



1859



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Administración Pública

**Diagnóstico Del Clima laboral de los servidores públicos del
Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón**

Macará, año 2023

**Trabajo de Integración Curricular
previo a la obtención del título de
licenciado en Administración Pública**

AUTOR:

Roy Darán Valle Vásquez

DIRECTOR:

Ing. Tania Elizabeth Patiño Calderón

Loja - Ecuador

2023

CERTIFICADO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Loja, 18 de Mayo del 2024

Ing. Tania Elizabeth Patiño Calderón Mg,Sc

DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

C E R T I F I C O:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración de la Tesis Titulado: **Diagnóstico del clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará, año 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración Pública**, de autoría del estudiante **Roy Darán Valle Vásquez**, con **cédula de identidad Nro. 1104628126**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Ing. Tania Elizabeth Patiño Calderón Mg,Sc

DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORÍA

Yo, Roy Darán Valle Vásquez, declaro ser la autora del presente trabajo de titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi trabajo de titulación en el Repositorio Digital Institucional - Biblioteca Virtual.

Firma: _____

Autor: Roy Darán Valle Vásquez

Cédula de Identidad: 1104628126

Fecha: Loja, 18/05/2024

Correo electrónico: royvalle22@gmail.com

Celular: 0985428286

Carta de autorización por parte de la autora, para la consulta, de producción parcial o total, y publicación electrónica de texto completo, del trabajo de titulación.

Yo, Roy Darán Valle Vásquez declaro ser autora de la Tesis denominada: **Diagnóstico Del Clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará, año 2023**, como requisito para optar el título de Licenciada en Administración Pública, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia del trabajo de integración curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veintiún días del mes de noviembre del dos mil veinte dos, firma el autor:

Firma: _____

Autor: Roy Darán Valle Vásquez

Cédula: 1104628126

Dirección: Loja, Tebaida

Correo electrónico: royvalle22@gmail.com

Celular: 0985428286

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director del trabajo de titulación: Ing. Tania Elizabeth Patiño Calderón, Mg. Sc.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por llenarme de mucha fortaleza para cumplir mi meta y por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados; en especial a mis padres por su amor, consejos en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy, a mis hermanos gracias por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

A mis amigos y todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos

Roy Darán Valle Vásquez

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Loja, Facultad Jurídica, Social y Administrativa, de la Carrera de Administración Pública, por la oportunidad que me ha brindado para formarme en el ámbito académico como una profesional, así mismo a todos los docentes de la Carrera, quienes me transmitieron sus conocimientos a través de sus enseñanzas.

De manera especial, al Ing. Tania Elizabeth Patiño Calderón, por su correcta asesoría y dirección del Trabajo de Titulación.

Al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará, institución donde se realizó este trabajo de investigación, de igual manera extendiendo mi profundo agradecimiento al Alcalde, Sr. Francisco Azuero, quien amablemente me colaboro al darme la información brindada y apoyo incondicional y de igual manera extendiendo mi profundo agradecimiento a la Ing. Diana Larreátegui, docente de la asignatura de unidad de integración curricular, por su ayuda incondicional para desarrollar de mejor manera el trabajo de investigación.

Roy Darán Valle Vásquez

ÍNDICE DE CONTENIDO

<i>Certificado del trabajo de titulación.....</i>	<i>ii</i>
<i>Autoría.....</i>	<i>iii</i>
<i>Carta de autorización por parte de la autora, para la consulta, de producción parcial o total, y publicación electrónica de texto completo, del trabajo de titulación.</i>	<i>iv</i>
<i>Dedicatoria</i>	<i>v</i>
<i>Agradecimiento.....</i>	<i>vi</i>
<i>Índice de contenido</i>	<i>vii</i>
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción.....	4
4 Marco Teórico	6
4.1 Antecedentes.....	6
4.2 Base Teórica.....	15
4.2.1 La teoría de los dos factores de Frederick Herzberg	15
4.3 Marco legal Normativo.....	17
4.3.1 Constitución De La República Del Ecuador	17
4.3.2 Losep.....	17
4.3.3 Reglamento General A La Ley Orgánica Del Servicio Público	17

4.3.4	Código Orgánico Organización Territorial Autonomía Descentralización	18
4.3.5	Norma Técnica Para Medición De Clima Laboral Y Cultura Organizacional Del	
Sector Público. Acuerdo Ministerial 2018-0138.....		18
4.4	Marco Referencial	21
4.4.1	Datos Históricos.....	21
4.4.2	Gad De Macara	21
4.4.3	Misión Institucional	21
4.4.4	Visión Institucional	21
4.4.5	Organigrama del GAD Municipal del Cantón Macará	22
4.5	Marco Conceptual.....	22
4.5.1	Clima Laboral.....	22
4.5.2	Factores Del Clima Laboral.....	23
4.5.3	Cultura Organizacional.....	24
4.5.4	Compromiso Organizacional.....	24
4.5.5	Diagnostico Organizacional.....	25
4.5.6	Concepto Motivacion E Higiene	26
5	<i>Metodología</i>	28
5.1	Area De Estudio.....	28
5.1.1	Datos Generales.....	28
6	<i>Resultados</i>	36
6.1	Determinar la Situación Actual del Clima Laboral de los Servidores Administrativos del	
	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Macará.....	38

6.2 Propuesta para el mejoramiento del desempeño en base al clima laboral del GAD Macará
52

7	Discusión.....	62
8	Conclusiones	66
9	Recomendaciones	67
10	Bibliografía	68
11	Anexos	73

Índice de tablas

Tabla 1 Antecedentes Académicos	6
Tabla 2 Composición de Autorirades Gad de macara	22
Tabla 3 Escala de Likert	32
Tabla 4 Rango de la escala de likert para la interpretacion de resultados	32
Tabla 5 Personal administrativo del GAD Macara, año 2023.	36
Tabla 6 Sexo de los miembros del personal administrativo en el GAD Macará	37
Tabla 7 Nivel de educación de los servidores administrativos del GAD Macará	37
Tabla 8 Edad de los servidores administrativos del GAD Macará	38
Tabla 9 Condiciones del Factor Físico de los servidores públicos del GAD Macará	40
Tabla 10 Los Factores Estructurales del GAD Macará	42
Tabla 11 Factor Personal	44
Tabla 12 Factores Interpersonales O De Ambiente Local	45
Tabla 13 Factores de Conflictos.....	46
Tabla 14 Factores Personales.....	48
Tabla 15 Factores de motivación	49
Tabla 16 Factores Propios De Comportamiento Organizacional.....	50
Tabla 17 Factores de Estrés	51

Tabla 18 Factor a mejorar: Factor Físico..... 57

Tabla 19 Factor a mejorar: Factor Estructural 58

Tabla 20 Promedios de Factores 59

Tabla 21 Valoración De Los Factores Con Pesos..... 60

Índice de figuras

Figura 1 Estructura del Gad	22
Figura 2 Mapa del Cantón	29
Figura 3 Aplicación de entrevista dirección talento humano.....	79
Figura 4 Aplicación de Encuestas en Planificación	79
Figura 5 Aplicación de Encuestas en Area de Finanzas.....	79
Figura 6 Aplicación de Encuestas en Recaudación	79
Figura 7 Aplicación de Encuestas en Departamento DAS	80
Figura 8 Aplicación de Encuestas en Departamento DAS	80

Índice de anexos

<i>Anexo 1. Formato de la Entrevista</i>	73
<i>Anexo 2. Formato de la Encuesta.....</i>	74
<i>Anexo 4: Fotografías</i>	79
<i>Anexo 5: Resultado obtenido en Excel de la prueba Alpha De Cronbach</i>	81
<i>Anexo 6 Resultado obtenido en Excel de la prueba Grados de libertad “RELACION SEXO Y CLIMA LABORAL”</i>	82
<i>Anexo 7 Resultado obtenido en Excel de la prueba Grados de libertad “RELACION NIVEL DE EDUCACION Y CLIMA LABORAL”</i>	83

1. TÍTULO

Diagnóstico Del Clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo
Descentralizado Municipal del Cantón Macará, año 2023

2. RESUMEN

El clima laboral dentro de los GADs aborda el ambiente psicológico, emocional y sociocultural que prevalece en las entidades gubernamentales a nivel local, regional o municipal, este ambiente está influenciado por factores como las políticas y prácticas de recursos humanos, el estilo de liderazgo, la comunicación interna, la participación de los empleados en la toma de decisiones. Por tal razón, el presente trabajo de investigación consistió en llevar a cabo un análisis del Clima Laboral dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará, año 2023. Con el propósito general de realizar un diagnóstico del clima laboral de los servidores públicos, determinar los factores que más influyen dentro del entorno laboral y con ello proponer un plan de mejoras respecto a las problemáticas encontradas. Se aplicó un método no experimental de carácter inductivo basado en la recopilación y análisis específicos de encuestas aplicadas a los funcionarios públicos y la entrevista al jefe de talento humano; así mismo se tomó como población objetivo a 83 servidores públicos contratados mediante la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Además, la utilización de pruebas estadísticas para medir la confiabilidad y relación de variables como el Alpha de Cronbach y el Chi-Cuadrado, que evalúa la discrepancia entre las observaciones reales y las esperadas, logrando como resultado que, los factores Interpersonales, personales y Propios del Comportamiento Organizacional son adecuados para los servidores públicos; sin embargo, existen dos factores a mejorar los cuales son el factor Físico con el 59% y Estructural con 56%, debido a que en algunos departamentos no existen sistemas de climatización y ventilación.

Palabras Clave:

Clima laboral, Factores Físico, Estructural, Interpersonal, Personal, Propios del Comportamiento Organizacional

2.1 Abstract

The work climate within GADs refers to the psychological, emotional and socio-cultural environment that predominates in government institutions at the local, regional or municipal level, influenced by factors such as human resources policies and practices, leadership style, internal communication, employee participation in decision-making. Therefore, the present research project involved an analysis of the Work Climate within the Autonomous Decentralized Local Government of the Macará Canton, for the year 2023. The general objective is to diagnose the work climate of public employees, as well as to identify the most influential factors in the work environment, and to propose an improvement plan for problems identified. A non-experimental method of inductive character is employed, based on the collection and specific analysis of surveys applied to public employees and the interview with the head of human talent. Furthermore, 83 public employees hired through the Organic Law of the Public Service (Losep) are considered as the target population. Additionally, statistical tests are used to measure the reliability and relationship of variables, such as the Alpha of Cronbach, which assesses internal consistency, and the Chi-Square test, which assesses the difference between observed and expected outcomes. As a result, the Interpersonal, personal and Organizational Behaviour factors are appropriate for public employees; However, two factors require attention for potential enhancement: the Physical factor, with a score of 59%, and the Structural factor, with a score of 56%, it is due to the absence of air conditioning and ventilation systems in some departments, among other factors.

Keywords: Work Climate, Physical, Structural, Interpersonal, Personal Factors, Organizational Behavioral Factors

3. INTRODUCCIÓN

En el marco de la gestión pública, el análisis del clima laboral emerge como un componente esencial para comprender la dinámica organizacional y mejorar el desempeño de los servidores públicos, de igual forma se refiere al ambiente psicológico y emocional que se experimenta en un entorno de trabajo. Cuando el clima laboral es negativo, los empleados tienden a sentirse desmotivados, lo que afecta su rendimiento y su compromiso con la empresa, además, un ambiente laboral poco saludable puede provocar un aumento del ausentismo y la rotación de personal, lo que a su vez puede tener un impacto negativo en la productividad y la rentabilidad de la empresa. (Jesús Felipe Uribe Prado, 2014).

Esta investigación posee una importancia significativa dado que aborda un tema fundamental en el contexto laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará. El clima laboral juega un papel crucial en la eficacia y eficiencia de las operaciones de cualquier organización, y en el caso de un ente público como el mencionado, su impacto se extiende a la prestación de servicios y la satisfacción de los ciudadanos.

El planteamiento del problema radica en la ausencia de un estudio exhaustivo del clima laboral en esta institución, lo que ha generado una falta de comprensión entre los servidores públicos sobre los factores que inciden en su desempeño efectivo. Esta falta de comprensión puede desembocar en una disminución de la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral, así como en un incremento en el ausentismo y la rotación de personal.

Al abordar este problema, la investigación no solo busca identificar los factores que influyen en el clima laboral, sino también analizar su impacto en la ejecución efectiva de las responsabilidades de los servidores públicos. De esta manera, se proporciona una base sólida para la implementación de estrategias específicas destinadas a mejorar el clima laboral y promover el bienestar de los empleados.

Los beneficios de esta investigación para el sector investigado son múltiples. En primer lugar, permite una comprensión más profunda de los desafíos que enfrenta el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará, lo que facilita la implementación de intervenciones específicas y orientadas a mejorar su calidad de vida laboral.

Además, al promover un clima laboral más favorable, se fomenta el compromiso y la motivación de los empleados, lo que puede traducirse en un mejor servicio a la comunidad y en una mayor eficiencia en la gestión de los recursos públicos.

4 MARCO TEÓRICO

4.1 Antecedentes

Tabla 1 Antecedentes Académicos

N°	Título	Autor	Resumen	Conclusión
1	La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.	M. Felisa latorre navarro	Desde una perspectiva sociodemográfico, el cambiante entorno globalizado y diverso y las nuevas tecnologías han cambiando fundamentalmente la forma en que se gestionan las organizaciones. Desde mediados del siglo pasado hasta principios del siglo XX, hubo muchos logros diferentes, XXI, experiencia laboral actual . En este trabajo, se estudia la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño, sin olvidar las características de los empleados tanto a nivel individual como a nivel organizacional. Por lo tanto, se consideran los diferentes tendencia en tramites de recursos humanos y teorías sobres investigaciones multiniveles. En fin, para este trabajo esta inspirado en el modelo de exploración de Ostroff y Bowen (2000) y en otras teorías clásicas de la psicología del trabajo que respaldan el modelo, y brindan un enfoque global del desempeño organizacional. (Latorre Navarro et al., 2012)	El propósito de este trabajo es analizar la relación entre los recursos humanos implementados en las organizaciones y la ocupacion de los trabajadores, utilizando las percepciones y expectativas de los trabajadores sobre el ambiente laboral y el trabajo, con base en el modelo propuesto por Ostroff y Bowen (2000). Para la satisfacion laboral. Mientras, se recomienda evaluar las relaciones tanto a nivel individual como en conjunto (organizacional). Por lo tanto, se aplica una amplia muestra de trabajadores y organizaciones de siete paises, teniendo en cuenta información de los propios trabajadores y responsables de RRHH de las empresas que participaron en el estudio.
2	Estilos de liderazgo y clima laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2021	Padilla Meléndez, Joel	La tesis es una investigación aplicada donde se plasman los resultados obtenidos entre los estilos de liderazgo y clima laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín. Los cuales señalan que, los estilos de liderazgo poseen una directa y fuerte influencia en el tiempo organizacional. Ante todo, se asumió una	Los estilos de liderazgo inciden significativamente en el clima laboral en la entidad; hallándose una sig. bilateral (0,000<0.05) y una correlación de Pearson (r=0,801) que simboliza un grado de correlación positiva significativa; el

3 Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la sub gerencia de tesorería de la municipalidad distrital de santa anita, lima – 2016.

Caycho yaya,
silvia maritza
miñán mogollón,
josé jesús

muestra obtenida de 100 personas entre funcionarios y trabajadores de la institución. Una encuesta es un metodoque recopila datos mediante dos cuestionarios. Los resultados muestran que existe una correlación moderadamente positiva ($r=664$) moderadamente positiva ($r=648$) y ampliamente positivo ($r=752$) y acceder al estilo de liderazgo autoritario, democrático y liberal y el ambiente de trabajo en la unidad. El estilo de liderazgo tiene un efecto significativo en el ambiente laboral, con significancia bilateral ($0,000 < 0.05$) y la correlación de Pearson ($r=0,801$) muestra un grado significativo de correlación positiva. Tambien, el coeficiente de determinación (0.641), que muestra las formas de liderazgo que afecta al 64.1 % en el clima laboral segun. (Padilla Meléndez, 2021)

Este estudio incluye temas de Investigaciones que comprenden los análisis de las variables, Clima Organización y Desempeño Laboral en la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Santa Anita. En España (Europa), el Clima Organizacional asociado al esfuerzo laboral de la empresa, se supone un aumento del estrés para cada profesional, cuya intensidad, sobre todo por el temor a quedarse sin trabajo. En México, país centroamericano, existe el nivel de eficiencia más mínimo y desempeño en el trabajo publicitado entre los 34 países de la Asociación para la Cooperación y la Mejora Monetaria (OCDE). Sobre Perú, se han logrado avances significativos durante la ultima década para abordar la atmosfera autoritaria en la cúpula de la organización. Varias organizaciones se están mudando. Cuando decimos, moverse, nod referimos a moverse, que tambien nos referimos a un cambio de mentalidad segun. (CAYCHO YAYA et al., 2016)

coeficiente de determinación (0.641) nos muestra que el estilo de gestion afecta el clima laboral en el 64.1 % de los casos.

La influencia que encontramos al describir el tiempo organizacional y la ocupacion laboral de los empleados en la sub gerencia de la tesorería de la Municipalidad Distrital de Santa Anita, es favorable, porque se establece el cumplimiento de los manuales de organización y funciones, los reglamentos de funciones, los manuales de procedimientos, los organigramas, los flujogramas para el recorrido de los documentos, los manuales de políticas, entre otros, que respaldan el cumplimiento de las metas trazadas en la sub gerencia de tesorería repercutiendo favorablemente en el desempeño de cada trabajador.

4 Análisis del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los servidores de la Prefectura de Loja.

Carpio Jaramillo,
Manuel
Alejandro

En primer lugar, este estudio de exploración se realizó en el Gobierno Provincial de Loja con el objetivo general de determinar cómo el clima laboral afecta el desempeño de los empleados del Gobierno Provincial de Loja; al respecto las dificultades de la investigación fue ¿Cuál es la incidencia que, preexiste entre el ambiente laboral y el desempeño de los servidores del GPL?. Una vez habiendo resaltado el objetivo general se confirmo que el clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral como el valor derivado es 0.9, que esta muy cerca de 1, lo que indica una fuerte correlación positiva lo que menciona. (Carpio Jaramillo, 2023)

El clima laboral incide de manera significativa en el desempeño de los servidores del Gobierno Provincial de Loja, pues estadísticamente se tiene que hay una relación positiva alta y significativa ($Rho=0.9$) entre las variables de estudio; asimismo se ha determinado en base a puntuaciones que ambas variables califican a nivel fuerte; en consecuencia, si la variable independiente está moderada, el desempeño será mejor; caso contrario si el clima es débil, el desempeño será menor.

5 El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja

Patiño Calderón,
Yadira Soledad

El propósito de este trabajo de investigación es un análisis general sobre la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja en el año 2022, por lo tanto, se procedió a identificar los factores del clima organizacional que influyen en el desempeño laboral y se determinó la correlación existente, los resultados obtenidos reflejaron un nivel de correlación entre las variables, determinado de esta manera que el clima laboral si incide en el desempeño del personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, y por eelo dio a las instituciones algunas sugerencias que serian beneficiosas para la institución. (Patiño Calderón, 2023)

Mediante la aplicación del cuestionario a la población objetivo, se procedió a determinar la incidencia existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral; según los resultados obtenidos se concluyó que existe una relación significativa entre las dos variables medidas en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja. Por lo tanto, con relación a los factores que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo está la comunicación con un coeficiente de correlación de 0,580, lo que significa que deben existir canales de comunicación efectivos que les permita potenciar a que los individuos mejoren su desempeño y puedan contribuir a la consecución de los objetivos

<p>6 El liderazgo y su impacto en el clima laboral de las empresas públicas del GAD provincial de Zamora Chinchipe - Caso de estudio aplicado a las empresas VIALCHAZIN EP y AGROZAPCHIN EP</p>	<p>Sarango Solano, Rosa María</p>	<p>En donde, el mundo es globalizado en el que vivimos hoy, el liderazgo es la principal herramienta de gestión para incrementar la productividad en las organizacional, por lo que es importante evaluar los estilos de gestión utilizados por las instituciones públicas de nuestro estado y su impacto en la organización del ambiente en el trabajo. Para realizar la investigación se utilizo como método y un método descriptivo, el cual se realizó con métodos mixtos (cualitativo y cuantitativo), lo que nos permite recolectar datos objetivos utilizando herramientas como encuestas, entrevistas y análisis de datos para explorara y evaluar los resultados. Los hallazgos del estudio revelaron que el liderazgo influye directamente en el clima laboral de ambas empresas, además se encontró que el tipo de liderazgo aplicado en AGROZAPCHIN EP y VIALZACHIN EP, no es el más adecuado, lo que sugiere que hay espacio para mejorar el liderazgo en estas empresas, que le permita generar un buen clima laboral para sus colaboradores.(Sarango Solano, 2023)</p>	<p>institucionales. A medida que los componentes como motivación, liderazgo, etc. se conservan en un considerado nivel.</p> <p>Dependiendo de los objetivos, es importante identificar la gestion de la empresa en relación al clima laboral. En este caso, el GAD de la provincia de Zamora Chinchipe estableció una gestion nacional, pero encontró que la gestion era inadecuada y se centraba solo en actividades y objetivos operativos y de cumplimiento, descuidando el bienestar de los empleados y creando un ambiente de trabajo positivo, lo que resulto en bajos niveles de dotación de personal, productividad y satisfacción, lo que a su vez compromete la calidad de los productos y servicios ofrecidos por la empresa.</p>
<p>7 Estudio del clima organizacional y la relación con el desempeño laboral de los servidores y trabajadores del Hospital General Julius Doepfner de la ciudad de Zamora, periodo abril 2021 – marzo 2022</p>	<p>Caiza Pérez, Cristian Fabian</p>	<p>Esta investigación está orientada a estudiar la relación del tiempo organizacional y el desempeño laboral entre funcionarios y empleados del Hospital General Julius Doepfner de la ciudad de Zamora, entre abril de 2021 y marzo de 2022, se identificaron los siguientes objetivos específicos: comparar la relación entre el clima organizacional del Hospital General Julius Dopfner y el desempeño laboral de los servidores y el personal; determinar como el clima organizacional afecta el desempeño funcinal de los empleados de esta unidad estructural y finalmente, desarrollar pautas de clima organizacional para optimizar el desempeño del servidor y</p>	<p>En relación que se encontró entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios y empleados del Hospital General Julius Doepfner de la ciudad de Zamora, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en una correlación positiva y directa entre las dos variables estudiadas, es decir, que los funcionarios y empleados se sienten complacido con su ambiente de trabajo, lo cual se estable que esta libre de hostilidad, siendo estos capaces de</p>

8 Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Distrito de Educación Loja, año 2022. Hernández Ordoñez, Angie Nicole

del personal de la organización. De los resultados obtenidos de esta investigación, se concluye que: el clima organizacional y el desempeño laboral tienen alta correlación positiva y estadísticamente significativa, además, se evidenció que el clima organizacional afecta un 72% al desempeño de las funciones de acuerdo al modelo econométrico, posteriormente, se elaboró una guía con el propósito de mejorar el trabajo en equipo, incentivar al personal para aumentar su motivación y compromiso con la institución, prevenir estrés, evitar conflictos interpersonales, y así obtener un desempeño eficiente de los empleados de la institución. (Cristian Fabian Caiza Pérez, 2023)

El presente trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Distrito de Educación Loja, año 2022”, se desarrolló con el objetivo de establecer la incidencia en una relación de ambos términos administrativos en el lugar de estudio, así como definir el actual clima organizacional, identificar los factores que afectan el desempeño laboral y proponer un plan de mejoras que supere los factores negativos del clima organizacional y mejore el desempeño laboral de los servidores públicos en el campo de estudio, el método aplicado para verificar la relación entre las dos variables estudiadas fue la prueba de Chi – cuadrado, lanzando un valor de P- igual a $8,309E-26$, por lo que se encuentra que la evidencia estadística rechaza la hipótesis nula (H_0), y acepta la hipótesis alternativa (H_a), a saber, “El clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral de los empleados públicos que trabajan en el Distrito Educativo de Loja”, el cual corresponde a los resultados indicados en la revisión de la literatura y el

solucionar cualquier inconveniente dentro del trabajo.

Se pudo determinar cómo el clima organizacional afecta el desempeño funcional de los servidores y personal del Hospital General Julius Dopfner de la ciudad de Zamora, debido a que los resultados muestran que el clima tiene una gran intervención o influencia en el desempeño de funciones de manera activa 72% de los empleados de la institución de forma directa. Para los resultados se evidencian en las habilidades analíticas y el conocimiento práctico de los asociados y colaboradores del Hospital.

Luego de culminar el trabajo de investigación, se llegó a las siguientes deducciones: De manera que se estableció que el tiempo organizacional afecta significativamente el desempeño de los funcionarios públicos del Distrito de Educación Loja, periodo 2022, de los seis factores citados por Cardy Dobbins como influyentes en el desempeño de los empleados, los funcionarios encontraron cuatro deficientes por que indican insatisfacción: comunicación, ambiente de trabajo, planificación y desarrollo profesional. Se redujo que el presente clima organizacional del Distrito de Educación Loja está por definición afectado por una falta de responsabilidad por las acciones tomadas por los funcionarios, y de manera similar los empleados sienten que estas

9	<p>“Diagnóstico del Clima Laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Atahualpa, año 2020”</p>	<p>Benítez Gallegos, Yesenia Estefanía</p>	<p>análisis de variables causales, variables intermedias y variables finales en la teoría del clima organizacional de Likert, lo que determina que este tema es muy importante porque se refleja en la organización del personal. motivación y compromiso de trabajar para alcanzar los objetivos organizacionales según. (Hernández Ordoñez, 2023)</p> <p>Este trabajo de investigación tiene como objetivo diagnosticar el Ambiente Laboral en el GAD Municipal del Cantón Atahualpa, en el año 2020, planteándose los siguientes objetivos en este estudio que son identificar los factores que influyen en el clima laboral y proyectar un plan de progresos del ambiente laboral en el GAD Municipal del Cantón Atahualpa. Para obtener los siguientes diagnósticos se contó con una población objetivo conformada por 46 servidores, de los cuales 45 de ellos fueron sondeados, por otra parte, para determinar los aspectos del clima laboral se entrevistó, exclusivamente al jefe de recursos humanos de la institución. Este estudio utilizó métodos deductivos, sintéticos y analíticos para determinar los resultados de la encuesta y las entrevistas. El método utilizado es la escala Likert, que puede utilizarse para medir con precisión la respuesta, actitud y comportamiento de los funcionarios, como lo menciona. (Benítez Gallegos, 2021)</p>	<p>acciones no están adecuadamente definidas, además de la alineación y la colaboración. El personal como equipo lamentablemente representa la falta de cooperación del personal afecta el desempeño y el comportamiento de los funcionarios en el desempeño de sus funciones.</p> <p>Con base en los resultados alcanzados en esta investigación, se determina que el ambiente laboral en el GAD Municipal del Cantón Atahualpa es en general adecuado. □ Entre los 45 empleados encuestados, los factores del ambiente laboral que inciden positivamente en el GAD son los elementos físicos y los factores personales con un promedio de 3,9 correspondiente al 77%.</p>
10	<p>Relación entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Empresa Kradac Cía. Ltda., año 2022.</p>	<p>Armijos Tinoco, Mercedes Soledad</p>	<p>El propósito de este estudio es determinar la relación entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral entre los empleados de la compañía Kradac 2022. Este trabajo se basa principalmente en los criterios de Alvarez de 1995 e incluye algunos factores de evento como el ambiente organizacional y el desempeño laboral, este estudio considero aquellos mas consistentes con el diagnostico de</p>	<p>Finalmente, este estudio concluye que los objetivos de la investigación toman en cuenta variables que están estrechamente relacionadas entre sí, lo que permite la consolidación de conocimientos aprendidos y la validación de teorías de otros autores. En cuanto al clima organizacional, factores</p>

		<p>Kradac, para eso se tomó como referencia las decisiones propuestas por varios autores que encajan en sus investigaciones al clima organizacional de un startup. La presente investigación estima por separado mediante el modelo econométrico Logit ordinal, la probabilidad de estos factores en el clima organizacional y el desempeño laboral. Se obtuvo como resultado que en lo que respecta al clima organizacional los factores como son: cultura organizacional, satisfacción en la empresa, beneficios laborales, son significativos en factores del desempeño como relación con el jefe inmediato, puesto de trabajo, desarrollo, comunicación y equidad de género en la empresa Kradac Cía Ltda. (Armijos Tinoco, 2023)</p>	<p>como: cultura organizacional, satisfacción con la empresa, política administrativas estructuras de la empresa, beneficios laborales, escenarios de trabajo que mostraron resultados positivos, lo que demuestra, que Kradac Cía Ltda, tiene un buen clima orgnizacional de la empresa.</p>
<p>11 Diagnóstico del clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Catamayo Año 2022.</p>	<p>Torres Castillo, Johanna Alexandra</p>	<p>El actual trabajo de investigación manifiesta como propósito ejecutar un diagnóstico del Clima Laboral en el GAD Municipal del Cantón Catamayo año 2022, por lo cual se planteó los siguientes objetivos en esta investigación que son: determinar el nivel de clima laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Catamayo, determinar los componentes que afectan el ambiente laboral de los funcionarios públicos del GAD Municipal del Cantón Catamayo y propone propuesta para mejorar el clima laboral, tomando en cuenta los factores que afectan el clima laboral. Este estudio concluyó el logro de los tres objetivos específicos y, a su vez, de los objetivos generales planteados: por lo tanto, las propuestas para mejorar el clima laboral deben desarrollarse con referencia a los factores que influyen en el estrés y los factores de justicia en las ocho dimensiones del diagnostico institucional, que contribuyen a las</p>	<p>Para el primer objetivo se puede concluir que como resultado del diagnóstico del Ambiente Laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Catamayo es “Muy bueno”, por que, según la mayoría de los encuestados, es un ambiente laboral apropiado para trabajar. La mayoría de los porcentajes fueron aprobados como innovación de (4,50%) en cuanto a mi jefe me anima a desenvolver mis propias opiniones y puedo trabajar según objetivos y prioridades sin ningún tipo de presión, aunque el 4.05% menciono la falta de autonomía, lo que puede estar relacionado con problemas de jerarquías existentes en la organización, de acuerdo con, (Koys & Decottis, 1991). (Torres Castillo, 2023)</p>

<p>12</p> <p>Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las Unidades de Control Migratorio y Servicio de Apoyo Migratorio Loja y Zamora Chinchipe</p>	<p>Pinto Pinto, Paulina Dolores</p>	<p>estrategias para mejorar el ambiente laboral publico de las instituciones (Torres Castillo, 2023).</p> <p>Como se plantea en esta actual investigación se efectuó en las Unidades de Control Migratorio y Servicios de Apoyo Migratorio de Loja y Zamora Chinchipe, con el objetivo de determinar el ambiente organizacional del servicio civil y sus dimensiones: lugar de trabajo, motivaciones y evaluaciones, así como procesos y regulaciones al cumplimiento alcanzar los objetivos del desempeño laboral; Los resultados del estudio muestran que el clima organizacional afecta directamente el desempeño laboral, y existe una relación estadísticamente significativa entre ciertas dimensiones de las variables del clima organizacional y las variables de desempeño laboral, lo que resulta en una fuerte relación entre ambas. termino clave: ambiente organizacional, ocupación laboral, funcionarios públicos, motivación, valoración (Pinto Pinto, 2023)</p>	<p>De acuerdo a lo planteado en base a los objetivos se establece que el clima organizacional con relación a los diferentes factores plasmados y de acuerdo a los resultados obtenidos se observó que existe un resultado medianamente aceptable en función a las dimensiones siendo las subdimensiones más relevantes motivación y evaluación. A partir de las dimensiones y subdimensiones estudiadas y desde la percepción de los servidores públicos de las Unidades de Control Migratorio y Servicios de Apoyo Migratorio de Loja y Zamora Chinchipe, el desempeño es satisfactorio por cuanto las subdimensiones liderazgo, trabajo en equipo, información de competencias tienen buena notabilidad en el desempeño.</p>
<p>13</p> <p>Diagnóstico del clima laboral de los servidores administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Quilanga, año 2021</p>	<p>Ortiz Yaguana, Melissa Josefina</p>	<p>Actualmente, el clima laboral se ha convertido en un tema de gran importancia dentro de las instituciones, puesto que, al contar con un buen clima laboral este se verá al reflejar el buen desempeño de sus compañeros se lograrán los objetivos de la organización, por lo que se realizó este estudio para determinar la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño de los funcionarios de gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Quilanga, año 2021. El método utilizado para probar la analogía entre dos variables investigadas es la prueba exacta de Fisher, en el caso del valor de P es igual a 0.017 y se encuentran pruebas estadísticamente para rechazar la hipótesis nula (H₀) y aprobar la hipótesis alternativa (H_a) “Las extensiones de la ocupación NO son independientes</p>	<p>Se logró diagnosticar la situación actual del ambiente laboral de los funcionarios administrativos del GAD Quilanga, detectando falencias en cuanto a los factores físicos, específicamente sobre la iluminación del puesto de trabajo que afecta principalmente a las oficinas de Avalúos y Catastro, Departamento Jurídica, Recursos Humanos, Contratación Pública, Bodega Municipal y Concejo de Participación Cantonal de Protección de Derechos; los equipos de computación se encuentran en estado de deterioro lo cual impide efectuar algunas actividades diarias, existe falta de</p>

de los componentes del ambiente laboral.” El estudio concluyó que el clima laboral si tiene relación con el desempeño laboral, por lo tanto, de acuerdo a las opiniones que tuvieron los servidores respecto al ambiente que les rodea, se logró plantear propuestas para mejorar su desempeño en aquellos aspectos que les causa inconformidad(Melissa Josefina Ortiz Yaguana, 2021)

ubicación de señalética por cuestiones del COVID-19 y uso adecuado de escaleras, falta de extintores e inexistencia de un botiquín dentro de la institución. Además, por factores estructurales, la empresa no cuenta con un manual funcional.

Nota: Datos obtenidos de artículos e investigaciones de otros autores. Elaborado por el autor

4.2 BASE TEORICA

4.2.1 LA TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE FREDERICK HERZBERG

La teoría de los dos factores de Herzberg, también conocida como la teoría de la motivación e higiene, fue desarrollada por el psicólogo Frederick Herzberg en la década de 1950, el cual esta teoría propone que existen dos conjuntos separados de factores que influyen en la satisfacción y la insatisfacción laboral de las personas Factores higiénicos y Factores motivadores. (Herzberg,1959, como se citó en Lavado & Millán, 1998)

Factores higiénicos: están relacionados con las condiciones de trabajo externas y se consideran básicos para evitar la insatisfacción en el trabajo, estos incluyen aspectos como el salario, los beneficios, las políticas de la organización, la calidad de la supervisión, las relaciones laborales, las condiciones físicas del entorno de trabajo, entre otros, cuando estos factores no son adecuados, pueden generar insatisfacción en los empleados, pero su presencia en niveles aceptables no necesariamente lleva a la satisfacción laboral.

Factores motivadores: se encuentran asociados con el contenido del trabajo y tienen el potencial de generar satisfacción laboral y motivación intrínseca en los empleados, el cual incluyen aspectos como el reconocimiento, la responsabilidad, el crecimiento personal, las oportunidades de desarrollo, el logro, el avance en la carrera y el sentido de logro, según el autor de esta teoría, la presencia de estos factores puede llevar a un alto nivel de satisfacción laboral y motivación.

Esta teoría de los dos factores se encuentra relacionado con el clima laboral, ya que su enfoque consiste en la satisfacción laboral, ya que, según esta teoría, los factores de higiene son obligatorios para prevenir la insatisfacción en el trabajo, mientras que los factores motivadores son los responsables de generar satisfacción y motivación intrínseca dentro de su entorno laboral y como profesional

El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional que se experimenta en el lugar de trabajo, es por ende que un clima laboral positivo se caracteriza por la satisfacción, la colaboración, el apoyo mutuo, la comunicación abierta y una sensación de bienestar general, ya que, por otro lado, un clima laboral negativo se caracteriza por la insatisfacción, el conflicto, el estrés y la falta de cohesión entre los miembros del equipo.

La teoría de los dos factores sugiere que, para tener un clima laboral positivo, es necesario no solo asegurarse de que los factores de higiene sean suficientes para evitar frustraciones, sino también enfocarse en los factores motivadores, además estos factores, como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y el sentido de logro, pueden generar satisfacción y motivación en los empleados, lo que contribuye a un clima laboral más positivo.

La importancia de la relación entre la teoría de los dos factores de Herzberg y el clima laboral radica en su impacto en el desempeño de los empleados, la satisfacción laboral, el compromiso y la retención de talento, así como en el éxito organizacional en general, al comprender y abordar los factores higiénicos y motivadores en el entorno de trabajo, las organizaciones pueden fomentar un clima laboral positivo y productivo.

Por ende la comprensión y el poder abordar los factores higiénicos y motivadores en relación con el clima laboral es importante para promover la satisfacción, el compromiso, la motivación y el bienestar de los empleados, ya que estos aspectos están directamente relacionados con el rendimiento organizacional, la retención de talento y el éxito a largo plazo de una empresa, siempre se debe crear un clima laboral positivo, para que las organizaciones puedan cultivar un ambiente propicio para el crecimiento, la productividad y la satisfacción tanto de los empleados como de la propia organización.

4.3 Marco legal Normativo

4.3.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La constitución de la República del Ecuador en su art. 33 menciona que el:

“Trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”(Constitución de la República del Ecuador, 2008, pp. 33-34)

4.3.2 LOSEP

Del Regimen Interno De Administracion Del Talento Humano

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos. – “Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar

n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;

r) No ser sujeto de acoso laboral” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2021, p. 15)

4.3.3 Reglamento General A La Ley Orgánica Del Servicio Público

Así mismo el (REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, 2021, p. 62) en el capítulo VIII de la Salud Ocupacional en el art. 228 De la prestación de los servicios menciona que:

“Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales.”

Por lo tanto, el Art. 236 del (REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, 2021, p. 63). -Bienestar social establece que:

“A efectos del plan de salud ocupacional integral, el Estado aportará dentro del programa de bienestar social, que tiende a fomentar el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos, en un clima organizacional respetuoso y humano, protegiendo su integridad física, psicológica y su entorno familiar, con lo siguiente: Los beneficios de transporte, alimentación, uniformes y guarderías, que deberán ser regulados por el Ministerio de Relaciones Laborales, en los que se determinarán las características técnicas relacionadas con salud ocupacional, y techos de gastos para cada uno de ellos, para lo cual previamente deberá contarse con la respectiva disponibilidad presupuestaria. “

4.3.4 Código Orgánico Organización Territorial Autonomía Descentralización

De acuerdo al Código Orgánico Organizacional Territorial Autonomía Descentralización, 2010 en el Art. 53 menciona que:

“Los **Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales** son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por las funciones de participación ciudadana; legislación y fiscalización; y, ejecutivas previstas en este Código, para el ejercicio de las funciones y competencias que le corresponden.”(Código Orgánico Organizacional Territorial Autonomía Descentralización, 2014, P. 17)

4.3.5 Norma Técnica Para Medición De Clima Laboral Y Cultura Organizacional Del Sector Público. Acuerdo Ministerial 2018-0138

“La presente Norma Técnica fue emitida con el objetivo de regular los procedimientos técnicos y operativos para la medición de clima laboral y cultura organizacional en las instituciones contempladas, a fin de fortalecer la mejora del ambiente de trabajo institucional” (Norma Técnica para Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional del Sector Público. Acuerdo Ministerial MDT-2018-0138, 2018, PP. 4 - 11)

En su Art. 4 – Nos dice que la medición del clima laboral, se debe realizar anualmente de manera obligatoria, según la planificación anual y la medición de la cultura organizacional, se realizará de manera obligatoria una vez cada dos años

En su Art. 9. Y Art. 10 Expresa que el objetivo de la medición de clima laboral, es el conocer en forma técnica y sistemática la percepción de las y los servidores públicos acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo

En el Art. 11.- La medición de clima laboral estará conformado por tres componentes principales: 1. Liderazgo 2. Compromiso 3. Entorno de Trabajo.

En el Art. 18– El instrumento que se utilizará para la medición será una encuesta electrónica creada para medir la percepción que tienen los / las servidores públicos sobre componente de liderazgo, compromiso y entorno de trabajo dentro de su institución

En el Art. 19 y el Art. 20 De la Encuesta para la medición de Clima Laboral. – Para medir los componentes, el criterio de valoración de la encuesta, se efectúa según el método de escalonamiento de Likert, teniendo las siguientes opciones de respuesta:

Nunca - Casi Nunca - A veces - Casi siempre - Siempre

Para la interpretación de los resultados se tomará en consideración los siguientes parámetros:

Nunca y Casi nunca: El encuestado no tiene una percepción positiva del reactivo consultado, refleja desacuerdo o no aceptación.

A veces: El encuestado se manifiesta indeciso frente al reactivo consultado.

Casi siempre y Siempre: El encuestado tiene una percepción positiva, refleja acuerdo o aceptación.

En el Art. 21. Y Art. 22- La aplicación de la encuesta de clima laboral, se realizará considerando al 100% de la población objetivo, donde las entidades deberán garantizar una participación mínima del 80% que permita contar con un índice de confiabilidad real.

En el Art. 23 Del Indicador de Clima Laboral. - El indicador de clima laboral se lo obtiene a partir de las valoraciones de los diferentes componentes, factores y subfactores mediados e idéntica el porcentaje de aceptación que la institución en general ha obtenido en relación a su clima laboral percibido.

Para efectos de la medición, el indicador se basará en una escala porcentual entre 0 y 100, a fin de ser utilizado en tableros de control, tanto de la institución como de los niveles del Jerárquico Superior, siendo las escalas las siguientes:

a) Excelente (100%-90%): Está muy por encima del promedio; lo cual significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la productividad.

b) Muy Bueno (90%-75,01%): Está por encima del promedio; lo cual significa que si bien es cierto la entidad cuenta con un buen ambiente de trabajo, existen sub-factores que pueden ser mejorados y/o sostenidos.

c) Aceptable (75%-60,01%): Esta en el promedio, lo cual significa que existen subfactores que deben ser mejorados y/o sostenidos.

d) Regular (60%-40,01): Está por debajo del promedio, lo cual significa ambiente de trabajo poco adecuado y existe una cantidad importante de sub-factores que deben ser mejorados.

e) Deficiente (menos de 40%): Está muy por debajo del promedio, ambiente de trabajo inadecuado y existe una tendencia marcada que identifica que los sub-factores que lo componen requieren de medidas puntuales y urgentes para su corrección o mejora.

Art. 32.- Los Planes De Mejora. - Son una herramienta de planificación empleada para la gestión y control de tareas o proyectos, que funcionan como una hoja de ruta en la que se establece la manera como se organizan, orientan, e implementarán las tareas requeridas para la consecución de metas y objetivos relacionados con el mejoramiento del clima laboral y la cultura organizacional de la institución intervenida.

4.4 Marco Referencial

4.4.1 DATOS HISTÓRICOS

Macará alcanzó la categoría de cantón el 22 de septiembre de 1902, por la tasa de crecimiento poblacional, para el transcurso de modernización e unificación del estado que empezó la revolución liberal, la acción decisiva de las personalidades, entre otros factores, con eso empezó a funcionar la dirección política y el registro civil, el tribunal cantonal, bajo el control del alcalde con autoridad de Juez lego, una academia fiscal de niños, otras de niñas y la Escribanía pública. Luego de haber firmado los acuerdos de paz (Protocolo de Río de Janeiro), con el vecino país Perú, en Macará se empezó a ver cambios y desarrollo local. Posteriormente se dividió en dos parroquias urbanas; Macará y Eloy de Alfaro y tres parroquias rurales; Larama, La Victoria y Sabiango. (Gad Macara, 2014)

4.4.2 Gad De Macara

Misión Y Visión Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Macara

4.4.3 MISIÓN INSTITUCIONAL

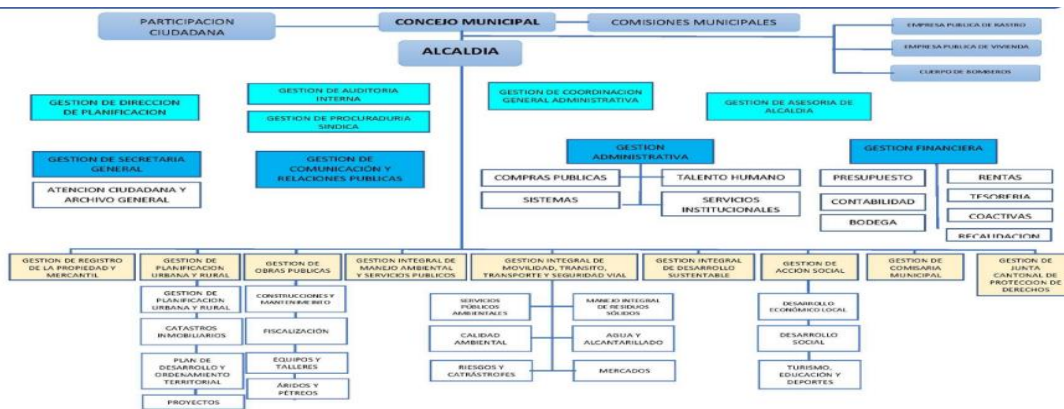
“Proporcionar a la comunidad cantonal servicios públicos de calidad, con eficacia eficiencia y buen trato con gestión interinstitucional y un manejo adecuado de todos sus recursos. Liderar el desarrollo cantonal con participación activa de sus actores para la planificación, priorización y control social, en la ejecución y evaluación de planes y proyectos prioritarios para la comunidad, garantizando el desarrollo sustentable y sostenible del cantón Macará”

4.4.4 VISIÓN INSTITUCIONAL

El Gobierno Local para los próximos cinco años, se construirá en un ejemplo del desarrollo local y contará con una organización interna altamente eficiente, que garantice productos y servicios compatibles con la conservación y preservación de recursos naturales y la demanda de la sociedad, además será capaz de asumir nuevas competencias vinculados con el desarrollo sustentable, con identidad cultural, de género, descentralizado y optimizando los recursos, para así asegurar la calidad de vida de la población y la protección de su patrimonio natural y cultural.

4.4.5 ORGANIGRAMA DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN MACARÁ

Figura 1 Estructura del Gad



Nota. La figura muestra la Organigrama del Gad de Macara. Fuente: Pagina web del Gad de Macará

Actualmente el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Macará tienen como Consejo Municipal a las siguientes autoridades:

Tabla 2 Composición de Autoridades Gad de macara

<i>Nominación</i>	<i>Nombres y Apellidos</i>
<i>Alcalde</i>	Francisco Azuero
<i>Vicealcaldesa</i>	Ivonne Celi Jaramillo
<i>Concejales 1</i>	Fabián Carpio Rodríguez
<i>Concejales 2</i>	Jorge Rivera Moreno
<i>Concejales 3</i>	Emanuel López Rugel
<i>Concejales 4</i>	Luis Ordoñez Castillo

Nota: Datos Obtenidos por medio de la pagina oficial del Gad. Elaborado por el autor

4.5 Marco Conceptual

4.5.1 CLIMA LABORAL

De acuerdo a las ideas presentadas por Likert y Gibson, como se menciona en el estudio de (García Solarte, 2009, p 47) el concepto de clima laboral se refiere a la estructura psicológica subyacente en las organizaciones, donde podríamos equipararla a la personalidad o carácter distintivo del ambiente de trabajo que se experimenta dentro de una organización, y que a su vez es percibido por los colaboradores.

(García Solarte, 2009, 48) también plantea que el clima laboral se relaciona con la percepción y apreciación de los empleados con respecto a diversos aspectos de su entorno laboral, el cual estos aspectos incluyen tanto los elementos estructurales, como los procesos y procedimientos que rigen el funcionamiento de la organización, así como las relaciones interpersonales que se establecen entre los miembros del equipo, además, el clima laboral abarca también el entorno físico en el que se desempeñan las labores, incluyendo la infraestructura y los elementos de trabajo disponibles.

Además, Enriquez y Calderón, también citados en el estudio de (Velásquez Vera et al., 2018), respaldan la importancia del clima laboral en todas las organizaciones, sin importar su ámbito de actividad, estos autores enfatizan que, a través de una evaluación adecuada del clima laboral, es posible determinar si los objetivos establecidos tanto a nivel institucional como personal están siendo cumplidos.

4.5.2 Factores Del Clima Laboral

Según Pedraza, citado en (Lopez Montiel & Navarro Inotroza, 2003) establece cinco factores que determinan el ambiente laboral:

Factores del ambiente físico: se refiere a las condiciones materiales del espacio de trabajo, como la iluminación, la temperatura, la ventilación, el ruido, la ergonomía, entre otros.

Factores estructurales: se refiere a la organización y estructura de la empresa, como la jerarquía, los objetivos, las políticas y los procedimientos.

Factores del ambiente social o interpersonales: se refiere a las relaciones interpersonales que se establecen entre los trabajadores, como la autoridad, la comunicación, el compromiso en unidad y la cultura organizacional.

Factores personales: se refiere a las características personales de los trabajadores que pueden influir en el ambiente laboral, como la personalidad, las habilidades y la motivación.

Factores propios del comportamiento organizacional: se refiere a cómo se lleva a cabo el trabajo en la empresa, como la productividad, el compromiso, la satisfacción laboral y el clima organizacional.

4.5.3 Cultura Organizacional

Schein plantea que la cultura organizacional es un elemento crucial que influye en la forma en que una organización se adapta a su entorno y se integra internamente, la cultura se forma a través de un proceso de aprendizaje social, en el que los miembros de la organización internalizan y comparten una serie de supuestos y valores compartidos.

(Shein, 1985, p. 18) sostiene que los líderes desempeñan un papel fundamental en la creación y el mantenimiento de la cultura organizacional, esto a través de su influencia, los líderes establecen los valores y las normas que definen la cultura de la organización, Schein argumenta que los líderes deben ser conscientes de cómo sus acciones y comportamientos influyen en la cultura y cómo pueden utilizar su liderazgo para promover una cultura efectiva y adaptativa.

Schein propone tres niveles de la cultura organizacional

En primer lugar, se encuentran los artefactos visibles, que son las manifestaciones externas de la cultura, como el lenguaje utilizado, los símbolos, los rituales y las prácticas cotidianas, el cual estos artefactos pueden dar pistas sobre los valores y creencias subyacentes de la organización.

El segundo nivel es el de los valores compartidos, que son los principios y creencias fundamentales que los miembros de la organización consideran importantes, estos valores orientan el comportamiento y las decisiones de los empleados y se transmiten a través de interacciones sociales y procesos de socialización, Schein destaca la importancia de los líderes para promover y mantener los valores compartidos que respalden el éxito y la adaptabilidad de la organización.

El tercer nivel, y el más profundo, son los supuestos básicos, estos son los fundamentos inconscientes y arraigados en la cultura organizacional, a menudo no cuestionados ni discutidos abiertamente, además los supuestos básicos son la base del pensamiento y la percepción de los miembros de la organización y dan forma a cómo se toman las decisiones y se interpretan las experiencias, Schein enfatiza que los líderes deben ser conscientes de estos supuestos y cómo influyen en la cultura y el rendimiento de la organización.

4.5.4 Compromiso Organizacional

Según el modelo de (Meyer & Allen, (1997) , como se citó (Blanco & Castro Ch, 2011)), tiene tres factores: afectivo, se refiere al apego sentimental por parte del trabajador a la

organización, se considera orgulloso por ser parte de la organización; la responsabilidad de continuidad se refiere al vínculo material por parte del trabajador con la organización, donde el trabajador permanece en la organización por que espera un retorno de la inversión y, finalmente, un componente es el compromiso normativo, que es un sentido de obligación de insistir en la organización. La organización recibe todos los beneficios de los empleados.

Para fomentar el compromiso organizacional, las organizaciones pueden implementar diversas estrategias, algunas de estas estrategias incluyen la creación de un ambiente laboral positivo, que promueva el trabajo en equipo, la comunicación abierta y la colaboración de los trabajadores en la toma de decisiones. También es importante proporcionar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente, y promover un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.

4.5.5 Diagnostico Organizacional

El diagnóstico organizacional es un proceso sistemático y analítico que se lleva a cabo en una organización con el fin de evaluar su funcionamiento, identificar áreas de mejora y diseñar estrategias para el cambio y la mejora continua, El cual trata de un proceso integral que implica la recopilación, análisis y evaluación de información relevante sobre diversos aspectos de la organización, como su estructura, cultura, procesos, recursos humanos, tecnología, y desempeño.(Bravo Rojas et al., 2019, p. 3)

Los objetivos principales del diagnóstico organizacional suelen ser:

Identificar problemas y áreas de oportunidad: Se busca identificar las áreas donde la organización está teniendo dificultades o donde se pueden mejorar sus procesos y resultados.

Obtener una comprensión profunda de la organización: El diagnóstico ayuda a comprender la estructura interna, la cultura organizacional, la dinámica de equipos y cualquier otro aspecto que influya en el funcionamiento de la organización.

Evaluar el desempeño: Se analiza cómo se están alcanzando los objetivos y metas de la organización, así como la eficiencia de los procesos y la productividad de los empleados.

Diseñar estrategias de mejora: Una vez que se han identificado los problemas y áreas de oportunidad, se elaboran planes y estrategias para abordarlos y mejorar el desempeño de la organización.

El diagnóstico organizacional puede llevarse a cabo mediante diversas técnicas y métodos de recopilación de información, como encuestas, entrevistas, análisis de datos, revisión de documentos y observación directa, además los resultados del diagnóstico suelen ser la base para la toma de decisiones gerenciales y la implementación de cambios y mejoras en la organización con el objetivo de lograr un funcionamiento más eficiente y efectivo.

4.5.6 Concepto Motivacion E Higiene

Esta teoria tambien se conoce como la “teoria de los dos factores”, que sostiene que los factores que conduce a la insatisfacción de los empleados y loa factores que conduce a la satisfacción son de naturaleza completamente diferente. La teoria se basa en el hecho de que las personas tienen un sistema dual de necesidades: la necesidad de evitar situaciones dolorosas o desagradables y la necesidad de crecimiento emocional e intelectual. Por ser de diferente naturaleza, en el mundo el trabajo cada tipo de necesidad requiere una propuesta diferente. Por lo tanto, podemos hablar de dos categorías de factores la que interceden en la motivación en el trabajo. **(Herzberg,1959, como se citó en Lavado & Millán, 1998)**

Herzberg realizó un estudio sobre la motivación laboral y la satisfacción en el trabajo, y sus hallazgos se convirtieron en una de las teorías más influyentes en el campo de la psicología organizacional.

Factores de motivación: Se encuentran relacionados con el contenido del trabajo y tienen el potencial de generar satisfacción y motivación intrínseca, el cual incluyen aspectos como el logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, la responsabilidad y el crecimiento personal. Estos factores se consideran satisfactores, ya que cuando están presentes en el trabajo, pueden generar un alto nivel de satisfacción y motivación.

Factores de higiene: Se refieren al ambiente laboral y no están vinculados directamente con las tareas o responsabilidades del trabajo en sí mismo, incluyen aspectos como el salario, las condiciones laborales, las políticas de la empresa, la supervisión, las relaciones interpersonales y

la seguridad laboral. Estos factores se consideran insatisfactorias, ya que su ausencia o presencia inadecuada puede generar insatisfacción en los empleados, pero su presencia adecuada no necesariamente genera satisfacción o motivación.

Según el autor de esta teoría, los factores de motivación son los principales impulsores de la satisfacción laboral y la motivación intrínseca, mientras que los factores de higiene son obligatorios para advertir la insatisfacción laboral, pero no son suficientes para generar satisfacción y motivación duraderas.

También propuso que los factores de motivación y los factores de higiene son independientes entre sí y deben ser abordados de manera diferente por los gerentes y líderes, por ende para aumentar la motivación y la satisfacción laboral, se deben proporcionar factores de motivación, como tareas desafiantes, reconocimiento y oportunidades de crecimiento. Por otro lado, para evitar la insatisfacción laboral, se deben abordar los factores de higiene, como salarios justos, condiciones laborales adecuadas y buenas relaciones interpersonales.

5 METODOLOGÍA

5.1 Area De Estudio

La presente investigación se llevara acabo en el cantón de Macará ubicado al extremo sur occidental de la provincia de Loja

5.1.1 DATOS GENERALES

Nombre de la institución: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará

País: Ecuador

Provincia: Loja

Cantón: Macará

Parroquia: Macará

Ubicación: Barrio central

Dirección: Av. Carlos Veintimilla y Calle Bolívar

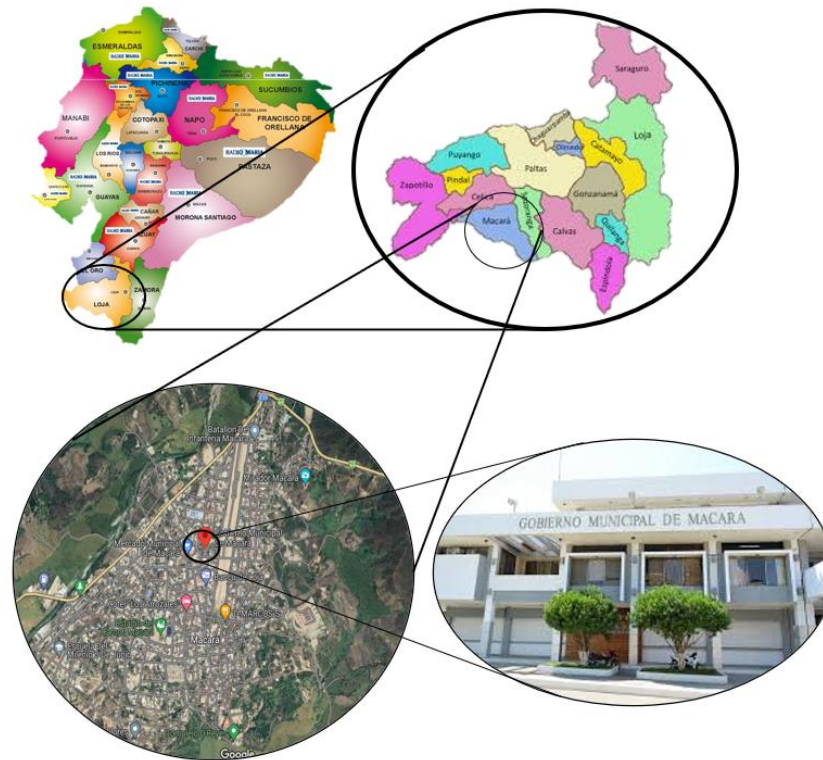
Horarios de atención: 8:00 am -13:00pm y 14:00 pm -17:00 pm

Teléfono: (593) 07 2694-219 / 2694 965

Página web: <https://www.municipiomacara.gob.ec/gadmacara/>

Correo electrónico: informacion@municipiomacara.gob.ec

Figura 2 Mapa del Cantón



Nota. La figura muestra la ubicación geográfica del Cantón Macará. Fuente: Pagina oficial del Gad de Macará

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo realizar un diagnóstico del clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará, año 2023, en el cual se abordó con un enfoque de carácter mixto así como lo expresa Johnson y Onwuegbuzie (2004), como se menciona en (Pereira Pérez, 2011), donde este enfoque se caracterizan por ser un tipo de investigación en el cual el investigador combina y fusiona diversas técnicas, métodos, enfoques, conceptos y lenguajes tanto cuantitativos como cualitativos en un solo estudio, por ende estos enfoques híbridos permiten abordar un problema de investigación desde múltiples perspectivas y, a menudo, proporcionan una comprensión más profunda y rica de los fenómenos estudiados. En este estudio, los datos fueron recopilados utilizando diversas herramientas diseñadas para capturar información de manera sistemática, por lo que la recopilación de datos se enfocó en la cuantificación de los mismos, lo que implica la medición precisa y el análisis de variables numéricas, esta aproximación cuantitativa permitió la aplicación de métodos de análisis estadístico para interpretar los hallazgos de manera objetiva y precisa, finalmente el método inductivo nos permitió recabar todas las opiniones y observaciones

que se obtuvo de cómo fue la experiencia del participante y la conformidad del proceso con las normativas establecidas, por otro lado, el método inductivo nos permitió analizar en detalle cómo influye el clima laboral en estos aspectos, desglosándolo en componentes específicos para comprender mejor su impacto y funcionamiento.

La investigación se enfocó en un diseño de estudio de caso no experimental, prescindiendo de la ejecución de experimentos o la realización de manipulaciones deliberadas de variables, al concluir el desarrollo, se logró obtener únicamente una comprensión de la situación real del clima laboral entre los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará.

Finalmente, se hace hincapié en que este estudio se caracteriza por su enfoque exploratorio-descriptivo, esto se debe a que la investigación se centró en la exploración y descripción, sin abordar relaciones entre variables ni buscar explicaciones causales, el análisis de la información fue de corte transversal pues se lo realizó en un tiempo determinado y no se compararon resultados de periodos anteriores.

Objetivo 1

Para poder dar cumplimiento al primer objetivo Identificar los factores del clima laboral que influyen en los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará, 2023, donde se utilizó herramientas como: entrevistas, encuestas, se encuentran adjuntadas en el anexo (N° 1 y 2). las cuales son cruciales para comprender los factores del clima laboral que afectan a los servidores públicos en el ámbito del sector público.

Para realizar el formato se tomó como referencia lo demostrado por la Norma Técnica para medición del ambiente laboral y cultura organizacional para el servicio público para los servidores públicos que prestan sus servicios bajo la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

Es importante destacar que, al implementar entre los servidores públicos, no fue necesario recurrir a la aplicación de una fórmula para determinar la muestra, esto se debe a que el número de servidores actualmente contratados bajo la Losep asciende a un total de 83, lo cual abarca toda la población.

Las entrevistas se las realizo al jefe del departamento de talento humano, con el objetivo de obtener una perspectiva interna sobre la eficacia de las gestión de recursos humanos y el ambiente laboral en la organización, esto permitió interacciones directas, donde aportan un espacio para que los empleados expresen sus opiniones y preocupaciones en profundidad, por ende, esto fomenta una comprensión más profunda de sus percepciones y experiencias laborales, lo que puede desvelar aspectos no evidentes en una encuesta estandarizada, además las entrevistas también pueden ser particularmente útiles para explorar problemas específicos o situaciones complejas, dándonos información precisa sobre cómo se encuentra el ambiente laboral dentro de la entidad.

En otro aspecto, se llevaron a cabo encuestas con la participación de 83 servidores públicos, con el propósito de obtener una visión integral del entorno laboral en la organización, esto permitió recoger opiniones, percepciones y experiencias individuales de los empleados, identificando patrones comunes y áreas específicas de preocupación, esta herramienta resultó invaluable debido a su eficacia para recopilar datos de una muestra amplia de servidores públicos de manera eficiente, brindando una perspectiva cuantitativa del clima laboral, lo cual facilitó el análisis sistemático de tendencias y comportamientos, abordando diversas áreas temáticas relacionadas con el clima organizacional, incluyendo los tres componentes principales: liderazgo, compromiso y entorno de trabajo, en conformidad con la Norma Técnica para medición del ambiente laboral y cultura organizacional del Servicio Público, sus respuestas se valoraron mediante una escala de Likert ¹ en un rango del 1 al 4 siendo los siguientes criterios: 1 Inadecuado, 2 Poco Adecuado, 3 Adecuado, 4 Muy Adecuado.

¹ Escala de Likert. - Fue desarrollada por el psicólogo Rensis Likert en la década de 1930 y se ha convertido en una herramienta común en encuestas y estudios de investigación, la escala de Likert es una herramienta versátil que se utiliza para medir una amplia gama de constructos, incluyendo opinión, frecuencia, conocimiento y satisfacción esta escala permite a los investigadores recopilar información cuantitativa sobre las actitudes, percepciones y experiencias de los participantes en relación con diferentes temas.

Tabla 3 Escala de Likert

Escala de tipo Likert	
De opinión	Muy adecuada, adecuada, ni poco adecuada ni adecuada, inadecuada Muy buena, buena, indiferente, regular, mala
De frecuencia	Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca
De conocimiento	No conoce, muy poco, poco, regular, en su totalidad
De satisfacción	Completamente satisfecho, satisfecho, ni satisfecho, insatisfecho, completamente insatisfecho

Nota: Datos Obtenidos por medio de la escala de Likert. elaborado por el autor

Una vez conseguido los resultados mediante la escala de Likert se interpretarán y, para ello se usará la siguiente tabla:

Tabla 4 Rango de la escala de likert para la interpretacion de resultados

Nivel de Likert	Significado	Rango del porcentaje
1	Inadecuado	0-25
2	Poco adecuado	26-50
3	Adecuado	51-75
4	Muy adecuado	76-100

Nota: Datos obtenidos de la norma técnica del clima laboral, ajustado al objeto de estudio. elaborado por el autor

Al combinar estos dos instrumentos, las organizaciones del sector público pueden obtener una comprensión integral y cuantitativa de los factores del clima laboral, lo que es fundamental para identificar áreas de mejora y promover un entorno laboral más saludable y productivo para sus servidores públicos.

Para el análisis de los datos recopilados, se empleó el software Microsoft Excel debido a su capacidad para organizar y manipular eficientemente conjuntos de datos complejos, los datos obtenidos se resumieron en una tabla comparativa de resultados por cada componente y luego se analizó en conjunto para presentar un resultado condensado de lo analizado y poder ofrecer una visión general de la realidad del clima laboral que viven los servidores públicos.

Se realizó un análisis de la fiabilidad y validez del cuestionario aplicado a los 83 servidores públicos mediante la utilización del coeficiente Alpha de Cronbach, este análisis es una prueba

estadística ampliamente reconocida para evaluar la consistencia interna de un conjunto de ítems o preguntas en un instrumento de medición, como un cuestionario.

El coeficiente Alpha de Cronbach es una medida de la consistencia interna de un conjunto de ítems, donde valores más altos indican una mayor consistencia entre los elementos del cuestionario como lo menciona(Quero Virla, 1997), tradicionalmente, se considera que un coeficiente Alpha superior al 0.70 indica un nivel aceptable de fiabilidad y validez del cuestionario, lo que sugiere que las preguntas miden de manera confiable el constructo que se pretende evaluar, aumentando la confianza en los resultados obtenidos a través de su aplicación.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]$$

Donde:

- α = Alpha de Cronbach
- K = # de ítems/preguntas en el cuestionario
- $\sum Si$ = Sumatoria de la varianza de cada ítem
- St = Varianza del instrumento

Se empleó el análisis de chi-cuadrado como una prueba estadística adicional para investigar la posible relación o influencia entre variables específicas, en este caso, el sexo y el nivel educativo, y la percepción del clima laboral entre los servidores públicos.

El análisis de chi-cuadrado es una técnica estadística utilizada para determinar si existe una asociación significativa entre dos variables categóricas como lo menciona (Ondé Pérez Daniel, 2017). En este contexto, se evaluó si existía una relación significativa entre el sexo y el nivel educativo de los servidores públicos con su percepción del clima laboral.

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

χ^2 = Chi Cuadrado

O = Frecuencia Obtenida

E = Frecuencia Esperada

Para determinar si la hipótesis es válida se tiene que saber los grados de libertad

$$GL = (F-1) (C-1)$$

Donde:

F= Filas

C= Columnas

Nivel de Significancia que se le da es del 5%

Si el chi cuadrado obtenido es mayor que el chi cuadrado crítico entonces se rechaza la hipótesis nula

si el chi cuadrado obtenido es menor que el chi cuadrado crítico entonces no se rechaza la hipótesis nula

El valor crítico de la estadística chi-cuadrado está determinado por el nivel de significancia (normalmente 0,05) y los grados de libertad.

Hipótesis De Relación Sexo Y Clima Laboral

h0: que el Sexo de la persona no influye en su percepción del clima laboral

ha: que el Sexo de la persona si influye en su percepción del clima laboral

Hipótesis De Relación Nivel De Educación Y Clima Laboral

h0: que el nivel de educación de la persona no influye en su percepción del clima laboral

ha: que el nivel de educación de la persona si influye en su percepción del clima laboral

Objetivo 2

Para lograr el segundo objetivo de crear un plan de mejoras en respuesta a las problemáticas identificadas, inicialmente llevamos a cabo una exhaustiva identificación de las necesidades y debilidades mediante las herramientas mencionadas anteriormente, una vez identificadas estas áreas de mejora, se establecieron objetivos específicos orientados a abordar las problemáticas encontradas, posteriormente, se desarrolló un detallado plan de acción diseñado para alcanzar estos objetivos, incluyendo consideraciones presupuestarias que abarcasen los costos asociados a la propuesta de mejora.

Se entregó el plan de mejora de manera formal a la máxima autoridad, como es el Señor alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Macará para su revisión y aprobación, donde la presentación se realizó de manera clara y concisa, resaltando los beneficios de la propuesta con el fin de facilitar su implementación y lograr el cumplimiento de los objetivos previamente establecidos.

6 RESULTADOS

La presente investigación se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará, en esta investigación obtuvimos los siguientes resultados de acuerdo a los cinco factores, esta investigación permite conocer la percepción de cada uno de los servidores sobre el clima laboral. Es importante tener en cuenta algunos datos generales de los servidores públicos por ejemplo el área o departamento de trabajo, sexo, nivel de educación, edad, de los servidores que laboran con el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará.

Información General

En primer lugar, se procede a describir el personal administrativo que forma parte del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Macará.

Tabla 5 Personal administrativo del GAD Macara, año 2023.

<i>Nro.</i>	<i>Área/Departamento</i>	<i>Contrato</i>	<i># Servidores/as</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>1</i>	<i>Secretaría Municipal</i>	<i>LOSEP</i>	<i>3</i>	<i>3,61%</i>
<i>2</i>	<i>Departamento de Obras Públicas</i>	<i>LOSEP</i>	<i>6</i>	<i>7,23%</i>
<i>3</i>	<i>Departamento de Planificación</i>	<i>LOSEP</i>	<i>12</i>	<i>14,46%</i>
<i>4</i>	<i>Procuraduría Sindical</i>	<i>LOSEP</i>	<i>3</i>	<i>3,61%</i>
<i>5</i>	<i>Jefatura de Sistemas Informáticos</i>	<i>LOSEP</i>	<i>3</i>	<i>3,61%</i>
<i>6</i>	<i>Departamento del GIMASP</i>	<i>LOSEP</i>	<i>7</i>	<i>8,43%</i>
<i>7</i>	<i>Compras Públicas</i>	<i>LOSEP</i>	<i>2</i>	<i>2,41%</i>
<i>8</i>	<i>Bienes Públicos y Bodega</i>	<i>LOSEP</i>	<i>4</i>	<i>4,82%</i>
<i>9</i>	<i>Asesor de Alcaldía</i>	<i>LOSEP</i>	<i>2</i>	<i>2,41%</i>
<i>10</i>	<i>Dirección Administrativa</i>	<i>LOSEP</i>	<i>2</i>	<i>2,41%</i>
<i>11</i>	<i>Dirección Financiera</i>	<i>LOSEP</i>	<i>11</i>	<i>13,25%</i>
<i>12</i>	<i>Dirección De talento humano</i>	<i>LOSEP</i>	<i>2</i>	<i>2,41%</i>
<i>13</i>	<i>Pago de Renta</i>	<i>LOSEP</i>	<i>2</i>	<i>2,41%</i>
<i>14</i>	<i>Recaudación</i>	<i>LOSEP</i>	<i>2</i>	<i>2,41%</i>
<i>15</i>	<i>Administración de Archivo General</i>	<i>LOSEP</i>	<i>8</i>	<i>9,64%</i>
<i>16</i>	<i>Empresa Pública Municipal</i>	<i>LOSEP</i>	<i>2</i>	<i>2,41%</i>
<i>17</i>	<i>Departamento de Acción Social</i>	<i>LOSEP</i>	<i>3</i>	<i>3,61%</i>
<i>18</i>	<i>Registro de Propiedad</i>	<i>LOSEP</i>	<i>3</i>	<i>3,61%</i>
<i>19</i>	<i>Comisaria Municipal</i>	<i>LOSEP</i>	<i>2</i>	<i>2,41%</i>
<i>20</i>	<i>Área de Comunicación y Relaciones Públicas</i>	<i>LOSEP</i>	<i>4</i>	<i>4,82%</i>
	<i>TOTAL</i>		<i>83</i>	<i>100%</i>

Nota. Datos recopilados mediante encuestas aplicadas a los servidores administrativos.
Elaboración Propia

A través de los resultados obtenidos que se puede determinar que dentro de cada uno de los departamento laboran en general entre 2 a 4 servidores como máximo, en los demás departamentos laboran más de tres servidores, como en el Departamento de Obras Públicas trabajan 6, a su vez en el Departamento de Planificación trabajan 12, de igual forma en el Departamento del GIMASP laboran 7, también en el Dirección Financiera prestan sus servicios 11 y por último en la Administración de Archivo General trabajan 8

En siguiente, se detalla el número de integrantes masculinos y femeninos que conforman el equipo administrativo del GAD Macará.

Tabla 6 Sexo de los miembros del personal administrativo en el GAD Macará

<i>Respuestas</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
<i>Masculino</i>	35	42,17%
<i>Femenino</i>	48	57,83%
<i>TOTAL</i>	83	100%

Nota. Datos recopilados mediante encuestas aplicadas a los servidores administrativos.
Elaboración Propia

Dentro de la distribución de genero del personal administrativo del GAD Macará, se observa una notoria paridad de género entre los servidores, este fenómeno se manifiesta a través de una proporción casi equitativa entre individuos identificados como masculinos y femeninos dentro de la estructura organizativa, lo cual es bastante homogénea.

Del nivel educativo se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Tabla 7 Nivel de educación de los servidores administrativos del GAD Macará

<i>Respuestas</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
<i>Educación básica</i>	0	0%
<i>Bachillerato</i>	16	19,28%
<i>Nivel Universitario</i>	51	61,45%
<i>Nivel Superior</i>	16	19,28%
<i>TOTAL</i>	83	100%

Nota. Datos recopilados mediante encuestas aplicadas a los servidores administrativos.
Elaboración Propia

El nivel educativo de los servidores administrativos en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Macará revela una composición educativa significativamente elevada, donde observa que el 61,45% del personal posee educación universitaria, denotando un nivel

considerable de formación académica, aunque el 19,28% ostenta un título de bachillerato e igual de nivel superior, indicando la presencia de individuos con especializaciones o posgrados, es destacable la ausencia de individuos con educación básica. Este patrón sugiere la existencia de requisitos mínimos de educación secundaria para el personal administrativo. En conjunto, estos datos sugieren que el GAD Macará cuenta con un equipo administrativo altamente educado, subrayando la importancia de la educación universitaria en este entorno específico.

En lo que respecta a la edad, se extrajo los siguientes datos:

Tabla 8 Edad de los servidores administrativos del GAD Macará

Respuestas	<i>F</i>	%
25 a 34 años	28	33,73%
35 a 43 años	24	28,92%
44 a 52 años	17	20,48%
Igual o Superior a 53	14	16,87%
<i>TOTAL</i>	83	100%

Nota. Datos recopilados mediante encuestas aplicadas a los servidores administrativos.

Elaboración Propia

El análisis demográfico de la edad de los servidores administrativos en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Macará revela una composición heterogénea en términos de distribución generacional. La categoría más significativa corresponde al grupo de 25 a 34 años, representando un 33,73% del personal, indicando la presencia de una fuerza laboral joven y posiblemente dinámica, también aproximadamente un 28,92% se encuentra en el rango de 35 a 43 años, señalando la participación de profesionales en la etapa intermedia de sus carreras, la categoría de 44 a 52 años constituye alrededor del 20%, evidenciando la presencia de individuos en etapas más avanzadas de sus trayectorias profesionales, además, un 16,87% del personal tiene 53 años o más, sugiriendo la inclusión de experiencia y posiblemente roles de liderazgo. Esto demuestra la diversidad generacional en el GAD Macará, destacando la participación activa de jóvenes talentos, así como la presencia equilibrada de profesionales en diversas etapas de sus vidas laborales, lo que contribuye a la riqueza y vitalidad de la entidad.

6.1 Determinar la Situación Actual del Clima Laboral de los Servidores Administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Macará.

A continuación, se exponen los resultados derivados de la implementación de encuestas dirigidas a los servidores administrativos y de la entrevista realizada al jefe de Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Macará, donde estas acciones han posibilitado

la recopilación de información significativa relacionada con la temática objeto de estudio, cumpliendo así con el primer objetivo establecido en este trabajo de investigación, además la combinación de encuestas y entrevistas, ha permitido obtener una visión más completa y detallada, proporcionando una base sólida para el análisis de la situación en el contexto administrativo del GAD Macará.

Según Pedraza, 2000, pág. 14, citado en(Lopez Montiel & Navarro Inotroza, 2003) establece cinco factores que determinan el ambiente laboral:

Factores del ambiente físico: se refiere a las condiciones materiales del espacio de trabajo, como la iluminación, la temperatura, la ventilación, el ruido, la ergonomía, entre otros.

Factores estructurales: se refiere a la organización y estructura de la empresa, como la jerarquía, los objetivos, las políticas y los procedimientos.

Factores del ambiente social o interpersonales: se refiere a las relaciones interpersonales que se establecen entre los trabajadores, como el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo y la cultura organizacional.

Factores personales: se refiere a las características personales de los trabajadores que pueden influir en el ambiente laboral, como la personalidad, las habilidades y la motivación.

Factores propios del comportamiento organizacional: se refiere a cómo se lleva a cabo el trabajo en la empresa, como la productividad, el compromiso, la satisfacción laboral y el clima organizacional.

6.1.1 Factores Físicos que Caracterizan el Clima Laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Macará

Antes de adentrarnos en la presentación de los resultados vinculados a este factor, resulta pertinente contextualizar algunas particularidades del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Macará, este cantón se distingue por su clima templado y subtropical, con temperaturas promedio oscilando entre los 25 y 33 °C, esta información preliminar proporciona un marco ambiental relevante para comprender el entorno en el que opera el GAD Macará, estableciendo así un contexto climático que puede tener implicaciones en diversos aspectos de la vida y el trabajo en la región.

Junto con el entorno climático mencionado, es esencial considerar el ambiente físico del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Macará, que abarca factores tangibles como el espacio disponible, las condiciones de ruido, temperatura, niveles de contaminación y la calidad de las instalaciones y maquinaria, estas características físicas del entorno laboral no solo tienen un impacto directo en la comodidad y el bienestar de los empleados, sino que también desempeñan un papel crucial en su productividad y satisfacción laboral.

A continuación, se presenta la percepción que tienen los servidores administrativos respecto al Factor Físico

Tabla 9 Condiciones del Factor Físico de los servidores públicos del GAD Macará

Condiciones del clima laboral	1		2		3		4		TOTAL	
	Inadecuada		Poco adecuado		Adecuado		Muy adecuada		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Dentro de su área de trabajo la iluminación es	1	1%	12	14%	39	47%	31	37%	83	100%
2. En su entorno de trabajo el sistema de ventilación es	9	11%	15	18%	32	39%	27	33%	83	100%
3. El ambiente de trabajo en cuanto a temperatura es	5	6%	18	22%	34	41%	26	31%	83	100%
4. En su espacio de trabajo respecto al ruido es	5	6%	19	23%	38	46%	21	25%	83	100%
5. La limpieza y mantenimiento dentro de su espacio laboral es	3	4%	14	17%	39	47%	27	33%	83	100%
6. El espacio físico en el que trabaja es	2	2%	17	20%	44	53%	20	24%	83	100%
7. Las Herramientas, equipos e insumos para realizar sus actividades son	6	7%	25	30%	33	40%	19	23%	83	100%
8. El servicio de internet es	10	12%	10	12%	42	51%	21	25%	83	100%
PROMEDIO %		6%		20%		45%		29%		

Nota. Datos recopilados mediante encuestas aplicadas a los servidores administrativos.
Elaboración Propia

Considerando los resultados recopilados de las encuestas sobre las condiciones físicas de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Macará, se llevará a cabo una descripción minuciosa de cada ítem, en el cual se puede evidenciar. En relación a la

iluminación, el 47% de los encuestados considera que en sus áreas de trabajo es adecuada, mientras que un 37% la cataloga como "muy adecuada", no obstante, el 15% indica condiciones inadecuadas o poco adecuadas, esta percepción negativa se atribuye a situaciones específicas en varios departamentos, donde las oficinas carecen de fuentes lumínicas adecuadas

En cuanto a la ventilación, el 39% opina que es adecuada, mientras que un 33% la cataloga como "muy adecuada", pero un 29% la considera inadecuada o poco adecuada, señalando un área de oportunidad para optimizar el sistema de ventilación en algunos espacios laborales.

En cuanto a la temperatura, el 41% de los empleados considera que es adecuada, mientras que el 31% la cataloga como "muy adecuada", no obstante, un 28% la percibe como inadecuada o poco adecuada, esto se debe a que el cantón de Macará presenta un clima constantemente cálido y subtropical, con temperaturas promedio que oscilan entre los 25 y 33 °C. Dado que no todas las oficinas cuentan con sistemas de climatización, resulta relevante ajustar las condiciones en ciertas áreas para garantizar una mayor satisfacción laboral.

En relación al ruido, el 46% de los encuestados considera que es adecuado, mientras que el 25% lo califica como "muy adecuado". Sin embargo, un considerable 29% lo evalúa como inadecuado o poco adecuado. Esta percepción se atribuye, en gran medida, a la ubicación del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Macará en las vías principales, lo que expone a los trabajadores a niveles sonoros significativos, además, la realización de diversos programas institucionales también contribuye a la generación de ruido en las instalaciones.

La limpieza y mantenimiento generalmente son percibidos como adecuados y muy adecuados por el 79.52% de los encuestados, aunque un 20,48% indica condiciones inadecuadas o poco adecuadas. Así mismo el espacio físico de trabajo es considerado adecuado y muy adecuado por el 77.11%, pero un 22.89% lo evalúa como poco adecuado, resaltando la necesidad de optimizar el diseño de algunos espacios laborales.

En cuanto a herramientas, equipos e insumos, el 65,65% opina que son adecuados y muy adecuados para poder realizar sus labores, pero un 37,35% los considera inadecuados o poco adecuados, subrayando la importancia de proveer a los trabajadores con las herramientas necesarias para realizar sus tareas de manera eficiente.

Por último, ítem en lo que respecta al servicio de Internet, el 75,90% de los participantes lo considera adecuado y muy adecuado, mientras que un 24,10% lo clasifica como inadecuado o poco

adecuado. Estos resultados indican la imperante necesidad de mejorar la conectividad en puntos estratégicos dentro de ciertas oficinas.

A partir de la entrevista realizada al director de Recursos Humanos del municipio del cantón Macará, se ha identificado la necesidad de mejorar el sistema de climatización en algunas oficinas, ya que aproximadamente el 30% de ellas carece de dicho equipamiento. En relación a la problemática del ruido, se observa una situación poco significativa debido a la ubicación de las oficinas del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Macará, las cuales se encuentran en las intersecciones de las calles principales Sucre y Manuel Enrique Rangel. Esta situación genera un nivel reducido de interferencia sonora, dado el constante flujo vehicular en dichas vías.

Seguidamente, se presentan los datos obtenidos sobre los Factores Estructurales:

Tabla 10 Los Factores Estructurales del GAD Macará

Conocimiento de la Estructura Formal	1		2		3		4		TOTAL	
	No conoce		Conoce Poco		Conoce Mucho		En su totalidad		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9. Tiene conocimiento sobre el Organigrama y estructura de la institución	5	6,02%	28	33,73%	35	42,17%	15	18,07%	83	100%
10. Conoce usted el Manual de funciones de la institución	6	7,23%	33	39,76%	30	36,14%	14	16,87%	83	100%
11. La misión, visión, objetivos, valores de la institución	2	2,41%	28	33,73%	35	42,17%	18	21,69%	83	100%
12. Normas, reglamentos y códigos del Gad	2	2,41%	28	33,73%	37	44,58%	16	19,28%	83	100%
PROMEDIO %		4,52%		35,24%		41,27%		18,98%		

Nota. Datos recopilados mediante encuestas aplicadas a los servidores administrativos.

Elaboración Propia

En relación al conocimiento sobre el organigrama y estructura de la institución el 39.76% de los encuestados afirma no conocer el organigrama, la estructura y funciones en su totalidad o tener un conocimiento limitado. Por otro lado, el 42.17% asegura conocerlos mucho, y el 18.07% afirma conocerlos en su totalidad, estos resultados indican que una proporción significativa de encuestados tiene un conocimiento detallado de la estructura organizativa y las funciones específicas de la institución.

En cuanto al conocimiento del manual de funciones, el 7.23% de los encuestados afirma no conocerlo, mientras que el 39.76% dice conocerlo poco. Por otro lado, el 36.14% asegura conocerlo mucho, y el 16.87% afirma conocerlo en su totalidad, estos datos sugieren que un porcentaje considerable de encuestados tiene un nivel adecuado de familiaridad con las funciones y responsabilidades específicas dentro del GAD Macará.

El 36.14% de los encuestados afirma no conocer la misión, visión, objetivos y valores en su totalidad o tener un conocimiento limitado. Por otro lado, el 42.17% asegura conocerlos mucho, y el 21.69% afirma conocerlos en su totalidad, estos resultados indican que una proporción significativa de encuestados tiene un conocimiento detallado de los principios rectores de la institución.

En cuanto al conocimiento de las normas, reglamentos y códigos del GAD Macará, el 36.14% de los encuestados afirma no conocer las normas, reglamentos y códigos del Gad en su totalidad o tener un conocimiento limitado. Por otro lado, el 44.58% asegura conocerlos mucho, y el 19.28% afirma conocerlos en su totalidad. Estos resultados indican que una proporción significativa de encuestados tiene un conocimiento detallado del marco normativo que rige la institución.

Otro rasgo que se suma al análisis de este factor es sobre el personal

Tabla 11 Factor Personal

Personal	1		2		3		4		<i>TOTAL</i>	
	Inadecuada		Poco adecuado		Adecuado		Muy adecuado			
	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	TOTAL	L %
13. Respecto a la cantidad de trabajo, el número de personas que labora en su departamento es	4	4,82%	24	28,92%	33	39,76%	22	26,51%	83	100%
14. Considere Ud. Que el organigrama de la institución es	3	3,61%	30	36,14%	30	36,14%	20	24,10%	83	100%
15. Considere Ud. que las políticas de personal son	2	2,41%	33	39,76%	30	36,14%	18	21,69%	83	100%
16. En su departamento la división de trabajo es	2	2,41%	26	31,33%	31	37,35%	24	28,92%	83	100%
PROMEDIO %		3,31%		34,04%		37,35%		25,30%		

Nota. Datos recopilados mediante encuestas aplicadas a los servidores administrativos.
Elaboración Propia

En cuanto a la carga laboral en relación con la cantidad de personal en cada departamento, el 4.82% de los participantes de la encuesta opina que es inadecuada, mientras que el 28.92% la percibe como poco adecuada. Por otro lado, un 39.76% la considera adecuada y un 26.51% la evalúa como muy adecuada. Estos resultados indican que una proporción significativa de encuestados considera que la distribución de trabajo está bien equilibrada con el número de empleados en sus respectivos departamentos.

En cuanto al organigrama de la institución, el 60.24% de los participantes lo evalúa como adecuado o muy adecuado, no obstante, un significativo 39.76% opina que el organigrama es inadecuado o poco adecuado, indican que hay una diversidad de opiniones sobre la adecuación del organigrama, con una proporción considerable que lo considera adecuado o poco adecuado.

En relación a las políticas de personal, el 2.41% de los encuestados las considera inadecuadas, mientras que el 39.76% las considera poco adecuadas. Por otro lado, el 36.14% las considera adecuadas, y el 21.69% las considera muy adecuadas. Estos resultados indican que hay una variedad de percepciones sobre la calidad y eficacia de las políticas de personal.

Por último, en lo que respecta a la división de trabajo en los departamentos, el 66.27% de los participantes considera que es adecuada o muy adecuada. Sin embargo, el 33.73%. estos indican que, aunque una mayoría percibe positivamente la distribución de tareas en los departamentos, existe un segmento significativo de encuestados que considera que aún hay margen de mejora en este aspecto específico del entorno laboral.

Seguidamente, se presentan los datos obtenidos sobre los Factores Interpersonales O De Ambiente Local:

Tabla 12 Factores Interpersonales O De Ambiente Local

Relación jefes y Compañerismo	1		2		3		4		TOTAL	TOTAL %
	Mala		Regular		Buena		Muy buena			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
17. La comunicación con sus compañeros es	0	0,00%	14	16,87%	37	44,58%	32	38,55%	83	100%
18. La integración de sus compañeros para trabajar en equipo es	0	0,00%	18	21,69%	39	46,99%	26	31,33%	83	100%
19. La relación con su jefe inmediato es	0	0,00%	11	13,25%	40	48,19%	32	38,55%	83	100%
20. La comunicación con su jefe inmediato es	1	1,20%	11	13,25%	41	49,40%	30	36,14%	83	100%
21. La preocupación de su jefe porque entienda sus actividades es	3	3,61%	11	13,25%	43	51,81%	26	31,33%	83	100%
PROMEDIO %		0,96%		15,66%		48,19%		35,18%		

Nota. Datos recopilados mediante encuestas aplicadas a los servidores administrativos.

Elaboración Propia

En relación a la comunicación con los compañeros es considerada buena por el 44.58% de los encuestados y muy buena por el 38.55%. Además, el 16.87% la considera regular, y no hubo respuestas que la consideraran mala, lo que sugiere un ambiente colaborativo y abierto en términos de interacción entre colegas.

En cuanto a la integración de los compañeros para trabajar en equipo, el 78.32% de los participantes considera que es buena o muy buena. Esto refleja una percepción positiva sobre la capacidad del equipo para colaborar de manera efectiva.

Por otro lado, la relación con el jefe inmediato, el 86.75% de los encuestados indica tener una relación buena o muy buena, por otro lado, el 13.25% la considera regular, y no hubo respuestas que la consideraran mala, lo que sugiere un ambiente laboral positivo y relaciones sólidas entre los empleados y sus superiores.

En cuanto la comunicación con su jefe de inmediato superior, la mayoría de los participantes (85.54%) percibe que es buena o muy buena, además, el 14.46% la considera regular y mala, indicando un flujo efectivo de información entre los empleados y sus superiores.

En relación a la preocupación del jefe porque entiendan sus actividades, el 83.13% de los encuestados la considera buena y muy buena, por otro lado, el 13.25% la considera regular, y solo el 3.61% la considera mala, estos resultados sugieren que una mayoría significativa de los encuestados percibe una preocupación positiva por parte del jefe para que comprendan sus actividades lo que denota un liderazgo comprometido y atento a las necesidades y roles individuales.

Seguidamente, se presentan los datos obtenidos sobre los Factores de Conflictos:

Tabla 13 Factores de Conflictos

Conflictos	1		2		3		4		TOTAL	TOTAL %
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
22. Existe conflictos entre los diferentes departamentos	27	32,53%	37	44,58%	17	20,48%	2	2,41%	83	100%
23. Existe conflictos con su jefe inmediato	49	59,04%	31	37,35%	3	3,61%	0	0,00%	83	100%
24. Hay conflictos entre compañeros	35	42,17%	38	45,78%	10	12,05%	0	0,00%	83	100%
25. Trabaja solo para evitar conflictos	50	60,24%	20	24,10%	8	9,64%	5	6,02%	83	100%
PROMEDIO %		48,49%		37,95%		11,45%		2,11%		

Nota. Datos recopilados mediante encuestas aplicadas a los servidores administrativos.
Elaboración Propia

La mayoría de los empleados el 77.11% percibe que los conflictos entre diferentes departamentos ocurren a veces o menos frecuentemente. Sin embargo, un 22.89% indica que los conflictos son casi siempre o siempre presentes, estos resultados sugieren que una proporción significativa de encuestados percibe la presencia de conflictos interdepartamentales.

En cuanto a los conflictos con el jefe inmediato, la mayoría de los encuestados 96.39% señala que no existen conflictos con su jefe inmediato o que estos ocurren solo a veces, además, el 3.61% afirma que casi siempre existen, y no hubo respuestas que afirmaran que siempre existen conflictos, estos resultados sugiere un nivel general bajo de conflictividad directa con los superiores.

En relación a los conflictos entre compañeros, el 45.78% de los encuestados afirma que a veces existen conflictos, mientras que el 42.17% dice que nunca existen. Por otro lado, el 12.05% afirma que casi siempre existen, y no hubo respuestas que afirmaran que siempre existen conflictos entre compañeros, lo que no indica que una proporción mínima de encuestados percibe la presencia de conflictos entre compañeros.

Por último, la mayoría de los empleados 84.34% indica que rara vez o nunca trabaja solo para evitar conflictos. Sin embargo, un 15.66% señala que esto sucede casi siempre o siempre, indicando cierta propensión a la autonomía para evitar situaciones conflictivas.

Ahora, se presentan los datos obtenidos sobre los Factores Personales:

Tabla 14 Factores Personales

Capacidad Profesional	1		2		3		4		TOTAL	
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre			
	F	%	F	%	F	%	F	%	TOTAL	%
26. Puede manejar adecuadamente su carga de trabajo	0	0,00%	8	9,64%	22	26,51%	53	63,86%	83	100
27. Se siente capaz de resolver cualquier tarea que se le asigne	0	0,00%	5	6,02%	21	25,30%	57	68,67%	83	100%
28. Puede resolver problemas en su trabajo	0	0,00%	3	3,61%	25	30,12%	55	66,27%	83	100%
29. Supera las expectativas que tiene su jefe sobre su desempeño	0	0,00%	4	4,82%	29	34,94%	50	60,24%	83	100%
PROMEDIO %		0,00%		6,02%		29,22%		64,76%		

Nota. Datos recopilados mediante encuestas aplicadas a los servidores administrativos.
Elaboración Propia

En cuanto a manejar la carga de trabajo el 90.36% de los encuestados afirmó que puede manejar adecuadamente su carga de trabajo casi siempre o siempre, el 9.64% afirma que a veces puede hacerlo, y no hubo respuestas que afirmaran que nunca puede manejar su carga de trabajo, esta respuesta positiva sugiere un alto nivel de competencia y capacidad de gestión en la ejecución de tareas laborales, la ausencia de respuestas negativas indica una percepción general positiva en cuanto a la capacidad de manejar las responsabilidades laborales, lo que podría contribuir a un entorno laboral eficiente y productivo.

El 93.98% de los encuestados se siente capaz de resolver cualquier tarea asignada, indicando una alta autoconfianza y una percepción positiva de sus habilidades profesionales, además, el 6.02% afirma que a veces puede hacerlo, y no hubo respuestas que afirmaran que nunca puede resolver tareas asignadas.

La mayoría 96.39% considera que puede resolver problemas en su trabajo casi siempre o siempre, esta alta proporción refleja una capacidad efectiva para abordar desafíos y encontrar soluciones, contribuyendo a la eficiencia general en el desempeño laboral, además el 3.61% afirma que a veces puede hacerlo, y no hubo respuestas que afirmaran que nunca puede resolver problemas en el trabajo.

Por último, con respecto a superar las expectativas de sus jefes la mayoría 95.18% cree que supera casi siempre o siempre y por otro lado el 4.82% afirma que a veces puede hacerlo, y no hubo respuestas que afirmaran que nunca puede superar las expectativas del jefe sobre su desempeño, esto sugiere un alto nivel de rendimiento y una contribución significativa al éxito del equipo.

A continuación, se presentan los datos obtenidos sobre los Factores de motivación:

Tabla 15 Factores de motivación

Motivación	1		2		3		4		TOTAL	
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre			
	F	%	F	%	F	%	F	%	TOTAL	L %
30. Se encuentra motivado para realizar sus labores	1	1,20%	18	21,69%	18	21,69%	46	55,42%	83	100%
31. Sus jefes se muestran interesados por el trabajo que realiza	0	0,00%	18	21,69%	31	37,35%	34	40,96%	83	100%
32. Se esfuerza mucho para desarrollar eficientement e su trabajo	1	1,20%	7	8,43%	19	22,89%	56	67,47%	83	100%
PROMEDIO %		0,80%		17,27%		27,31%		54,62%		

Nota. Datos recopilados mediante encuestas aplicadas a los servidores administrativos.
Elaboración Propia

En cuanto a la relación si el personal se encuentra motivado en sus labores el 55.42% de los encuestados afirma que siempre se encuentra motivado para realizar sus labores, mientras que

el 21.69% dice que a veces lo está. Además, el 21.69% afirma que casi siempre se encuentra motivado, y el 1.20% afirma que nunca lo está. Estos resultados sugieren que una mayoría significativa de los encuestados se siente motivada para realizar sus labores.

El 78.31% de los empleados percibe que sus jefes siempre se muestran interesados por el trabajo que realizan, con un notable 40.96% indicando que esto sucede siempre. Este hallazgo positivo puede ser indicativo de un liderazgo efectivo, donde los líderes demuestran interés en las contribuciones individuales y en el éxito general del equipo.

Por último, ítem el esfuerzo para desarrollar eficientemente el trabajo, el 67.47% de los encuestados afirma que siempre se esfuerza mucho, mientras que el 22.89% dice que casi siempre lo hace. Además, el 8.43% afirma que a veces se esfuerza mucho, y el 1.20% afirma que nunca lo hace. Estos resultados sugieren que una gran mayoría de los encuestados se esfuerza mucho para desarrollar eficientemente su trabajo.

Ahora, se presentan los datos obtenidos sobre los Factores Propios De Comportamiento Organizacional:

Tabla 16 Factores Propios De Comportamiento Organizacional

Satisfacción	1		2		3		4		TOTAL	
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%		TOTAL %
33. Se siente satisfecho con el sueldo	19	22,89%	15	18,07%	23	27,71%	26	31,33%	83	100%
34. El tipo de trabajo que realiza es de su agrado	2	2,41%	8	9,64%	29	34,94%	44	53,01%	83	100%
35. Se siente cómodo con sus compañeros	2	2,41%	10	12,05%	31	37,35%	40	48,19%	83	100%
36. Se siente a gusto con la relación que posee con sus jefes y superiores	1	1,20%	18	21,69%	28	33,73%	36	43,37%	83	100%
PROMEDIO %		7,23%		15,36%		33,43%		43,98%		

Nota. Datos recopilados mediante encuestas aplicadas a los servidores administrativos.

Elaboración Propia

En relación con la satisfacción con el 31.33% de los encuestados afirma que siempre se siente satisfecho con el sueldo, mientras que el 27.71% afirman que casi siempre lo está. Además,

el 22.89% manifiestan que a veces se siente satisfecho, y el 18.07% afirma que nunca lo está. Estos resultados sugieren que una proporción significativa de los encuestados se siente satisfecha con su sueldo.

En cuanto al agrado por el tipo de trabajo realizado, el 53.01% de los encuestados afirma que siempre es de su agrado, mientras que el 34.94% dice que casi siempre lo es. Además, el 9.64% afirma que a veces lo es, y el 2.41% afirma que nunca lo es, estos resultados indican que una gran mayoría de los encuestados encuentra satisfacción en el tipo de trabajo que realiza.

En relación a la comodidad con los compañeros, el 48.19% de los encuestados afirma que siempre se siente cómodo, mientras que el 37.35% dice que casi siempre lo está. Además, el 12.05% afirma que a veces se siente cómodo, y el 2.41% afirma que nunca lo está. Estos resultados sugieren que una mayoría significativa de los encuestados se siente cómodo con sus compañeros.

En lo que respecta a la dimensión relativa a la relación con jefes y superiores, se observa que el 77.11% de los encuestados manifiesta experimentar niveles de satisfacción consistentes, categorizados como "casi siempre" y "siempre", además un 21.69% indica que en ocasiones se siente a gusto, mientras que el 1.20% percibe que nunca se siente a gusto, esto nos indica que una proporción sustancial de los participantes percibe una relación positiva y satisfactoria con sus líderes jerárquicos.

Seguidamente, se presentan los datos obtenidos sobre los Factores de Estrés:

Tabla 17 Factores de Estrés

Estrés	1		2		3		4		TOTAL	
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
37. El ambiente de trabajo le produce estrés	23	27,71%	37	44,58%	12	14,46%	11	13,25%	83	100%
38. Cuando se le asigna un trabajo bajo presión se estresa fácilmente	31	37,35%	35	42,17%	10	12,05%	7	8,43%	83	100%
PROMEDIO %		32,53%		43,37%		13,25%		10,84%		

Nota. Datos recopilados mediante encuestas aplicadas a los servidores administrativos.

Elaboración Propia

El 72.29% de los empleados nunca o a veces experimentan estrés relacionado con el ambiente de trabajo, mientras que el 14.46 de los encuestados manifestó que casi siempre el trabajo le produce

estrés y el 13.25 señalo que siempre, estos nos indica una dinámica predominantemente positiva en términos de la percepción de estrés en el entorno laboral para este grupo mayoritario.

Por último, al asignar un trabajo bajo presión, el 42.17% de los encuestados afirma que a veces se estresa fácilmente, mientras que el 37.35% dice que nunca se estresa. Además, el 20.48% afirma que casi siempre o siempre se estresa. Estos resultados indican la presencia de un segmento considerable de la fuerza laboral que enfrenta desafíos significativos al lidiar con la presión en el entorno de trabajo.

Objetivo 2: Proponer un plan de mejoras del clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará, año 2023

El presente plan de mejoras se fundamenta en los resultados obtenidos a través de encuestas y entrevistas aplicadas a los servidores públicos del GAD Macará. Estas evaluaciones se centran en los cinco factores clave del clima laboral: factores físicos, estructurales, interpersonales o de ambiente social, personales y comportamiento organizacional.

6.2 Propuesta para el mejoramiento del desempeño en base al clima laboral del GAD

Macará

Como se mencionó al inicio de esta investigación, uno de los objetivos fundamentales fue la formulación de un plan de mejoras del clima laboral para el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del Cantón Macará. Para lograr este propósito, se llevó a cabo inicialmente un diagnóstico exhaustivo del clima laboral, orientado a identificar tanto las debilidades como las fortalezas presentes en el entorno laboral. Este análisis permitió diseñar estrategias y mecanismos que posibilitarían un cambio positivo y, por ende, una mayor satisfacción laboral.

Las acciones realizadas en esta fase incluyeron una reunión con el responsable del área de Talento Humano, con el fin de retroalimentar la información obtenida a través de las encuestas realizadas. Además, se implementó una encuesta específicamente diseñada para recoger la percepción de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Macará.

Estos métodos de recolección de datos fueron seleccionados estratégicamente con el objetivo de obtener una comprensión detallada de la realidad laboral, proporcionando insumos fundamentales para la formulación del plan de mejoras del clima laboral.

Una vez recopilada la información de los 5 factores que influyen en el clima laboral, se determinó que, en términos generales, el nivel del clima laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará es considerado adecuado. No obstante, se identificaron áreas específicas de oportunidad que requieren la implementación de un plan de mejoras, ya que presentan niveles de insatisfacción en comparación con otros factores evaluados, como se detalla en la tabla 1; entre estos aspectos, destacan los factores físicos y estructurales.

En este sentido, se propuso estrategias que permitirán trabajar en estos factores y en consecuencia esto incidirá de manera integral en continuar con un clima laboral muy adecuado, que llegue a niveles superiores de calificación fortaleciendo todas las dimensiones.

La finalidad del presente plan es mejorar el clima laboral de la institución, además de alcanzar un cambio positivo en la percepción de los servidores administrativos de la institución, lo que esperó se refleje en una relación laboral más favorable y agradable entre todo el personal de la institución.



**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MACARÁ**



**PLAN DE MEJORAS PARA
FORTALECER EL CLIMA
LABORAL DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN
MACARÁ
2024**

**Propuesta creada por ROY DARAN VALLE
VASQUEZ**

INTRODUCCIÓN

En el actual contexto dinámico y altamente competitivo, donde la búsqueda constante de la excelencia organizativa es fundamental, la instauración de un Plan de Mejoras se presenta como una herramienta crucial para impulsar el crecimiento, la eficiencia y la calidad en todos los aspectos operativos. Este plan se configura como un sólido marco estratégico que orienta a las organizaciones hacia el logro de sus objetivos, al detectar áreas de oportunidad y establecer acciones específicas dirigidas a alcanzar niveles superiores de rendimiento.

El Plan de Mejoras se justifica ante la necesidad urgente de adaptación y progreso continuo en un entorno caracterizado por cambios constantes y una evolución acelerada de las demandas del mercado. Tanto empresas, instituciones educativas, organismos gubernamentales como entidades sin fines de lucro se ven confrontados con el imperativo ineludible de optimizar sus procesos, productos o servicios para cumplir con las expectativas de sus clientes, usuarios o beneficiarios.

JUSTIFICACIÓN

La justificación del Plan de Mejoras para el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Macará se fundamenta en la necesidad de abordar de manera integral el diagnóstico del clima laboral de los servidores públicos, en este sentido, se identifican como áreas prioritarias de mejora los factores físicos y estructurales del entorno laboral. El factor físico comprende las condiciones ergonómicas, de confort y seguridad en el lugar de trabajo, mientras que el factor estructural incluye aspectos relacionados con el conocimiento de la Estructura Formal y Personal para el desarrollo eficiente de las actividades laborales. La implementación de este Plan de Mejoras se convierte en una necesidad imperante para optimizar el bienestar y la productividad de los empleados del GAD de Macará, contribuyendo así a fortalecer el funcionamiento y la eficacia de la institución en su conjunto.

Objetivos de Propuesta del plan de Mejoras

Objetivo General.

Diseñar un plan que contribuya al mejoramiento del clima laboral de los diferentes departamentos del GAD municipal del cantón Macara, enfocándose en los factores que presentan deficiencia

Objetivo Específico.

- Establecer mejoras en el factor Físico a través de actividades relacionadas con la creatividad y la motivación entre los diferentes departamentos del GAD.
- Sugerir mejoras en el factor Estructura a través de actividades de carácter social y la estandarización de procesos en las actividades laborales.

Tabla 18 Factor a mejorar: Factor Físico

<i>Objetivo</i>	<i>Estrategias</i>	<i>Actividades</i>	<i>Recurso</i>	<i>Responsables</i>	<i>Periodo de control</i>	<i>Presupuesto</i>
Mejorar las condiciones físicas del ambiente laboral para aumentar el bienestar y la productividad de los colaboradores.	Mejora del sistema de ventilación y climatización	Evaluar y mejorar la iluminación en todas las áreas de trabajo.	Personal especialista en sistemas de ventilación y climatizaron equipos de climatización.	Departamento de Recursos Humanos Mantenimiento	Mensual	Para esta actividad no se requiere asignación de recursos financieros.
	Control del ruido en el entorno laboral	Verificar la eficacia del sellado de ventanas y puertas existentes y tomar medidas	Personal de mantenimiento	Departamento de Recursos Humanos Mantenimiento	Mensual	Para esta actividad no se requiere asignación de recursos financieros.
	Reorganizar el espacio de trabajo para una mejor distribución.	establecer prioridades para las áreas específicas que requieren mejoras inmediatas. Cambios físicos en la disposición del espacio de trabajo, teniendo en cuenta las sugerencias de los empleados	Personal de mantenimiento	Departamento de Recursos Humanos Mantenimiento	Mensual	Para esta actividad no se requiere asignación de recursos financieros.
	Actualización de herramientas y equipos:	Mantenimiento y renovar herramientas, equipos e insumos necesarios.				
	Mejora del servicio de internet	Realizar un análisis detallado de la carga de la red para identificar posibles cuellos de botella y áreas de mejora en la infraestructura. Reemplazar equipos de red, como routers y switches, para asegurar el soporte de tecnologías más modernas y eficientes Aumentar puntos de red dentro de la institución para mejor cobertura	Personal del departamento de sistemas	Departamento de Recursos Humanos Y Sistemas	Mensual	Para esta actividad no se requiere asignación de recursos financieros.

Nota. Esta tabla presenta la estrategia diseñada para mejorar el factor en cuestión. Elaborado por el autor

Periodo de Implementación: Las estrategias se implementarán a lo largo de los próximos 12 meses.

Periodo de Evaluación: Se realizarán evaluaciones periódicas para medir el impacto de las mejoras cada trimestre.

Presupuesto Total: La suma de los presupuestos de cada estrategia (\$0).

Tabla 19 Factor a mejorar: Factor Estructural

<i>Objetivo</i>	<i>Estrategias</i>	<i>Actividades</i>	<i>Recurso</i>	<i>Responsables</i>	<i>Periodo de control</i>	<i>Presupuesto</i>
Fortalecer el conocimiento de la estructura formal de la institución para mejorar la eficiencia organizativa y la alineación con los objetivos.	Comunicación efectiva de la estructura formal y promoción de la misión, visión, objetivos y valores	Realizar sesiones de capacitación y presentaciones sobre el organigrama, la estructura y funciones de la institución y misión, visión, objetivos y valores	Material de presentación, expertos en la estructura organizativa (director de T.H)	Departamento de Talento Humanos.	Trimestral	Para esta actividad no se requiere asignación de recursos financieros.
	Difusión del Manual de Funciones	Distribuir y explicar el manual de funciones de la institución	Copias impresas y digitales del manual, tiempo del personal para explicaciones	Departamento de Talento Humanos.	Mensual	
	Capacitación en normas, reglamentos y códigos	Realizar talleres de capacitación sobre normas, reglamentos y códigos pertinentes.	Material de capacitación, expertos en normativas (director de T.H)	Departamento de Talento Humanos.	Mensual	

Nota. Esta tabla presenta la estrategia diseñada para mejorar el factor en cuestión. Elaborado por el autor

Periodo de Implementación: Las estrategias se implementarán a lo largo de los próximos 6 meses.

Periodo de Evaluación: Se llevarán a cabo evaluaciones al final de cada estrategia para medir el nivel de conocimiento adquirido.

Presupuesto Total: La suma de los presupuestos de cada estrategia (\$0).

Cumplimiento del objetivo General: Diagnóstico Del Clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará

Tras llevar a cabo el análisis por factor, se procedió a presentar un resumen integral de la percepción de los servidores públicos de los factores en la institución. Este consolidará los hallazgos obtenidos de cada uno, brindando una visión panorámica y detallada del clima laboral dentro de la organización, destacando las áreas de mejora y aquellas que requieren atención inmediata

Tabla 20 Promedios de Factores

FACTOR ES	FÍSICOS		ESTRUCTURAL ES		INTERPERSONAL ES O DE AMBIENTE LOCAL		PERSONALES		PROPIOS DE COMPORTAMIE TO ORGANIZACION AL	
	% promedio	Escala	% promedio	Escala	% promedio	Escala	% promedio	Escala	% promedio	
<i>Inadecuada</i>	6%	<i>No conoce</i>	4%	<i>Mala</i>	2%	<i>Nunca</i>	0%	<i>Nunca</i>	9%	
<i>Poco adecuado</i>	20%	<i>Conoce Poco</i>	35%	<i>Regular</i>	14%	<i>A veces</i>	12%	<i>A veces</i>	14%	
<i>Adecuado</i>	45%	<i>Conoce Mucho</i>	39%	<i>Buena</i>	43%	<i>Casi siempre</i>	28%	<i>Casi siempre</i>	38%	
<i>Muy adecuada</i>	29%	<i>En su totalidad</i>	22%	<i>Muy buena</i>	42%	<i>Siempre</i>	60%	<i>Siempre</i>	38%	
Total	100%		100%		100%		100%		100%	

Nota. Datos recopilados mediante encuestas aplicadas a los servidores administrativos.
Elaboración Propia

En el análisis de la tabla 20, se destaca que factor Físico como el Estructural exhiben la menor favorabilidad en comparación con los demás factores evaluados, este discernimiento se vincula con observaciones específicas en determinados departamentos respecto a la adecuación del entorno físico, donde se evidencian deficiencias en la disposición del espacio, carencia de una iluminación adecuada, y ausencia de sistemas de climatización, entre otros elementos.

De igual forma de manera consistente con el análisis del factor físico, se observa que, en términos generales, las respuestas de los encuestados en los demás factores muestran una inclinación positiva, superando en frecuencia a las respuestas negativas, este panorama refleja una

tendencia global hacia una percepción favorable en aspectos específicos relacionados con los factores interpersonales o de ambiente local, personales y comportamiento organizacional.

A continuación, se presenta los promedios generales de la valoración física por pesos de cada factor que compone el clima laboral del GAD Macará

Tabla 21 Valoración De Los Factores Con Pesos

<i>Descripción</i>	<i>Promedio</i>	Porcentaje
Factores físicos	2,97	59%
Factores estructurales	2,80	56%
Factores interpersonales o de ambiente social	3,24	65%
Factores Personales	3,49	70%
Factores propios del comportamiento organizacional	3,09	62%
PROMEDIO GENERAL	3,12	62%

Nota. Datos recopilados de la tabla 21 del resumen general de factores. Elaboración pro el autor

A través de un análisis meticuloso de la tabla 21, se destaca una discernible disparidad en las percepciones de satisfacción expresadas por los participantes en las encuestas, centrándose en diversos atributos del clima laboral en el Gad Macará. La categoría asociada a los factores personales sobresale con una valoración más elevada, alcanzando un índice de 3.49 sobre 4, lo que constituye la cifra más alta en la evaluación global, en contraposición, los factores físicos y estructurales manifiestan promedios inferiores, marcando 2.97 y 2.8 sobre 4, respectivamente.

Dando así un promedio general de los factores de 3,12 sobre 4 puntos, lo que equivale al 62% que está ubicado en el rango del porcentaje de la escala de Likert, para interpretar resultados con un significado “Adecuado” como se explica en la Tabla 4.

Además, se utilizaron pruebas estadísticas para medir la confiabilidad y relación de variables como fue el Alpha de Cronbach que permitió evaluar la consistencia interna de un conjunto de ítems en una escala de medición, donde un valor alto de Cronbach indica una mayor consistencia entre los ítems de la escala, lo que sugiere que estos miden la misma variable subyacente de manera confiable, en el caso de este estudio nos dio un 90,57% de confiabilidad y el Chi-Cuadrado se lo utilizo utiliza para evaluar la discrepancia entre las observaciones reales y las esperadas, comprobando si existe relación entre variables, el cual tomamos las variables sexo y clima laboral, **donde no se rechazó la hipótesis nula**(H_0 : que el Sexo de la persona no influye en su percepción del clima laboral), con 95% de confianza se ha encontrado evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula aquello implica que las variables sexo y percepción del clima

laboral no poseen relación; en otras palabras el clima laboral de una persona no depende de su sexo

También se tomó las variables Nivel de Educación y Clima Laboral, el cual **tampoco se rechazó la hipótesis nula** (H_0 : que el nivel de educación de la persona no influye en su percepción del clima laboral), ya que con 95% de confianza se ha encontrado evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula aquello implica que las variables nivel de educación y percepción del clima laboral no poseen relación; en otras palabras, el clima laboral de una persona no depende de su nivel de educación

7 DISCUSIÓN

El clima laboral se configura mediante la interpretación subjetiva de diversos elementos físicos, estructurales, interpersonales y personales, así como factores organizacionales, este estudio de investigación tiene como objetivo principal realizar un diagnóstico del clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Macará para el año 2023. Con este propósito, se han establecido los siguientes objetivos específicos:

Objetivo 1: Identificar los factores del clima laboral que influyen en los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará, 2023

En el ámbito del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará, se han identificado condiciones adecuadas en el Factor Físico, que incluyen iluminación, ventilación, temperatura, nivel de ruido, limpieza, mantenimiento y espacio físico para las actividades cotidianas. Sin embargo, la valoración general de este factor es de 2.97 sobre 4, lo cual lo posiciona como uno de los más bajos entre los cinco factores evaluados. Esta baja puntuación se debe a la ausencia de sistemas de ventilación y climatización en algunos departamentos, lo que resulta especialmente problemático dado el clima templado y subtropical del cantón, con temperaturas promedio que oscilan entre los 25 y 33 °C.

Conforme al artículo 23, literal 1 de la (LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, 2010), se establece que los servidores públicos tienen el derecho inalienable de llevar a cabo sus funciones en un entorno laboral idóneo que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, en este contexto, es crucial garantizar que las condiciones del entorno físico sean óptimas y adecuadas, ya que ejercen una influencia significativa tanto en el rendimiento como en las actitudes de los empleados, lo cual es fundamental para lograr un desempeño eficaz y satisfactorio en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En lo relacionado con los **Factores Estructurales**, se evidencia que los servidores públicos en general conocen mucho sobre la estructura formal de la institución como es el organigrama y estructura, la misión visión objetivos, valores, normas y reglamentos de la institución, Sin embargo, este factor tiene una calificación baja de 2.80 sobre 4, siendo uno de los dos factores más bajos evaluados, esta discrepancia puede tener consecuencias directas en la ejecución eficiente de las responsabilidades laborales, dado que el manual de funciones proporciona una guía detallada sobre los roles y responsabilidades de cada puesto, su desconocimiento o conocimiento limitado

entre los servidores puede derivar en una falta de claridad en cuanto a las tareas específicas que cada empleado debe desempeñar, lo cual podría impactar negativamente en la productividad y eficacia general de la institución, así como en la coordinación y colaboración entre los diferentes departamentos, esto se sustenta en el estudio efectuado por (Jara Guarnizo, 2016), donde expresa al no contar en su totalidad con el manual de funciones esto impide cumplir a cabalidad las tareas de cada empleado, generando duplicidad de funciones, pérdida de recursos tanto económico como humano, mala atención a los usuarios entre otras lo que le impide al municipio cumplir con sus objetivos.

En cuanto a los **Factores Interpersonales O De Ambiente Local** (relación jefe-compañeros y los conflictos) los servidores consideran que son favorables, debido a la presencia de una comunicación abierta y eficaz entre el jefe inmediato y los colaboradores, adicionalmente, se observa un ambiente de colaboración y respaldo mutuo, lo que incide positivamente en la formación de un equipo cohesionado, los conflictos, al surgir, son abordados de manera constructiva, favoreciendo la resolución pacífica y contribuyendo al establecimiento de un entorno laboral favorable, esta sincronía en las relaciones interpersonales influye positivamente en el clima laboral, estimulando la productividad y el bienestar general en el ámbito laboral como lo sustenta (Benítez Gallegos, 2021), indica que las relaciones interpersonales se definen por la interacción comunicativa recíproca entre el servidor y sus pares, así como con los directivos, donde en un entorno de trabajo propicio, los servidores experimentan una sensación de confort que repercute de manera significativa tanto en el rendimiento individual del servidor como en sus actividades laborales, manifestándose de manera evidente en la dinámica de interacción con sus colegas.

Dentro del **Factor Personal**, que engloba la capacidad profesional y la motivación, esta variable exhibe resultados positivos, ya que los servidores perciben que poseen la competencia necesaria para llevar a cabo sus tareas y responsabilidades con un enfoque de responsabilidad y colaboración, asimismo, los colaboradores manifiestan una motivación intrínseca que contribuye a su desempeño laboral, mostrándose comprometidos con sus responsabilidades y demostrando disposición para colaborar de manera efectiva en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, resaltando lo que expresa (Carpio Jaramillo, 2023), el clima motivacional facilita el establecimiento de relaciones satisfactorias en lo que respecta a la actividad, el interés y la

colaboración entre los individuos en el entorno laboral, fomenta la participación activa, estimula el interés hacia las tareas asignadas y promueve la cooperación entre los miembros del equipo.

Dentro del **Factor Propio del Comportamiento Organizacional**, la satisfacción laboral como una variable que engloba la evaluación subjetiva de los empleados respecto a diversos aspectos de su entorno de trabajo como la calidad de las relaciones con superiores y colegas, la naturaleza de las responsabilidades laborales, así como la percepción de la remuneración recibida, siguiendo la perspectiva de Latorre Navarro (2012), la satisfacción laboral se conceptualiza como una actitud arraigada en las experiencias y creencias laborales, la cual predispone al individuo hacia determinadas direcciones de acción. Es por ello que al percibir los servidores públicos una satisfacción positiva repercutirá de manera significativa en la disposición y motivación de los empleados al mejoramiento general de la eficiencia y eficacia en la ejecución de tareas y responsabilidades en el ámbito del servicio público.

En la variable estrés los encuestados manifiestan que a veces se estresan ya sea por el ambiente de trabajo o por trabajar bajo presión, esta tendencia es observada de manera generalizada en la mayoría de las entidades, presentando variaciones en su intensidad, lo cual puede afectar negativamente la cohesión, la motivación y la satisfacción en el lugar de trabajo, igualmente en la disminución del rendimiento y la productividad, lo cual confirma lo que plantea (Benítez Gallegos, 2021), donde afirma que el riesgo del estrés laboral en las organizaciones provoca la disminución de la producción, la falta de cooperación entre compañeros, cambio de puesto de trabajo, el deterioro de las relaciones humanas, la falta de orden y limpieza, etc.

Objetivo 2: Elaborar un plan de mejoras respecto a las principales problemáticas encontradas

Al realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles, así como también las oportunidades y amenazas con las que cuenta el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Macará, se propusieron iniciativas para optimizar el rendimiento, mismas que fueron obtenidas a través de aquellos aspectos que causaban más inconformidad entre los servidores.

Dentro de los proyectos se tomó en consideración el Factor Físico como el Factor Estructural: adquisición de sistemas de climatización y adecuaciones en su espacio físico en el que trabaja, además el mejoramiento y obtención de herramientas, equipos e insumos

La implementación de estas acciones busca abordar las deficiencias presentes en el Municipio de Macará, con el objetivo de impactar positivamente en el bienestar tanto físico como mental de los servidores administrativos que desempeñan sus funciones en esta institución.

Corroborando lo expuesto por (Melissa Josefina Ortiz Yaguana, 2021), la composición del clima laboral es la satisfacción, concebida como la respuesta emocional y afectiva del servidor a diversos aspectos que le rodean y que tienen impactos significativos en su desempeño laboral

Ahora se Dara respuesta a las preguntas que se planteó para la investigación

- **¿Cuál es la situación actual del clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal?**

La situación del clima laboral se percibe como adecuada, pero presenta una significativa negatividad de los servidores públicos en diferentes aspectos que no le resultan satisfactorios para la ejecución de sus funciones

- **¿Qué factores son más influyentes en el clima laboral de la organización?**

Los factores mas influyentes que se pudo investigar a través de la tabla de valoración de los factores con pesos, presento que son el Factor Físico y el Factor Estructural

- **¿La entidad cuenta con un plan de mejoras respecto a las principales problemáticas existentes?**

La entidad no cuenta con un plan de mejoras, pero como cumplimiento del segundo objetivo específico de esta investigación se realizo un plan de mejoras en respuesta a las problemáticas identificadas, en el cual se estable objetivos específicos orientados a abordar las problemáticas encontradas, posteriormente, se desarrolló un detallado plan de acción diseñado para alcanzar estos objetivos

8 CONCLUSIONES

Según los hallazgos obtenidos en este estudio, se deduce que el entorno laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del Cantón Macará, en términos generales, es considerado adecuado.

Basándonos en los resultados de las encuestas realizadas a los 83 servidores públicos, se destaca que los elementos del clima laboral que ejercen una influencia positiva en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) son principalmente los factores interpersonales o de ambiente social, así como los factores personales, ambos con un promedio de 3,4, lo que equivale al 70%, al mismo tiempo, se identifican áreas de mejora en los aspectos estructurales, con una puntuación de 2,8 (equivalente al 56%), y los factores físicos, con un promedio de 2,97 sobre 4, correspondiente al 59%. Aunque estos últimos presentan valores inferiores, existe la posibilidad de transformarlos para alcanzar una tendencia positiva en el clima laboral.

Se han identificado áreas de oportunidad para mejorar el clima laboral, específicamente en factores como la estructura organizacional, los factores físicos y los propios del comportamiento organizacional, los cuales han sido evaluados con calificaciones inferiores. Como respuesta a estas observaciones, se ha desarrollado un plan de mejoras centrado en estos factores, el objetivo principal de este plan es elevar estas variables a niveles óptimos, aspirando a alcanzar un clima laboral de excelencia.

La propuesta del plan de mejoras se ha dirigido específicamente hacia los factores que evidenciaron valores menos favorables, con el propósito de generar un impacto positivo, este plan se ha estructurado considerando objetivos claros, estrategias delineadas, asignación de responsabilidades, un cronograma definido y un presupuesto adecuado, la intención es asegurar una implementación eficiente y efectiva para optimizar los aspectos identificados como áreas de mejora en el clima laboral.

9 RECOMENDACIONES

Después de llevar a cabo el análisis del clima laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará, se sugiere a las autoridades de la institución tomar las siguientes recomendaciones

Que los directivos a utilicen el análisis actual del clima laboral de los servidores administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Macará como un referente clave, ya que este análisis proporciona una visión detallada de las deficiencias identificadas dentro de la institución, donde se sugiere que se emprendan las acciones pertinentes para abordar estas deficiencias y establecer las condiciones óptimas necesarias para el funcionamiento efectivo de la entidad.

Llevar a cabo evaluaciones periódicas anuales del clima laboral, utilizando el modelo empleado en la presente investigación para obtener una comprensión precisa del bienestar de los servidores públicos en relación con los factores físicos y estructural institucional, así como identificar posibles discrepancias que puedan surgir.

Examinar el plan de mejoras delineado en este estudio, el cual presenta soluciones factibles para abordar los aspectos identificados como deficientes y propiciar un desarrollo sinérgico a nivel institucional, mediante la implementación de medidas que contribuyan a mejorar los factores considerados inadecuados.

10 BIBLIOGRAFÍA

Armijos Tinoco, M. S. (2023). *Relación entre El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Empresa Kradac Cía. Ltda., año 2022.*

https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26668/1/MercedesSoledad_ArmijosTinoco.pdf

Asamblea Nacional. (2014). *CODIGO ORGANICO ORGANIZACION TERRITORIAL*

AUTONOMIA DESCENTRALIZACION. www.finanzas.gob.ec

Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA*

DEL ECUADOR 2008 Decreto Legislativo 0 Registro Oficial. www.lexis.com.ec

Benítez Gallegos, Y. E. (2021). “*Diagnóstico del Clima Laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Atahualpa, año 2020.*”

<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/24467/1/YESENIA%20ESTEFANIA%20BENITEZ%20GALLEGOS%202.pdf>

Blanco, M., & Castro Ch, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos Comparative analysis of organizational commitment expressed by mothers and childless women. In *Ajayu* (Vol. 9, Issue 2).

<http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>

Bravo Rojas, L. M., Valenzuela Muñoz, A., Ramos Vera, P. M., & Tejada Arana, A. A. (2019). *Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional.* 24, 3.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062051021>

Carpio Jaramillo, M. A. (2023). *Análisis del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los servidores de la Prefectura de Loja.*

CAYCHO YAYA, SILVIA MARITZA MIÑÁN MOGOLLÓ, & JOSÉ JESÚS. (2016). “*CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUB GERENCIA DE TESORERÍA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ANITA, LIMA – 2016.*”

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/189/Tesis%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cristian Fabian Caiza Pérez. (2023). *Estudio del clima organizacional y la relación con el desempeño laboral de los servidores y trabajadores del Hospital General Julius Doepfner de la ciudad de Zamora, periodo abril 2021 – marzo 2022.*

https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26864/1/CristianFabian_CaizaPérez.pdf

GAD MACARA. (2014). *DATOS GENERALES DEL CANTÓN MACARÁ.*

<https://www.municipiomacara.gob.ec/gadmacara/joomla-pages-2/menu-up-macara-canton>

García Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual the organizational CLimate and its diagnosis a ConCeptuaL approximation.*

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Hernández Ordoñez, A. N. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Distrito de Educación Loja, año 2022.*

https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26321/1/AngieNicole_HernándezOrdoñez.pdf

Jara Guarnizo, M. G. (2016). *Elaboración de la Propuesta de un Manual Orgánico Funcional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Espíndola.*

Latorre Navarro, M. Felisa., Gracia Lerín, F. J., Ramos López, J., & Universitat de València.

Departament de Psicologia Social. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. Universitat de València, Servei de Publicacions.

Lavado, C., & Millán, L. (1998). *LA TEORÍA DE LOS DOS FACTORES EN LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE* (Vol. 4, Issue 1).

LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO. (2010). *LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP Estado: Vigente PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA*.

www.lexis.com.ec

Lopez Montiel, C. A., & Navarro Inotroza, J. A. (2003). Analisis de clima organizacional aplicado al hospital de Victoria. 6.

Melissa Josefina Ortiz Yaguana. (2021). *Diagnóstico del clima laboral de los servidores*

administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Quilanga, año 2021.

<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25120/1/TESIS%20FINAL%20MELISSA%20ORTIZ.pdf>

Ministerio De Trabajo. (2018). *Norma Técnica de Medición de Clima Laboral del Servicio Público, 2018, ART 10*.

Ministerio De Trabajo. (2021). *REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO*. www.lexis.com.ec

Ondé Pérez Daniel. (2017). *Uso de la prueba Chi-cuadrado del modelo de independencia como fuente de evidencia empírica en Análisis Factorial Confirmatorio*.


Padilla Meléndez, J. (2021). *Estilos de liderazgo y clima laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2021*.

- Patiño Calderón, Y. S. (2023). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja*. El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja
- Pereira Pérez, Z. (2011). Mixed Method Designs in Education Research: a Particular Experience. In *Revista Electrónica Educare: Vol. XV*. Enero-Junio.
- Pinto Pinto, P. D. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las Unidades de Control Migratorio y Servicio de Apoyo Migratorio Loja y Zamora Chinchipe*.
https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26897/1/PaulinaDolores_PintoPinto.pdf
- Quero Virla, M. (1997). *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*. 12(2), 248–252.
- Sarango Solano, R. M. (2023). *El liderazgo y su impacto en el clima laboral de las empresas públicas del GAD provincial de Zamora Chinchipe - Caso de estudio aplicado a las empresas VIALCHAZIN EP y AGROZAPCHIN EP*.
- Shein, E. (1985). *La cultura empresarial y el Liderazgo- una visión dinamica de Edgar Shein*.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf
- Torres Castillo, J. A. (2023). *Diagnóstico del clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Catamayo Año 2022*.
https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26265/1/JohannaAlexandra_TorresCastillo.pdf

Velásquez Vera, M. L., García Mero, J. M., Rodríguez Pinargote, G. K., & González Bravo, M. M. (2018, July). Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua. *CIENCIAS ADMINISTRATIVAS*.

11 ANEXOS

Anexo 1. Formato de la Entrevista

	Universidad Nacional de Loja Facultad Jurídica, Social y Administrativa Carrera de Administración Pública		
GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN PINDAL.			
<p>La presente entrevista se encuentra enfocada en obtener una comprensión integral de la gestión de recursos humanos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, dirigida al director de Talento Humano. Con el objetivo de Explorar las políticas, prácticas y desafíos actuales relacionados con el clima laboral, así como identificar oportunidades para mejorar la eficiencia y el bienestar del personal en el contexto municipal.</p>			
Nombre:			
Cargo:			
Fecha:		Hora:	
1	¿Las condiciones físicas (luz, temperatura, ruido, ventilación, limpieza y mantenimiento, instalaciones y espacio físico) del GAD Municipal del Cantón Pindal son las adecuadas para el personal que labora en su institución?		
2	¿Considera usted que la mayoría del personal que labora en la institución tiene una preparación adecuada?		
3	¿Cómo califica usted la relación con sus subordinados?		
4	¿Considera usted importante la forma de trabajo en equipo entre diferentes departamentos?		
5	¿Usted reconoce y valora el esfuerzo de trabajadores y funcionarios que más se ha destacado durante el año? ¿De qué manera lo hace?		
6	A nivel general, ¿cómo la máxima autoridad de la institución hace notar su liderazgo?		
7	¿Desde su perspectiva, considera que existe un buen compañerismo entre todo el equipo de trabajo?		
8	¿Existe una comunicación adecuada entre la máxima autoridad y sus colaboradores?		
9	¿Qué tipo de reacciones se evidencian en los colaboradores cuando se les propone realizar nuevas actividades?		
10	De las decisiones que usted ha tomado hasta ahora, ¿Cómo cree que se ha visto afectado el clima laboral?		

3. El ambiente de trabajo en cuanto a temperatura es				
4. En su espacio de trabajo respecto al ruido es				
5. La limpieza y mantenimiento dentro de su espacio laboral es				
6. El espacio físico en el que trabaja es				
7. Las Herramientas, equipos e insumos para realizar sus actividades son				
8. El servicio de internet es				

FACTORES ESTRUCTURALES				
Conocimiento de la Estructura Formal	1	2	3	4
	No conoce	Conoce Poco	Conoce Mucho	En su totalidad
9. Tiene conocimiento sobre el Organigrama y estructura de la institución				
10. Conoce usted el Manual de funciones de la institución				
11. La misión, visión, objetivos, valores de la institución				
12. Normas, reglamentos y códigos del Gad				

Personal	1	2	3	4
	Inadecuada	Poco adecuado	Adecuado	Muy adecuado
13. Respecto a la cantidad de trabajo, el número de personas que labora en su departamento es				
14. Considera Ud. Que el organigrama de la institución es				
15. Considera Ud. que las políticas de personal son				
16. En su departamento la división de trabajo es				

FACTORES INTERPERSONALES O DE AMBIENTE LOCAL				
Relación jefes y Compañerismo	1	2	3	4
	Mala	Regular	Buena	Muy buena
17. La comunicación con sus compañeros es				
18. La integración de sus compañeros para trabajar en equipo es				
19. La relación con su jefe inmediato es				
20. La comunicación con su jefe inmediato es				
21. La preocupación de su jefe porque entienda sus actividades es				

Conflictos	1	2	3	4
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
22. Existe conflictos entre los diferentes departamentos				
23. Existe conflictos con su jefe inmediato				
24. Hay conflictos entre compañeros				
25. Trabaja solo para evitar conflictos				

FACTORES PERSONALES				
Capacidad Profesional	1	2	3	4
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
26. Puede manejar adecuadamente su carga de trabajo				
27. Se siente capaz de resolver cualquier tarea que se le asigne				
28. Puede resolver problemas en su trabajo				
29. Supera las expectativas que tiene su jefe sobre su desempeño				

Motivación	1	2	3	4
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
30. Se encuentra motivado para realizar sus labores				
31. Sus jefes se muestran interesados por el trabajo que realiza				
32. Se esfuerza mucho para desarrollar eficientemente su trabajo				

FACTORES PROPIOS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL				
Satisfacción	1	2	3	4
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
33. Se siente satisfecho con el sueldo				
34. El tipo de trabajo que realiza es de su agrado				
35. Se siente cómodo con sus compañeros				
36. Se siente a gusto con la relación que posee con sus jefes y superiores				

Estrés	1	2	3	4
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
37. El ambiente de trabajo le produce estrés				
38. Cuando se le asigna un trabajo bajo presión se estresa fácilmente				

Anexo 3. Certificado de traducción de Abstract

CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN

Yo, Eduardo Alexander Vargas Romero, con número de cédula 1104605454 y con título de Licenciado en Ciencias de la Educación, Mención Inglés, registrado en el SENESCYT con número 1031-15-1437415

CERTIFICO:

Que he realizado la traducción de español al idioma Inglés del resumen del presente trabajo de integración curricular denominado **“DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MACARÁ, AÑO 2023”** de autoría **Roy Darán Valle Vásquez**, portador de la cédula de identidad, número **1104628126**, estudiante de la carrera de Administración Pública, Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, siendo el mismo verdadero y correcto a mi mejor saber y entender.

Es todo en cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso del presente en lo que se creyera conveniente.



Mgtr. Eduardo Alexander Vargas Romero

C.I. 1104605454

Registro del SENESCYT: 1031-15-1437415

Nota: Escaneado del documento original, otorgado por la Lic. Eduardo Alexander Vargas Romero

Anexo 4: Fotografías

Figura 3 Aplicación de entrevista dirección talento humano



Figura 5 Aplicación de Encuestas en Compras Públicas

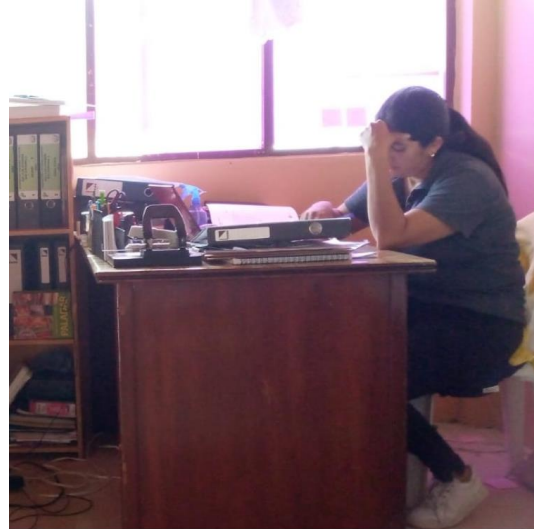


Figura 4 Aplicación de Encuestas en Administración de Archivo General



Figura 6 Aplicación de Encuestas en Recaudación



Figura 7 Aplicación de Encuestas en Departamento de Obras Públicas



Figura 8 Aplicación de Encuestas en Departamento de DAS



Anexo 6 Resultado obtenido en Excel de la prueba Grados de libertad “RELACION SEXO Y CLIMA LABORAL”

con 95% de confianza se ha encontrado evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula aquello implica que las variables sexo y percepción del clima laboral no poseen relación; en otras palabras el clima laboral de una persona no depende de su sexo

SEXO	PROMEDIO	BF	BG	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	E	
2	Femenino	3,03	61%	Adecuado	RELACION SEXO Y CLIMA LABORAL														
3	Femenino	3,20	64%	Adecuado															
4	Femenino	2,87	57%	Adecuado															
5	Femenino	2,75	55%	Adecuado	Femenino	42	6	48											
6	Femenino	3,09	62%	Adecuado	Masculino	28	7	35											
7	Femenino	3,12	62%	Adecuado		70	13	83											
8	Masculino	3,12	62%	Adecuado															
9	Femenino	3,41	68%	Adecuado	h0: que el Sexo de la persona no influye en su percepción del clima laboral														
10	Femenino	3,39	68%	Adecuado	ha.que el Sexo de la persona si influye en su percepción del clima laboral														
11	Masculino	2,93	59%	Adecuado															
12	Femenino	2,46	49%	Poco Adecuado	frecuencias esperadas														
13	Masculino	3,00	60%	Adecuado	Adecuado	Poco Adecuado													
14	Masculino	2,24	45%	Poco Adecuado	Femenino	40,5	7,5	48											
15	Masculino	3,29	66%	Adecuado	Masculino	29,5	5,5	35											
16	Femenino	2,82	56%	Adecuado		70	13	83											
17	Masculino	2,40	50%	Poco Adecuado															
18	Masculino	3,36	67%	Adecuado	chicadrado														
19	Masculino	2,50	50%	Adecuado	Poco Adecuado	Adecuado													
20	Masculino	2,97	59%	Adecuado	Femenino	0,06	0,31	0,36											
21	Femenino	2,17	43%	Poco Adecuado	Masculino	0,08	0,42	0,50											
22	Femenino	2,78	56%	Adecuado		0,14	0,73	0,86											
23	Masculino	2,89	58%	Adecuado	chi cuadrado obtenido														
24	Masculino	2,78	56%	Adecuado	chi cuadrado critico														
25	Femenino	2,57	51%	Adecuado															
26	Masculino	2,52	50%	Adecuado	grado de liberta	1													
27	Masculino	3,02	60%	Adecuado	nivel de signific	5%													
28	Femenino	3,33	67%	Adecuado	si el chi cuadrado obtenido es mayor que el chi cuadrado critico entoces se rechaza la hipótesis nula														
29	Femenino	3,38	68%	Adecuado	si el chi cuadrado obtenido es menor que el chi cuadrado critico entoces no se rechaza la hipótesis nula														
30	Femenino	3,32	66%	Adecuado	Conclusion	con 95% de confianza se ha encontrado evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula aquello implica que las variables sexo y percepción del clima laboral no poseen relación; en otras palabras el clima labor													
31	Femenino	3,10	62%	Adecuado															

Grados de Libertad (g.l.)

$$g.l. = (r - 1)(c - 1)$$

Donde:
 $r = \text{reglas}$
 $c = \text{columnas}$

Para determinar que tipo de hipótesis es válida se tiene que saber los Grados de Libertad, G.L, que se calculan con:

$$G.L = (r - 1)(c - 1)$$

Donde:
 $r = \text{reglas}$
 $c = \text{columnas}$

Nota. La presente imagen muestra el resultado del cálculo de la prueba Grados de Libertad.

Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los servidores administrativos.

Anexo 7 Resultado obtenido en Excel de la prueba Grados de libertad “RELACION NIVEL DE EDUCACION Y CLIMA LABORAL”

1	A	C	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT
33	1/5/2024 20:10:37	Universitario	3,00	3,34	67%	Adecuado	RELACION NIVEL DE EDUCACION Y CLIMA LABORAL												
34	1/5/2024 20:12:21	Universitario	1,83	2,19	44%	Poco Adecuado													
35	1/5/2024 20:14:00	Superior	2,83	2,79	56%	Adecuado													
36	1/5/2024 20:15:39	Universitario	3,17	2,81	56%	Adecuado													
37	1/5/2024 20:17:13	Universitario	3,00	2,50	50%	Poco Adecuado													
38	1/5/2024 20:18:55	Universitario	2,33	2,45	49%	Poco Adecuado													
39	1/5/2024 20:21:14	Universitario	2,67	2,75	55%	Adecuado													
40	1/5/2024 20:23:07	Superior	2,83	2,81	56%	Adecuado	h0: que el nivel de educacion de la persona no influye en su percepcion del clima laboral												
41	1/5/2024 20:24:31	Universitario	3,17	3,43	69%	Adecuado	ha: que el nivel de educacion de la persona si influye en su percepcion del clima laboral												
42	1/5/2024 23:19:08	Superior	3,00	2,98	60%	Adecuado													
43	1/5/2024 23:22:27	Universitario	2,17	2,67	53%	Adecuado													
44	1/5/2024 23:25:09	Universitario	3,00	3,16	63%	Adecuado													
45	1/5/2024 23:26:57	Universitario	2,50	2,53	51%	Adecuado													
46	1/5/2024 23:28:51	Universitario	3,50	2,59	52%	Adecuado													
47	1/5/2024 23:30:54	Universitario	3,00	3,30	66%	Adecuado													
48	1/5/2024 23:33:17	Superior	2,00	2,14	43%	Poco Adecuado													
49	1/5/2024 23:35:28	Universitario	2,67	2,51	50%	Adecuado													
50	1/5/2024 23:37:50	Superior	2,33	2,89	58%	Adecuado													
51	1/5/2024 23:39:54	Universitario	2,50	2,87	57%	Adecuado													
52	1/5/2024 23:41:58	Universitario	3,00	3,10	62%	Adecuado													
53	1/5/2024 23:46:05	Superior	2,67	2,82	52%	Adecuado													
54	1/5/2024 23:48:11	Universitario	2,50	2,73	55%	Adecuado													
55	1/5/2024 23:50:25	Universitario	3,00	3,09	62%	Adecuado													
56	1/5/2024 23:52:29	Bachillerato	3,00	3,26	65%	Adecuado													
57	1/5/2024 23:54:16	Bachillerato	2,83	2,48	50%	Poco Adecuado													
58	1/5/2024 23:56:45	Universitario	2,33	2,67	53%	Adecuado													
59	1/5/2024 23:59:27	Universitario	2,50	2,59	52%	Adecuado													
60	1/6/2024 0:01:56	Bachillerato	2,50	2,84	57%	Adecuado													
61	1/6/2024 0:03:54	Superior	3,50	2,50	50%	Poco Adecuado													
62	1/6/2024 0:06:18	Superior	2,67	2,67	53%	Adecuado													
63	1/6/2024 0:10:32	Universitario	2,50	2,57	51%	Adecuado													
64	1/6/2024 0:13:17	Universitario	1,67	2,30	46%	Poco Adecuado													
65	1/6/2024 0:15:27	Universitario	3,50	2,73	55%	Adecuado													
66	1/6/2024 0:17:56	Bachillerato	3,50	2,73	55%	Adecuado													
67	1/6/2024 0:19:58	Universitario	3,33	2,65	53%	Adecuado													

Nota. La presente imagen muestra el resultado del cálculo de la prueba Grados de Libertad.
Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los servidores administrativos.