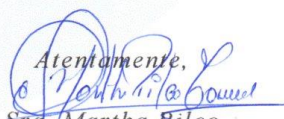
Dr. Olmedo Farfán
DECANO DE LA FACULTAD DE ESTUDIOS DE POSTGRADOS UTEG

De mis consideraciones:

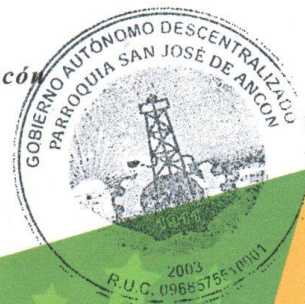
Con grato placer el Gobierno Parroquial San José de Ancón se dirige ante usted deseándole éxitos en sus funciones.

*En consideración a la solicitud presentada por la **ING. XIOMARA PITA PARRALES** con **CI: 2400206070**, estudiante de la facultad de postgrado de la carrera de **MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL**, y una vez analizada la propuesta para desarrollar el trabajo de titulación con el tema **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL PARA EL GAD PARROQUIAL SAN JOSÉ DE ANCÓN”**, procede a la aprobación de la solicitud en brindar facilidades para el desarrollo de la respectiva tesis; autorizo a la UTEG subir dicho trabajo a la plataforma web de la institución.*

Por su atención, quedo agradecida.

Atentamente,

Srta. Martha Filco
Presidente GAD- Parroquia San José de Ancón

C.C.: Archivo



Ancón, barrio Central, frente a oficinas de PACIFPETROL
Teléfono: 04 2906 045
juntaparroquialsanjoceancon@hotmail.com
www.gadpancon.gob.ec

Juntos por el Cambio...

**CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA A LOS FUNCIONARIOS DEL GADPR
SAN JOSE DE ANCÓN**



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE POSTGRADOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Objetivo: Evaluar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral para el GADPR San José de Ancón a través de este instrumento de recolección de datos.

Solicito conteste cada una de las preguntas de forma verídica

Pinte el “o” en la respuesta que usted considere:

INFORMACION GENERAL:

Genero

- Femenino
- Masculino

Edad: _____

Estado civil: _____

Cargo en el GADPR San José de Ancón: _____

INFORMACIÓN ESPECÍFICA:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	POCAS VECES	NUNCA

CUESTIONARIO PARA LOS MIEMBROS DEL GADPR SAN JOSÉ DE ANCÓN						
No.	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
	CLIMA ORGANIZACIONAL					
	COMUNICACIÓN					
1	¿Percibe una buena relación interpersonal entre Ud. y sus compañeros?					
2	¿Existe una buena comunicación dentro de su lugar de trabajo?					
3	¿Son claros los mensajes que se dan dentro de la organización?					
4	¿Posee acceso a la información suficiente para realizar su trabajo?					
	TOMA DE DECISIONES					
5	¿Forma parte de la toma decisiones dentro de la organización?					
6	¿Ejerce a cabalidad sus competencias (funciones, responsabilidades y actividades) dentro del GADPR?					
7	¿La estructura de la organización le permite tomar decisiones dentro de la organización?					
8	¿Afecta su rendimiento las malas decisiones del resto de sus compañeros?					
	MOTIVACIÓN					
9	¿Se encuentra de acuerdo con los salarios dispuestos?					
10	¿Recibe buenas críticas acerca del trabajo que desempeña?					
11	¿Se siente parte del equipo de trabajo?					
12	¿Ha recibido charlas motivacionales?					
No.	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
	DESEMPEÑO LABORAL					
	PRODUCTIVIDAD LABORAL					

13	¿Ud. logra eficientemente todas sus tareas asignadas?					
14	¿Logra cumplir con las metas y los objetivos de la organización?					
15	¿Su rendimiento va acorde con la institución?					
16	¿El estado de las instalaciones le permite ejecutar su trabajo?					
	EFICACIA					
17	¿Conoce todas las funciones de su puesto de trabajo?					
18	¿Realiza su trabajo con calidad?					
19	¿Cumple con sus tareas asignadas?					
20	¿Dentro de la organización generan alternativas de solución a problemas?					
	EFICIENCIA LABORAL					
21	¿Se considera capacitado y apto para desempeñar su puesto de trabajo?					
22	¿Las actividades se desarrollan con liderazgo y cooperación?					
23	¿Logra adaptarse a los cambios que se generen dentro de la organización?					
24	¿Optimiza el uso de sus recursos disponibles?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA A LOS HABITANTES DE LA
PARROQUIA SAN JOSÉ DE ANCÓN**



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE POSTGRADOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Objetivo: Evaluar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral para el GADPR San José de Ancón a través de este instrumento de recolección de datos.

Solicito conteste cada una de las preguntas de forma verídica

Pinte el “o” en la respuesta que usted considere:

INFORMACION GENERAL

Genero

- Femenino
- Masculino

Edad: _____

Estado civil: _____

INFORMACION ESPECÍFICA

1. *¿Cómo calificaría el nivel de cumplimiento de las labores de los empleados del GADPR San José de Ancón para el crecimiento de la parroquia?*

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala

2. *¿Qué tanto percibe el nivel de compromiso con sus labores a los funcionarios del GADPR?*

- Muy alta
- Alta
- Regular
- Baja
- Muy baja

3. *¿Cómo calificaría el trabajo en equipo de los miembros del GADPR San José de Ancón?*

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala

4. *¿Alguna vez ha escuchado casos de malas prácticas sobre los funcionarios del GADPR San José de Ancón?*

- Siempre
- Algunas veces
- Nunca

5. *¿Qué nivel de participación tiene usted en las decisiones de la parroquia?*

- Alta
- Media
- Baja

6. *¿Cómo calificaría el nivel de desempeño laboral de los empleados del GADPR San José de Ancón?*

- Muy alta
- Alta
- Regular
- Baja
- Muy baja

7. *¿Considera que los funcionarios del GADPR de su comunidad están capacitados para ejercer el cargo?*

- Si
- No

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.