



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TÍTULO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

**ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL EN LA DIRECCIÓN DISTRITAL 18D04 PATATE SAN PEDRO DE
PELILEO-EDUCACIÓN**

AUTORA

Lic. Guamán Sailema María Herlinda

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del grado académico en
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TUTOR

PhD. Manosalvas Vaca Carlos Aníbal

SANTA ELENA – ECUADOR

2025



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

Mgtr. María Daniela García García
**COORDINADORA DEL
PROGRAMA DE MAESTRIA**

PhD. Carlos Aníbal Manosalvas Vaca
TUTOR

PhD. Antonio Poveda Guevara
DOCENTE ESPECIALISTA

PhD. César Guerrero Velasteguí
DOCENTE ESPECIALISTA

Ab. María Rivera González, Mgtr.
**SECRETARIA GENERAL
UPSE**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del trabajo de investigación: ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN DISTRITAL 18D04 PATATE SAN PEDRO DE PELILEO-EDUCACIÓN, bajo la modalidad de titulación informe de investigación elaborado por la LIC. GUAMAN SAILEMA MARIA HERLINDA, de la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SEXTA COHORTE de la UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, previo a la obtención del Título de Magister EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, me permito declarar que luego de haber orientado, dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual lo apruebo en todas sus partes.

Atentamente,

Ing. Carlos Aníbal Manosalvas Vaca PhD.
C.I.0602898496
TUTOR



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

DECLARACION DE RESPONSABILIDAD

Yo, María Herlinda Guamán Sailema

DECLARO QUE:

El trabajo de titulación, ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN DISTRITAL 18D04 PATATE SAN PEDRO DE PELILEO-EDUCACIÓN, en el año 2025 previo a la obtención del título en Magister en Administración Pública, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del trabajo de titulación referido.

Santa Elena, a los 27 días del mes de marzo del 2025

María Herlinda Guamán Sailema
C.I. No. 1801607290



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

En mi calidad de tutor del trabajo de titulación denominado ANALISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN DISTRITAL 18D04 PATATE SAN PEDRO DE PELILEO-EDUCACION, elaborado por el estudiante LIC. GUAMAN SAILEMA MARIA HERLINDA, egresado de la MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SEXTA COHORTE, del IPG de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagio COMPILATIO, luego de haber cumplido los requisitos exigidos de valoración, el presente proyecto ejecutado, se encuentra con el 7% de la valoración permitida, por consiguiente se procede a emitir el presente informe.



Ing. Carlos Aníbal Manosalvas Vaca PhD.
C.I. 0602898496
TUTOR



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

AUTORIZACIÓN

DECLARACIÓN SOBRE DERECHOS DE AUTORA

Yo, María Herlinda Guamán Sailema,

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de ANALISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN DISTRITAL 18D04 PATATE SAN PEDRO DE PELILEO-EDUCACION con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este informe de investigación dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Santa Elena, a los 27 días del mes de marzo del 2025

María Herlinda Guamán Sailema
C.I. No. 1801607290

DEDICATORIA

A mi familia, en especial a mis hijos quienes han sido mi inspiración y motivación para dar un paso más en mi vida y servir de ejemplo a cada uno de ellos ya que mis hijos son las personas que más amo en este mundo. Gracias a ellos he decidido subir un escalón más y crecer como persona y como profesional. Espero que esta tesis le inspire a seguir adelante y alcanzar todas sus metas.

Esta tesis es el reflejo de su confianza en mí y de todo lo que he aprendido de su ejemplo. Sin ustedes, este logro no sería posible.

Con todo mi cariño y gratitud

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que, de una u otra forma, han sido parte fundamental de este proceso y han contribuido a que hoy pueda presentar esta tesis de maestría.

A mi tutor de tesis, por su guía, paciencia y sabias recomendaciones, que fueron esenciales para que este proyecto llegara a buen puerto. Agradezco profundamente su apoyo académico y su dedicación.

A mi familia, cuyo amor y apoyo incondicional me dieron la fortaleza necesaria para superar los desafíos y mantenerme enfocado en mis objetivos. Sin ustedes, nada de esto habría sido posible.

A mis amigos y compañeros de la maestría, por su solidaridad, por los momentos de confianza y por compartir juntos esta experiencia única. Cada uno de ustedes ha sido una fuente de inspiración.

Y a todas las personas que, de alguna manera, han formado parte de este camino, ya sea con su conocimiento, apoyo emocional o simplemente brindándome su tiempo. A todos, ¡muchas gracias.

Índice de contenidos

Tribunal de sustentación	ii
Certificación del tutor	iii
Declaracion de responsabilidad	iv
Certificado antiplagio	v
Declaración sobre derechos de autora.....	vi
Dedicatoria.....	vii
Agradecimiento.....	viii
Índice de contenidos.....	ix
Índice de tablas.....	xii
Índice de gráficos	xiii
Resumen.....	xiv
Abstract	xv
Introducción.....	1
Situación problemática.....	3
Formulación del problema.....	3
Justificación teórica.....	4
Justificación Práctica	4
Objetivos	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos	5
Hipótesis	5
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
Clima laboral.....	6
La importancia del clima laboral en la empresa.....	7

Características del clima organizacional.....	7
Dimensiones del clima laboral.....	8
Clima laboral y satisfacción en el puesto de trabajo	9
Factores de evaluación del clima laboral.....	10
Medición del clima organizacional.....	11
Desempeño del personal.....	12
Desempeño organizacional	12
Factores del desempeño laboral.....	13
Evaluación del desempeño.....	16
Relación entre estrategia y desempeño.....	16
Objetivos de una evaluación del desempeño.....	17
Ventajas y desventajas de las evaluaciones.....	17
CAPITULO II. MARCO METODOLÓGICO	19
Tipo de investigación.....	19
Investigación cuantitativa.....	19
Investigación descriptiva	19
Investigación correlacional.....	19
Técnicas e instrumentos	20
Encuestas.....	20
Modalidad de la investigación.....	20
Investigación bibliográfica	20
Investigación de campo.....	20
Población.....	21
CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
Análisis de los resultados de la encuesta	22
Comprobación de Hipótesis	34
Plan de reconocimiento e incentivos para el personal de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación.....	35
CONCLUSIONES.....	38
RECOMENDACIONES.....	40

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1. Ventajas y desventajas de las evaluaciones.....	18
Tabla 2. Género.....	22
Tabla 3. Edad.....	23
Tabla 4. Motivación.....	24
Tabla 5. Comunicación.....	25
Tabla 6. Compensaciones.....	26
Tabla 7. Liderazgo.....	27
Tabla 8. Condiciones de trabajo.....	28
Tabla 9. Conocimiento/habilidad.....	29
Tabla 10. Trabajo en equipo.....	30
Tabla 11. Responsabilidad.....	31
Tabla 12. Calidad.....	32
Tabla 13. Productividad.....	33

Índice de gráficos

Gráfico 1. Género.....	22
Gráfico 2. Edad	23
Gráfico 3. Motivación.....	24
Gráfico 4. Comunicación.....	25
Gráfico 5. Compensaciones.....	26
Gráfico 6. Liderazgo.....	27
Gráfico 7. Condiciones de trabajo	28
Gráfico 8. Conocimiento/habilidad.....	29
Gráfico 9. Trabajo en equipo.....	30
Gráfico 10. Responsabilidad	31
Gráfico 11. Calidad	32
Gráfico 12. Productividad.....	33

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación. Se aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, utilizando encuestas estructuradas dirigidas al personal de la institución. Los resultados evidenciaron que, si bien existen aspectos positivos como un liderazgo funcional y buena comunicación interna, también se identificaron debilidades significativas, como la ausencia de mecanismos de reconocimiento e incentivos, así como una sobrecarga de trabajo que afecta directamente al rendimiento del personal. La prueba de correlación de Spearman arrojó un coeficiente de 0.65 con un valor $p=0.0004$, lo cual demuestra una relación positiva y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. A partir de estos hallazgos, se propuso un plan de mejora centrado en la motivación, bienestar laboral, formación profesional y reestructuración de funciones, con el propósito de optimizar la calidad del ambiente laboral y fortalecer el rendimiento del talento humano en la institución.

Palabras claves: clima organizacional, desempeño laboral, motivación, compensaciones, productividad

Abstract

This research aims to analyze the organizational climate and its impact on job performance among staff at the District Directorate 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Education. A quantitative, descriptive, and correlational approach was applied, using structured surveys administered to institutional personnel. The findings reveal that although there are positive aspects such as functional leadership and effective internal communication, significant weaknesses were also identified, including the absence of recognition and incentive mechanisms, as well as work overload, which directly affect staff performance. The Spearman correlation test yielded a coefficient of 0.65 with a p-value of 0.0004, indicating a positive and statistically significant relationship between organizational climate and job performance. Based on these findings, an improvement plan was proposed, focused on motivation, employee well-being, professional development, and job function restructuring, aiming to enhance the work environment and strengthen employee performance within the institution.

Keywords: work environment, job performance, motivation, workload, compensation, productivity

Introducción

En el contexto actual de las organizaciones, un clima laboral adecuado constituye un factor fundamental, debido a su influencia directa en el desempeño del personal. Bajo esta premisa, se plantea la presente investigación, considerando que, en el contexto de un mundo globalizado, las organizaciones se ven impulsadas a transformar su ambiente laboral, además de otros componentes relacionados como su estructura organizacional, planificación estratégica, gestión operativa y recursos disponibles, con el objetivo de mantenerse competitivas. Además; cada vez se va dando mayor reconocimiento al rol protagónico de los trabajadores, como agentes creativos del cambio y adaptación empresarial, impulsados en gran medida por líderes empresariales. En este contexto, se vuelve indispensable evaluar continuamente el ambiente laboral o clima organizacional, con el fin de obtener un diagnóstico preciso de las necesidades institucionales y tomar decisiones orientadas al cumplimiento de los objetivos (Olivera, 2021).

Bajo este contexto, a nivel mundial se observa una tendencia hacia la mejora organizacional, donde los empresarios, han enfocado sus esfuerzos en fomentar un clima laboral saludable. Este factor se considera esencial para alcanzar las metas de las organizaciones, haciendo necesario aplicar estrategias organizacionales que promuevan un ambiente armonioso, que reconozca y gestione adecuadamente el componente emocional de su personal.

Según Mandomedio (2020), en su estudio que recoge la percepción de 650 profesionales en toda Latinoamérica, el principal reto actual para las empresas, en términos de gestión de personas, es mejorar el ambiente laboral, considerando el contexto de constante incertidumbre y cambio en el que estamos inmersos en la actualidad. Este desafío se ve acentuado por las limitaciones en la comunicación, especialmente cuando los equipos no comparten el mismo espacio físico, y dependen exclusivamente de medios digitales para retroalimentarse. El estudio reveló que el 55% de los profesionales perciben un buen clima laboral en sus empresas, mientras que un 23% considera que este se ha deteriorado, tornándose más tenso y con menor comunicación.

A nivel local, un ejemplo de esta problemática, se evidencia en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua, donde, según observaciones previas, no se han realizado diagnósticos sobre el clima laboral. Además, se ha detectado una comunicación deficiente respecto a los cambios internos (políticas, normas, reglamentos y distribución de responsabilidades), lo que genera desconcierto entre los servidores públicos y disminuye su compromiso con los objetivos institucionales. Estas debilidades tienen un efecto negativo en el clima organizacional y dificultan el cumplimiento ágil de las metas, lo que repercute negativamente en la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos (Velásquez, 2018). Se evidencia así que uno de los elementos esenciales, para el buen funcionamiento de las instituciones públicas, es el clima laboral, ya que incide directamente en el desempeño de los empleados. Sin embargo, en muchas de estas instituciones, se presentan dificultades debido a factores emocionales como la adaptación al entorno laboral, las condiciones de trabajo y la comunicación institucional.

La estructura de este trabajo de investigación se divide en tres capítulos principales:

En el **Capítulo I: Marco Teórico**, se realiza una revisión precisa de los estudios previos relacionados al tema investigativo, se analiza y se examina diferentes trabajos investigativos relacionado a las variables en estudio, con la finalidad de recopilar teorías o referencias conceptuales que fundamenta el trabajo investigativo. Además, se detalla los antecedentes que sirven como soporte al trabajo investigativo.

En el **Capítulo II: Marco Metodológico**, se define el diseño de la investigación utilizado, considerando el tipo de investigación como cuantitativa, descriptiva y correlacional, posteriormente se detallan las técnicas e instrumentos de investigación utilizados, además de la modalidad de investigación que es bibliográfica y de campo; finalmente se define la población y muestra utilizada para la ejecución de la investigación.

En el **Capítulo III: Resultados y Discusión**, se detalla el análisis y la interpretación de datos recopilados a través de la investigación. En este punto se examina los resultados cuantitativos, además se exponen los hallazgos más relevantes. Al final se plantean las conclusiones y recomendaciones que servirán de apoyo para otras investigaciones.

Situación problemática

Esta situación representa un mayor desafío en las entidades del sector público donde, en muchos casos, este aspecto no recibe la atención adecuada, lo que impide tener mayor conocimiento de factores fundamentales como la comodidad en el entorno de trabajo y la calidad de las relaciones interpersonales. Además, la falta de una comunicación efectiva, impide la construcción de un ambiente organizacional armonioso, lo que se traduce en un bajo rendimiento del personal. Estas problemáticas podrían mitigarse mediante la implementación de estrategias organizacionales centradas en el mejoramiento del clima laboral; sin embargo, es imperativo realizar un análisis previo del nivel de relación que el clima laboral tiene en el desempeño de los empleados, con el propósito de diseñar estrategias más enfocadas y articuladas a la realidad institucional.

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo: analizar el clima laboral dentro de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo y la influencia que puede tener en el desempeño laboral. Si bien el personal de esta entidad ha planteado la posibilidad de que el clima laboral influye en su desempeño, se propone el siguiente problema de investigación: ¿Cómo incide el clima laboral en el desempeño del personal en la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo?

Formulación del problema

Conforme a la formulación, se desarrolla la sistematización del problema, donde se definen las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la situación actual del clima laboral y el desempeño del personal en la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación?
- ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño laboral en la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación?
- ¿Qué estrategias se podría implementar para mejorar el desempeño del personal de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación?

Justificación teórica

La justificación teórica se fundamenta en el hecho de que existe un vacío de conocimiento sobre la relación del clima laboral y el desempeño del personal en el Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación, lo que impide contar con insumos claros que permitan el diseño e implementación de estrategias de mejora para el desempeño laboral.

El desarrollo de la investigación tendrá información real de fuentes primarias, debido que se trabajará conjuntamente con el personal administrativo de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación. De esta manera, se podrá mejorar los factores que no permiten dar el cumplimiento de metas y objetivos emitidos por el Ministerio de Educación y a los usuarios tanto internos como externos.

Justificación Práctica

En cuanto a la justificación práctica, esta presenta una alta factibilidad, ya que se requiere llevar a cabo diversas investigaciones que permitan determinar el nivel del clima laboral y el desempeño del personal dentro de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación. A partir de dichos estudios, será posible proponer alternativas de solución, tales como el diseño de políticas y estrategias, orientadas al fortalecimiento del clima organizacional y al incremento del rendimiento del personal. Es necesario destacar que se cuenta con el respaldo de todos los miembros que integran esta entidad pública, lo que facilita la implementación de acciones de mejora.

La indagación sobre el clima laboral permite comprender cómo este incide en el desempeño del personal dentro de la institución. Asimismo, facilita la identificación de los factores que contribuyen a brindar un servicio más eficiente a la ciudadanía. Al fortalecer la motivación y el compromiso de los servidores públicos, se logra mejorar la calidad del servicio, lo que a su vez incrementa la satisfacción de los usuarios.

Objetivos

Objetivo general

Indagar cómo incide el clima laboral con el desempeño del personal en la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación.

Objetivos específicos

- Determinar la situación actual del clima laboral y el desempeño del personal en la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación.
- Analizar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño del personal en la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación.
- Implementar estrategias para mejorar el desempeño del personal de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación.

Hipótesis

El adecuado clima laboral ayudará al mejoramiento del desempeño del personal en la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación.

CAPITULO I. MARCO TEÓRICO

El Marco teórico aborda las variables involucradas en el estudio, por lo tanto, se identifica como variable independiente al clima laboral y por otro lado tenemos a la variable dependiente al desempeño del personal, a continuación, se desarrolla la información de la variable independiente:

Clima laboral

El clima laboral en una organización representa la atmósfera general, el ambiente emocional y hasta la “calidad del aire” que se percibe en ella (Olaz, 2022). En este sentido, el clima laboral se convierte en un componente clave para el buen funcionamiento de cualquier entidad. Cuando este es positivo, genera múltiples beneficios tanto para los empleados como para la organización en su conjunto, promoviendo la colaboración, la productividad y la satisfacción laboral. Por el contrario, un clima laboral negativo puede dar lugar a conflictos interpersonales, desmotivación y bajo rendimiento, afectando directamente el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El clima laboral es un concepto con amplia tradición en los estudios e investigaciones acerca del factor humano en empresas y organizaciones, por razones evidentes. El clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa condicionando por múltiples cuestiones: las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, y la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza. (Gan, 2019)

Según lo mencionado en el párrafo anterior, se puede decir que el clima laboral es el entorno activo y complejo donde interactúan los individuos de una empresa, es por ello que este tema es muy fundamental dentro de las empresas, ya que, si existe un excelente clima laboral, donde el empleado se sienta cómodo, existirá un buen desempeño laboral y se cumplirá con los objetivos organizacionales.

El clima organizacional nace de la concepción de que el ser humano vive y se desenvuelve en entornos complejos y dinámicos, puesto que las empresas están conformadas de individuos que actúan y piensan de manera diferente, afectando dicho ambiente; se percibe que este concepto está dentro de la sociología, que explica cómo se desarrolla la vida

social del hombre y su comportamiento dentro de grupos o sociedades, y vinculado con noción de organización. En otras palabras, dicho concepto hace referencia a la importancia del sujeto, su participación y desempeño dentro de su contexto laboral. (Ponce, 2021)

El clima organizacional es la forma como las personas establecen procesos de acción social y estos mencionados procesos son influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, esta definición ha tenido una buena aceptación, además se ha tomado en cuenta en varias empresas de diferentes sectores y tamaños, considerando la relación de los objetivos de la organización y la conducta subjetiva de los empleados.

La importancia del clima laboral en la empresa

Conociendo que el clima laboral y sus repercusiones positivas para las empresas, es importante recalcar que contar con un buen clima laboral es algo fundamental, por lo tanto, al hablar de un clima de trabajo óptimo en una empresa se debe pensar únicamente en los pros que trae consigo al implementar acciones, desde la propia jefatura hasta el área de recursos humanos, que influye de manera directa e indirecta, tanto para la empresa como sus empleados. (UNIR, 2021)

Con lo expuesto anteriormente, se puede manifestar que el clima laboral en las instituciones, busca favorecer un ambiente de trabajo agradable, si el empleado labora en un espacio seguro y si se encuentra motivado es probable que las actividades encomendadas las realizara de manera eficiente y se sienten comprometidos con la empresa.

Características del clima organizacional

Según el autor (Ortega, 2021) existen varias características que ayudan a definir el concepto del clima organizacional y la manera en que este concepto afecta el funcionamiento de una organización, entre las que podemos encontrar:

- Es un concepto multidimensional: El clima organizacional es considerado un concepto en el cual las numerosas dimensiones que entran en juego pueden incluir el grado de conflicto, el estilo de liderazgo, la estructura de la autoridad y la naturaleza autónoma de la organización.
- Tiene una cualidad durable: El clima organizacional se construye sobre un cierto período y es la representación de la cualidad perdurable del ambiente interno de la compañía, como es experimentado por los empleados.

- Es medible: Es un conjunto de propiedades que puede llegar a medirse por el instrumento adecuado, por ejemplo, una encuesta de clima organizacional.
- Es influenciado fuertemente por la estructura organizacional: Tiene que ver con el apoyo que los empleados sienten que reciben de la organización.
- Refleja el grado de motivación de los empleados: Tiene efectos positivos y negativos en el comportamiento de las personas en el espacio de trabajo, por lo que se relaciona con la calidad y sustentabilidad del trabajo.
- Constituye la identidad única de la organización: Es el clima organizacional el que da a la organización una identidad única o distintiva, y ofrece una imagen rápida de las relaciones entre la organización y sus empleadores.

El clima organizacional cuenta con sus propias características entre ellas tenemos el grado de motivación de los empleados, este es una de las características más relevantes, debido que, la empresa puede funcionar eficientemente y cumplir con los objetivos, si existe un alto grado de motivación en los empleados.

Dimensiones del clima laboral

El autor (Bordas, 2016) propone las siguientes dimensiones principales del clima laboral:

- **Autonomía:** El grado en que los miembros de la organización perciben que pueden tomar decisiones y solucionar problemas sin consultar cada paso a sus superiores y en general, el grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias.
- **Cooperación y apoyo:** Grado en que los miembros perciben que en la organización existe un buen ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo a su desarrollo en la organización.
- **Reconocimiento:** El grado en que los miembros de la organización perciben que reciben un reconocimiento adecuado a su trabajo y su contribución a la organización.
- **Organización y estructura:** Grado en que los miembros perciben que los procesos de trabajo están bien organizados y coordinados, son claros y eficientes sin excesivas restricciones organizacionales o formalismos burocráticos.

- **Innovación:** Grado en que los miembros perciben que existe receptividad para expresar e implantar nuevas ideas, métodos y procedimientos y en general, para la creatividad y el cambio, aceptando los riesgos que supone.
- **Transparencia y equidad:** Grado en que los miembros de la organización perciben que las prácticas y políticas organizacionales son claras, equitativas y no arbitrarias, especialmente en cuanto a valoración del desempeño y oportunidades de promoción.
- **Motivación:** Grado en que los miembros perciben que en la organización se pone énfasis y se motiva el buen desempeño y la producción destacada, generándose implicación y compromiso con la actividad realizada.
- **Liderazgo:** Modo en que los miembros de la organización perciben a la dirección y a los líderes, su comportamiento, así como su estilo de relación con el resto de empleados.

El autor propone estas dimensiones relevantes que ayudan al mejoramiento continuo del clima laboral dentro de las instituciones ya sean públicas o privadas, la autonomía que se refiere a la toma de decisiones sin consultar a los superiores, posteriormente tenemos, la cooperación y apoyo se refiere al buen clima entre compañeros, mientras que el reconocimiento es cuando los colaboradores reciben una gratitud por el buen trabajo realizado, organización y estructura donde los colaboradores saben que los procesos de trabajo son claros, seguido tenemos a la innovación donde se puede implementar nuevas cosas, mientras que en la transparencia y equidad las políticas son claras, en la motivación los colaboradores deben tener un compromiso con las actividades que debe realizar como último punto tenemos el liderazgo donde los miembros de la empresa perciben la dirección.

Clima laboral y satisfacción en el puesto de trabajo

El autor (Ortiz, 2022) manifiesta que la relación clima y cultura son dos aspectos unidos entre sí como grandes categorías de análisis, por lo tanto, no se debería olvidar la satisfacción en el puesto de trabajo y la percepción sobre lo satisfecho que de manera individual experimenta cada persona llevaría a entender de manera agregada el clima laboral de las organizaciones, en este sentido las organizaciones suelen emerger a la hora de realizar un estudio del clima laboral es la relación que se da con respecto a la denominada satisfacción en el puesto de trabajo, se trata, por otra parte, la satisfacción laboral, el clima

laboral y la cultura organizacional están relacionados, y una mejora en cualquiera de ellos puede contribuir a mejorar los otros.

El autor conceptualiza que el clima laboral se encuentra enlazada con la satisfacción en el puesto de trabajo, por lo tanto se puede decir que, si los empleados se encuentran en un clima laboral eficiente pueden maximizar la productividad dentro de la empresa, es importante tener presente que los empleados motivados desempeñan mejor su trabajo, por ello los entornos profesionales que brindan una atmósfera positiva marcada por una eficiente comunicación, que disponen de recurso necesario mejoraran la productividad general de la empresa.

Factores de evaluación del clima laboral

El autor (Pilligua, 2019) en el clima laboral intervienen algunos factores considerados importantes dentro de cualquier organización, la percepción que tengan los trabajadores del ambiente donde laboran, indudablemente tendrá relación con la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y la sinergia total entre sus empleados, donde por su puesto, este resultado positivo o negativo influirá en la productividad de la empresa. A continuación, se describe seis factores relevantes para el clima laboral, a saber:

- **La comunicación:** dentro de las organizaciones debe ser mediante sistema abierto, significa que, no debe ser restringida por la estructura jerárquica de nivel descendente sino en forma horizontal, de esta manera, los trabajadores conocerán los objetivos que persigue la empresa, las necesidades y los logros obtenidos.
- **La colaboración:** en este factor, se evalúa el grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse, el grado de colaboración, el compañerismo existente y la confianza, factores que suman importancia en el buen ambiente de trabajo, del cual se tiene como resultado, la calidad de las relaciones humanas dentro de la empresa.
- **El liderazgo:** tiene sus teorías o enfoques, algunos de ellos muy precisos, pero en el fondo son una transformación para la empresa u organización; el liderazgo en sí, involucra al personal que dirige y aquellos que tienen responsabilidades en cada área.

- **Carrera profesional:** relacionado con el nivel de preparación académica, habilidades y destrezas que tengan los trabajadores para optar por un ascenso laboral, el mismo que repercute en mejor calidad de vida, confort, sueldos considerables y puestos acordes al desempeño.
- **La satisfacción:** laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Probablemente, el empleado que se encuentre dentro de un ambiente agradable en la organización, que sus directivos reconozcan su trabajo y que lo incentiven a seguir mejorando mediante ascensos u otro tipo de motivaciones, generará satisfacción personal.
- **Condiciones físicas:** con relación a este aspecto, Elton Mayo, en una de sus investigaciones concluyó que, los ambientes, la iluminación, la reducción de ruidos, herramientas y equipos para los empleados eran elementos sustanciales (condiciones físicas), y que toda organización debe brindar a sus trabajadores para que sean más productivos.

Es importante analizar cada uno de los factores del clima laboral, dentro de las empresas, debido que permitirá determinar el ambiente donde se está desempeñando las actividades diarias de los empleados.

Medición del clima organizacional

La medición del clima organizacional, implica en definir el método teórico a utilizar, el mismo que permite precisar los objetivos y determinar las variables que resultan de tal modelo, además, explicar los aspectos básicos en que se fundamente el modelo teórico, construir la herramienta (encuesta), proponer un sistema para la recolección de datos y precisar el manejo que se va a dar a la información obtenida mediante la encuesta y de esta forma analizar e interpretar los resultados, la información obtenida mediante la aplicación de la encuesta debe ser de calidad, pues significa la importancia de su confiabilidad, por ello es vital tener presente la forma como se aplica. (Méndez, 2006)

La medición del clima laboral se puede llevar a cabo desde diferentes perspectivas como se puede realizar de manera individual o de forma grupal, además, se puede utilizar o aplicar diferentes métodos, modelos o herramientas, de esta manera se obtendrá resultados que se deben analizar para conocer el clima organizacional de la empresa, esta actividad se lo puede realizar de manera periódica, para observar y analizar los cambios.

Desempeño del personal

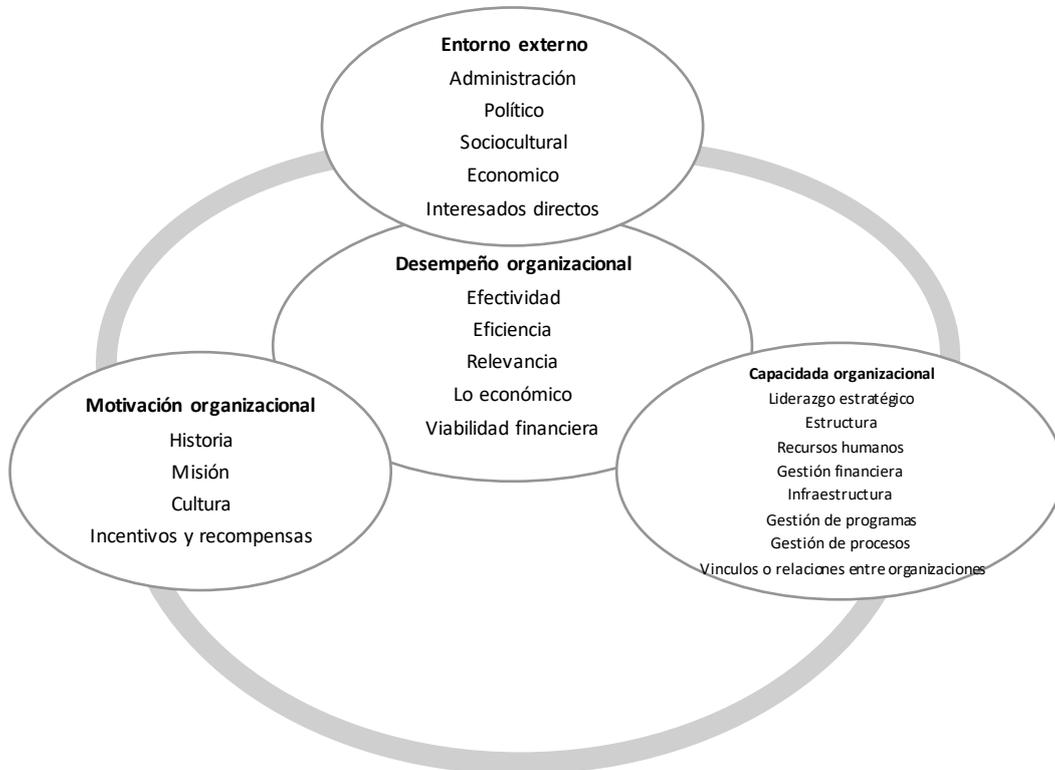
El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan en la empresa, de esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto o cargo asignado. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo. El desempeño también contribuye a nuestra evaluación del valor de un empleado para la organización. Cada empleado es una inversión importante para una empresa, por lo que su rendimiento debe ser significativo. (Velázquez, 2024)

Se puede decir que el desempeño laboral es la consecuencia del trabajo realizado, donde se encuentran asociados el desempeño y la conducta del empleado y esto conlleva a la obtención de resultados positivos o negativos dentro de la empresa. Para que exista un eficiente desempeño o rendimiento en el trabajo es necesario evaluar constantemente los resultados obtenidos de cada uno de los trabajadores.

Desempeño organizacional

Según el autor (Lusthaus, 2002) informa que la mayoría de las instituciones sin fines de lucro consideran su desempeño en términos del cumplimiento de los mandatos asociados a su misión, sus objetivos o sus metas, por ejemplo, se considera que una Universidad es efectiva en la medida en que proporciona su enseñanza, se dedica a la investigación y ofrece un servicio a la comunidad. No obstante, las universidades, al igual que otras organizaciones, necesitan llevar a cabo sus actividades, en el marco de algunos parámetros de recursos. Para un buen desempeño las organizaciones deben operar con eficiencia.

Gráfico 1. Desempeño organizacional



Fuente: (Alles M. A., 2017)

Elaborado: por María Guamán

El desempeño organizacional en las empresas hace referencia a la forma en que los empleados cumplen con las actividades y tareas encomendadas en el cargo que ocupa de acuerdo a las habilidades, destrezas, conocimientos y capacidades, para el cumplimiento de los objetivos establecidos los mismos que ayuden al buen funcionamiento de la empresa.

Factores del desempeño laboral

Según el autor (Uribe, 2015) menciona que los factores del desempeño laboral proporcionan información con respecto al desarrollo, la mejora continua, la salud ocupacional, el bienestar del elemento humano en las organizaciones, por lo tanto el desempeño laboral se encuentra enmarcado dentro de los factores actitudinales o personales, estas se centran en las conductas que asume el individuo en el desempeño del puesto entre los cuales tenemos: la adaptabilidad, la asistencia y la puntualidad, responsabilidad, motivación, disciplina, cooperación e iniciativa.

Adaptabilidad: se refiere a la facilidad del individuo para adaptarse a nuevos puestos de trabajo, También a la comprensión y asimilación de los procedimientos, adiestramientos y procesos de cambio, por lo tanto la adaptabilidad expresa los cambios en la forma y modo de llevar a cabo las tareas, funciones y responsabilidades ejecutadas por los colaboradores en el desempeño de sus labores, este desarrolla un estilo de conducta adecuado que favorezca una nueva manera de desempeñar en las actividades diarias, supeditada en el mejoramiento tanto para los empleados como para la organización. (Davis, 2013)

La asistencia y la puntualidad: es el cumplimiento del horario, presencia en el sitio de trabajo, preocupación por los retrasos en el trabajo encomendado, permite controlar la asistencia de los trabajadores a su sitio de trabajo, ya que es un sistema de control de entrada y salida de estos en la organización. La puntualidad es la norma de estar a tiempo para desempeñar las responsabilidades en función de: una cita de trabajo, una reunión de negocio, un compromiso en la oficina, un trabajo pendiente por entregar. Por lo tanto, la asistencia y la puntualidad son valores que diferencian a los colaboradores honestos y responsables para asumir sus obligaciones en función de las actividades o tareas inherentes a su cargo para el logro de objetivos individuales u organizacionales. (Castillo, 2014)

Responsabilidad: es cumplir con las actitudes y obligaciones inherentes al puesto de trabajo en función de los objetivos, así mismo, asume en el ámbito laboral es lo que ayuda a prosperar al trabajo, mientras mayor responsabilidad mayor compromiso e integridad, por lo tanto, la responsabilidad es la actitud que se tiene ante el trabajo, es la respuesta positiva antes las obligaciones contraídas para el desarrollo de las tareas, funciones y actividades de los plazos establecidos. (Espada, 2014)

Motivación: es la locución de las personas que estimulan a una acción explícita, también es un conjunto de elementos que incentivan a la conducta de los individuos hacia propósitos determinado en función de los componentes motivacionales orientación y dirección, en conseguir un determinado objetivo o por alcanzar. Por lo tanto, la motivación es la técnica que permite satisfacer y sensibilizar al individuo que va a formarse o a ejecutar alguna tarea o actividad, ya que esta es la inspiración que provee de fuerza, así como guía que permite actuar dependiendo del estado interno de la persona, según las metas establecidas, ya que estar motivado estimula al ser humano a realizar todo lo que desee lograr para satisfacer sus necesidades. (Napolitano, 2014)

Disciplina: es el conjunto de acciones que ayuda a lograr el acatamiento a las políticas, normas y reglamentos de la empresa por parte de todos los integrantes. La disciplina proporciona a las personas las políticas, normas, reglamentos y procedimientos para modelar la forma, conseguir e inspirar el comportamiento que desea de estos en la organización, permitiendo que las tareas, funciones y responsabilidades se realicen adecuadamente y se obtengan resultados óptimos que contribuyan a la productividad, eficiencia y eficacia tanto para los individuos como para la organización. (Cardenas, 2014)

Cooperación: es la espontánea del individuo de la empresa o relaciones interpersonales, referidas a las relaciones amistosas o productivas en función del trabajo para el logro de los resultados exitosos, por lo tanto, la cooperación es la manera de como los supervisores logran el mayor esfuerzo de sus colaboradores para que estos den lo mejor de si en las labores realizadas en la organización, es el impulso motivador para los trabajadores por medio de mecanismos de incentivos para el mejor desenvolvimiento en sus labores y obtener máximo rendimiento tanto individual como grupal para el éxito individual y organizacional. (Dolan, 2013)

Iniciativa: son ideas, sugerencias y valor agregado para el mejoramiento del trabajo y la productividad. La iniciativa en el desempeño laboral supone la idea de que produce ajuste a innovadoras situaciones e ideas inteligentes para convertirlas en actividades propensa a nuevas situaciones o modificar procesos, procedimientos o normas para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, así como conseguir los objetivos trazados por la organización. (Álvarez, 2011)

Dentro del desempeño laboral existe varios factores, como la adaptabilidad que se refiere a la adaptación del trabajador en el puesto de trabajo, posteriormente tenemos la asistencia y puntualidad que se refiere a la cumplimiento del horario de trabajo, se guido de la responsabilidad, donde debe cumplir con las obligaciones referentes al puesto de trabajo, mientras que la motivación es el factor importante para que los empleados cumplan con el plan de trabajo, mientras que la disciplina se rigen a normas y procedimientos establecidos por la empresa, mientras que la cooperación se refiere a la colaboración del empleado con la empresa y como último punto tenemos la iniciativa se refiere a las ideas nuevas con el fin de mejorar y obtener mejores resultados.

Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es una herramienta que permite alcanzar objetivos organizacionales. Sin embargo, si su diseño responde a las buenas prácticas podrá ser, al mismo tiempo un valioso instrumento para jefes y colaboradores en su desempeño cotidiano, desde la perspectiva del colaborador podemos asegurar que la fijación de objetivos individuales le permite una mejor comprensión de los objetivos organizacionales y lo que es más importante aún, comprender como su labor contribuye al logro de estos objetivos, esto genera identificación y eleva la autoestima individual y grupal. (Alles M. , 2019)

Mediante la ejecución o aplicación de la evaluación se puede determinar el nivel de desempeño de cada uno de las personas que ocupan un determinado cargo dentro de una empresa, el eficiente desempeño del personal ayudara al cumplimiento de los objetivos empresariales, mientras que con un ineficiente desempeño laboral no se alcanzara a cumplir con los objetivos.

Relación entre estrategia y desempeño

Una institución determina los planes estratégicos y objetivos, usualmente, estos últimos se relacionan con un periodo de tiempo (plazo de consecución) y se especifican con mayor detalle cuando se determina el presupuesto anual. Los objetivos generales pueden ser definidos por áreas, hasta llegar a especificar cuáles corresponden a los distintos puestos de trabajo, se puede decir que la institución define, en función a los planes estratégicos, un desempeño esperado para toda la organización y a partir de ello, el desempeño esperado para cada uno de sus colaboradores. (Alles M. A., 2017)

Con lo expuesto en el párrafo anterior se puede mencionar que, mediante un plan estratégico bien definido o bien estructurado se puede obtener un desempeño eficaz y eficiente, el mismo que ayudara a cumplir con los objetivos y metas establecidas de la empresa o institución, además es importante conocer que el conjunto de comportamientos positivos por parte del empleado o trabajador, ayuda a obtener resultados positivos que, benefician a la empresa o institución.

Objetivos de una evaluación del desempeño

Según (Parra, 2024) la evaluación del desempeño se puede usar tanto para evaluar el desempeño de los empleados, como para fomentar su desarrollo personal y laboral. Al realizarlo podrás encontrar tanto fortalezas como debilidades es sus empleados y que le de las armas para trabajar en un clima laboral positivo y ofrecer una capacitación adecuada.

Los objetivos de la evaluación de desempeño de empleados son los siguientes:

- Ofrecer beneficios para empleados basados en la competencia y el desempeño.
- Evaluar las actividades de los empleados al completar el período de prueba.
- Evaluar las necesidades de capacitación y desarrollo de los empleados.
- Decidir sobre un aumento salarial donde no se han fijado las escalas salariales regulares.
- Informar a los empleados cuál es su posición en lo que respecta a su desempeño y ayudarlos con críticas constructivas y orientación con el propósito de su desarrollo.
- Para mejorar la comunicación con los empleados, la evaluación del desempeño proporciona un formato para el diálogo entre el superior y el subordinado y mejora la comprensión de los objetivos y preocupaciones personales. Esto también puede tener el efecto de aumentar la confianza entre el gerente y el empleado.
- Finalmente, la evaluación del desempeño se puede utilizar para determinar si los programas de capacitación han sido efectivos o no.

En la tabla anterior se detalla los objetivos de la evaluación del personal, los mismos que permiten conocer el potencial de cada uno de los trabajadores de una empresa o institución, además, permite obtener mejores resultados humanos.

Ventajas y desventajas de las evaluaciones

Según (Wukff, 2024) indica que, como cualquier proceso, la evaluación de desempeño presenta sus ventajas y desventajas.

Tabla 1. Ventajas y desventajas de las evaluaciones

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none">• Mejora el desempeño general de la empresa• Aumenta la motivación de los empleados• Incrementa el compromiso con la empresa• Permite detectar talento interno• Mejora la comunicación• Ayuda a diseñar planes de carrera y crecimiento• Permite la creación de políticas de compensación• Ayuda a identificar necesidades del personal• Facilita la toma de decisiones sobre ascensos o despidos	<ul style="list-style-type: none">• Requiere invertir tiempo y recurso• Puede provocar un ambiente de tensión entre los empleados• Es posible que se produzcan sesgos que elimine la validez objetiva de la evaluación

Fuente: (Wukff, 2024)

Elaborado por: María Herlinda Guamán Sailema

Al aplicar cualquier tipo de evaluación, siempre existirá ventajas y desventajas, pero es necesario la aplicación de la evaluación pues, permite determinar las falencias o debilidades de la empresa.

CAPITULO II. MARCO METODOLÓGICO

La metodología se entiende como un conjunto de técnicas o métodos que se aplica en la investigación.

Tipo de investigación

En el presente estudio se aplicó una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional. En los siguientes apartados se detallan los tipos de investigación utilizados.

Investigación cuantitativa

La investigación cuantitativa se erige como una poderosa metodología de investigación dedicada a la recopilación y el análisis sistemáticos de datos mensurables. Mediante rigurosas técnicas estadísticas y matemáticas, este método extrae conclusiones de encuestas estructuradas, experimentos controlados u otros métodos definidos de recopilación de datos. (Jain, 2023). Este tipo de investigación consiste en recolectar, analizar datos numéricos y permite obtener resultados en cifras.

Investigación descriptiva

La investigación descriptiva analiza las características de una población o fenómeno sin entrar a conocer las relaciones entre ellas. Es el punto de partida en muchos estudios científicos, proporcionando una base sólida de conocimiento sobre la cual se pueden construir investigaciones más complejas. (Rus, 2024). Este tipo de investigación consiste en observar, registrar y determinar las características del clima laboral.

Investigación correlacional

La investigación correlacional consiste en evaluar dos variables, con la finalidad de estudiar el grado de asociación entre ellas, por lo tanto, trata de descubrir cómo varía una variable al hacerlo la otra. Es importante destacar que la correlación no implica causalidad. (Rus Arias, 2020). La investigación correlacional permite relacionar la variable independiente el (clima laboral), con la variable dependiente (desempeño del personal) debido que, el cambio de una variable influirá en la otra variable.

Técnicas e instrumentos

En el trabajo investigativo se aplicará una encuesta con la finalidad de recolectar datos sobre el tema en estudio.

Encuestas

La encuesta involucra la recolección de información por medio de cuestionarios y usualmente se aplican a grupos amplios de personas, pero otras técnicas como entrevistas o llamadas telefónicas también pueden ser utilizadas. (Sánchez, 2024). Este método de investigación ayudara a recopilar la información necesaria para poder determinar las falencias del clima laboral dentro de la entidad en estudio.

Modalidad de la investigación

Las técnicas de investigación que se utiliza frecuentemente es la investigación bibliográfica y de campo

Investigación bibliográfica

La investigación bibliográfica se puede comprender como un proceso mediante el cual recopilamos conceptos con el propósito de obtener un conocimiento sistematizado. El objetivo es procesar los escritos principales de un tema particular. Este tipo de investigación adquiere diferentes nombres: de gabinete, de biblioteca, documental, bibliográfica, de la literatura, secundaria, resumen, etc. (Salas, 2019). La presente investigación se apoya en la recopilación de información, a través de documentos formales e informales, como libros de texto, revistas, manuales, sitios webs, artículos científicos, tesis, entre otros. Es decir, contará con diferentes fuentes bibliográficas.

Investigación de campo

La investigación de campo, estudio de campo o trabajo de campo, es el proceso que permite obtener datos de la realidad y estudiarlos tal y como se presentan, sin manipular las variables. Por esta razón, su característica esencial es que se lleva a cabo fuera del laboratorio, en el lugar de ocurrencia del fenómeno. (Rhoton, 2023). El presente estudio se desarrollará directamente en el medio donde se presenta los hechos, se tendrá un contacto directo con las personas de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo, con el propósito de obtener información sobre el tema en estudio.

Población

El universo de la investigación es el personal que conforma la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación, con un total de 25 personas. Con el desarrollo del trabajo investigativo se aspira conocer el clima laboral de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación, con el objetivo de determinar cómo influye el desempeño del personal.

CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La encuesta fue aplicada a los trabajadores de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro-Educación, a quienes fue enfocado el estudio del análisis del clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal, por lo tanto, la información obtenida es la más acercada a la realidad. A continuación, se detalla el análisis e interpretación de datos.

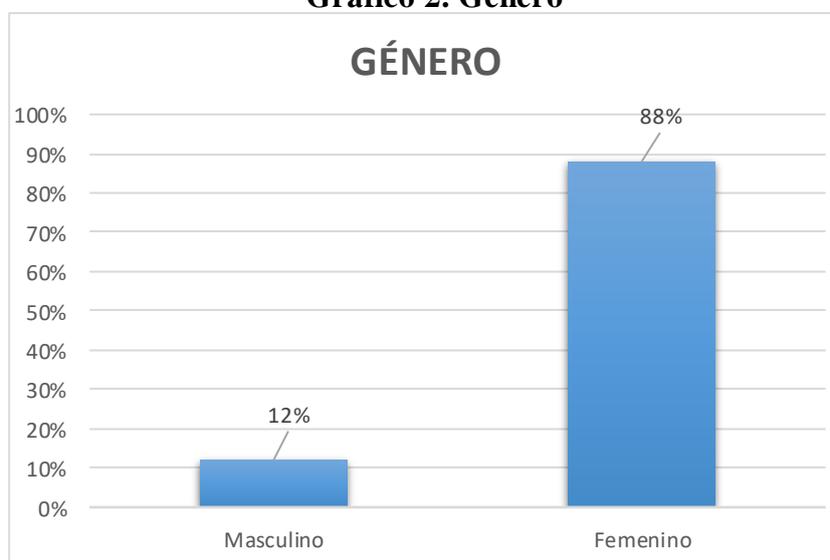
Análisis de los resultados de la encuesta

Tabla 2. Género

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	3	12%
Femenino	22	88%
Total	25	100%

Nota. Género

Gráfico 2. Género



Nota. Género

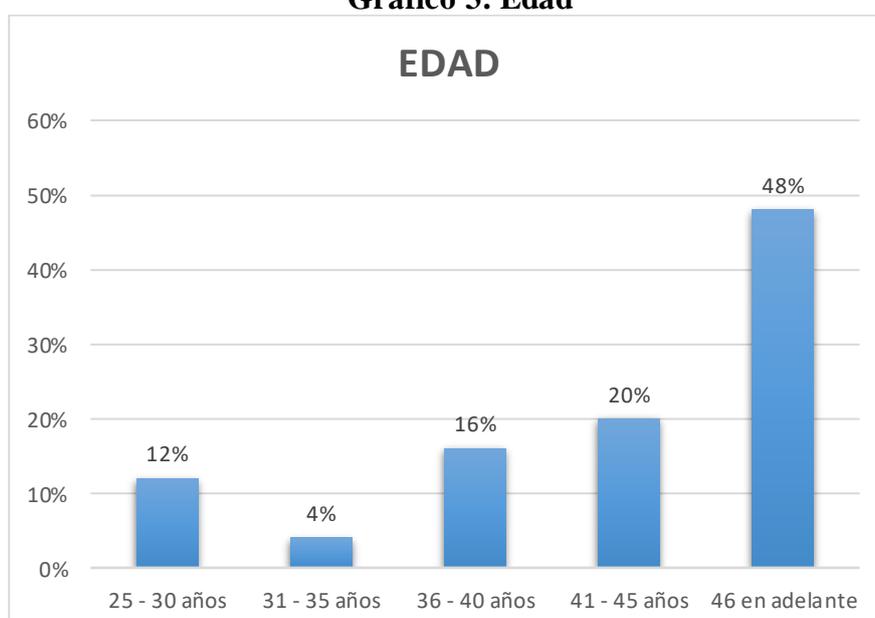
La mayor parte de las personas encuestadas de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación son de género femenino, mientras que un porcentaje mínimo representan al género masculino.

Tabla 3. Edad

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
25 - 30 años	3	12%
31 - 35 años	1	4%
36 - 40 años	4	16%
41 - 45 años	5	20%
46 en adelante	12	48%
Total	25	100%

Nota. Edad

Gráfico 3. Edad



Nota. Edad

De acuerdo con la encuesta realizada a los colaboradores de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación, la mayor parte de las personas se encuentran en el rango de edad de 46 años en adelante, son aquellas personas que conocen las funciones que deben realizar en el puesto de trabajo, posteriormente tenemos un mínimo porcentaje del rango de 31–35 años de edad, mientras que las personas que se encuentran en este rango tienen la capacidad de realizar eficientemente su trabajo.

Variable: Clima laboral

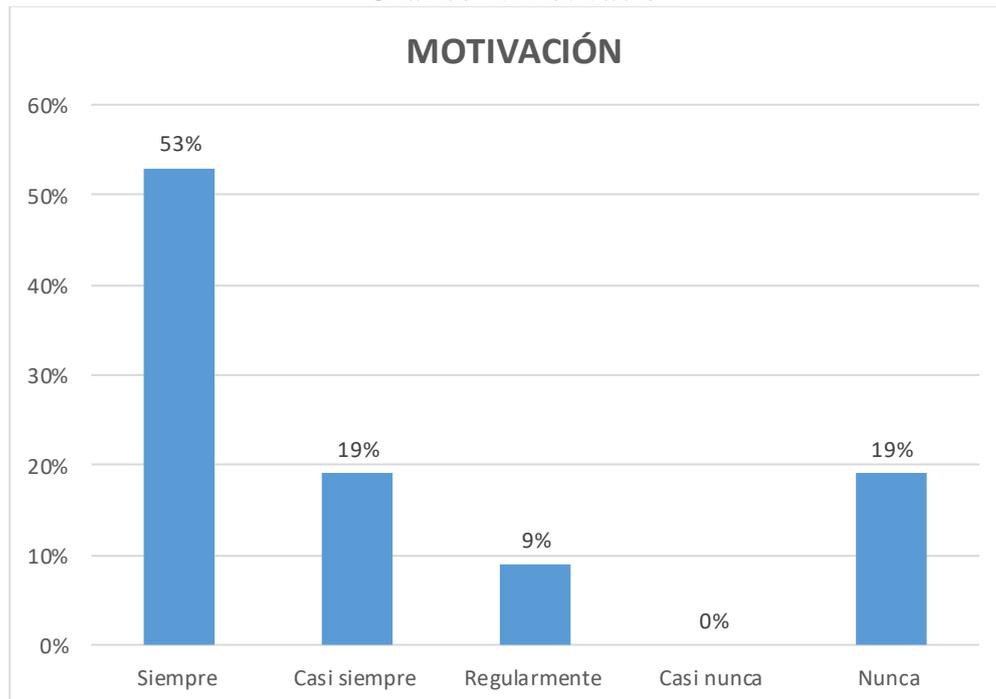
Pregunta 1: El clima laboral y su dimensión en la motivación

Tabla 4. Motivación

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	53%
Casi siempre	14	19%
Regularmente	7	9%
Casi nunca	0	0%
Nunca	14	19%
Total	75	100%

Nota. Motivación

Gráfico 4. Motivación



Nota. Motivación

Los resultados mediante la aplicación de la encuesta al personal de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación, indican que más de la mitad del personal de la institución se encuentran motivados, por lo tanto, realizan sus actividades diarias de la mejor manera, mientras que un porcentaje mínimo manifiestan que se encuentran regularmente motivados, pues no se sienten valorados por las tareas y actividades que ellos realizan en su puesto de trabajo.

Pregunta 2: El clima laboral y su dimensión en comunicación

Tabla 5. Comunicación

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	64	64%
Casi siempre	33	33%
Regularmente	3	3%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	100	100%

Nota. Comunicación

Gráfico 5. Comunicación



Nota. Comunicación

De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta realizada al personal de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación, se puede observar que la mayoría de las personas cuenta con la información necesaria para poder realizar eficientemente las actividades que se encuentra bajo su responsabilidad, además la comunicación entre compañeros y superiores es muy fluida, posteriormente un porcentaje mínimo manifiestan que regularmente existe una adecuada comunicación en la institución.

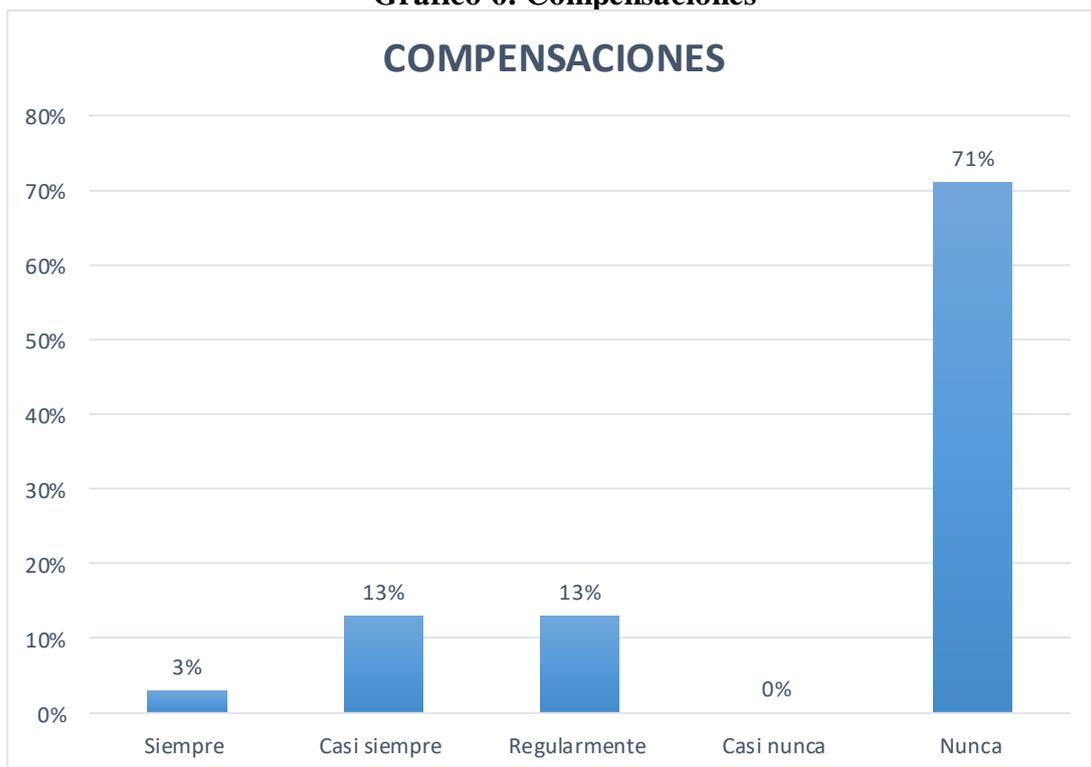
Pregunta 3: El clima laboral y su dimensión en compensaciones

Tabla 6. Compensaciones

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	3%
Casi siempre	10	13%
Regularmente	10	13%
Casi nunca	0	0%
Nunca	53	71%
Total	75	100%

Nota. Compensaciones

Gráfico 6. Compensaciones



Nota. Compensaciones

Un gran porcentaje de las personas de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación, informa que nunca son recompensadas por las actividades que realizan, ni cuentan con ningún tipo de beneficios por la dedicación que ponen en cada una de las tareas realizadas, posteriormente un porcentaje mínimo indican que siempre son recompensadas por las actividades que realizan.

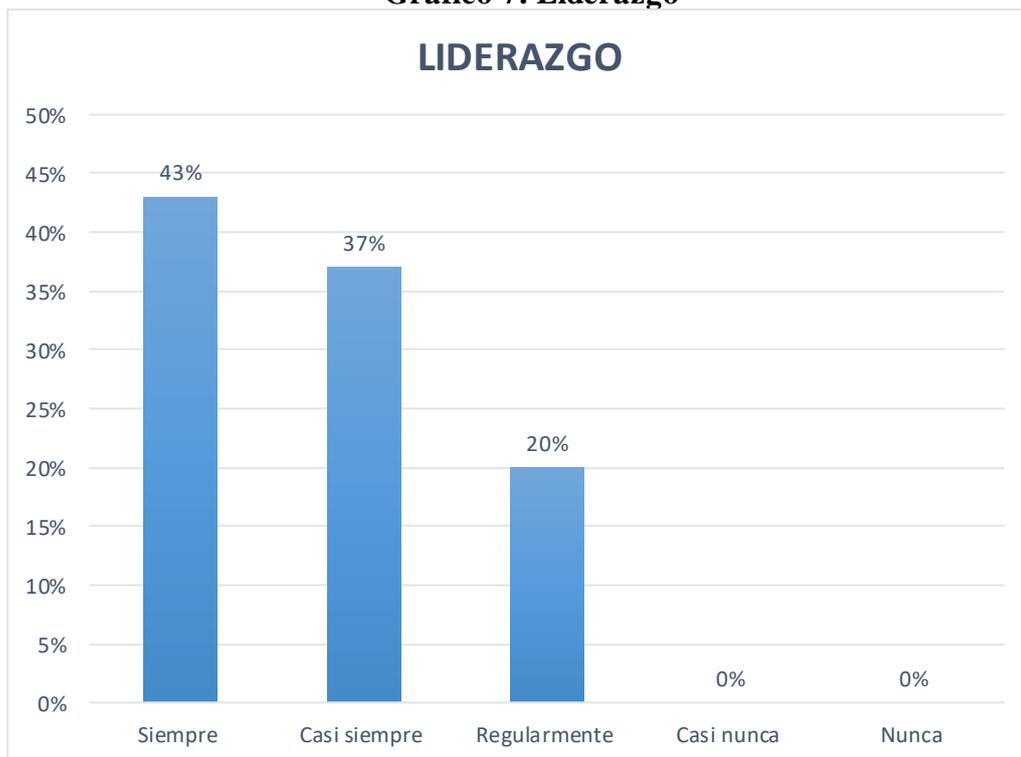
Pregunta 4: El clima laboral y su dimensión en liderazgo

Tabla 7. Liderazgo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	32	43%
Casi siempre	28	37%
Regularmente	15	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	75	100%

Nota. Liderazgo

Gráfico 7. Liderazgo



Nota. Liderazgo

Mientras que, en el factor de liderazgo, una gran cantidad de personas de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación, indica que el jefe superior muestra un buen nivel de liderazgo, además, procura la unión entre todos los colaboradores que forman parte de la institución, teniendo como un porcentaje menor, que regularmente existe el liderazgo por parte de los superiores.

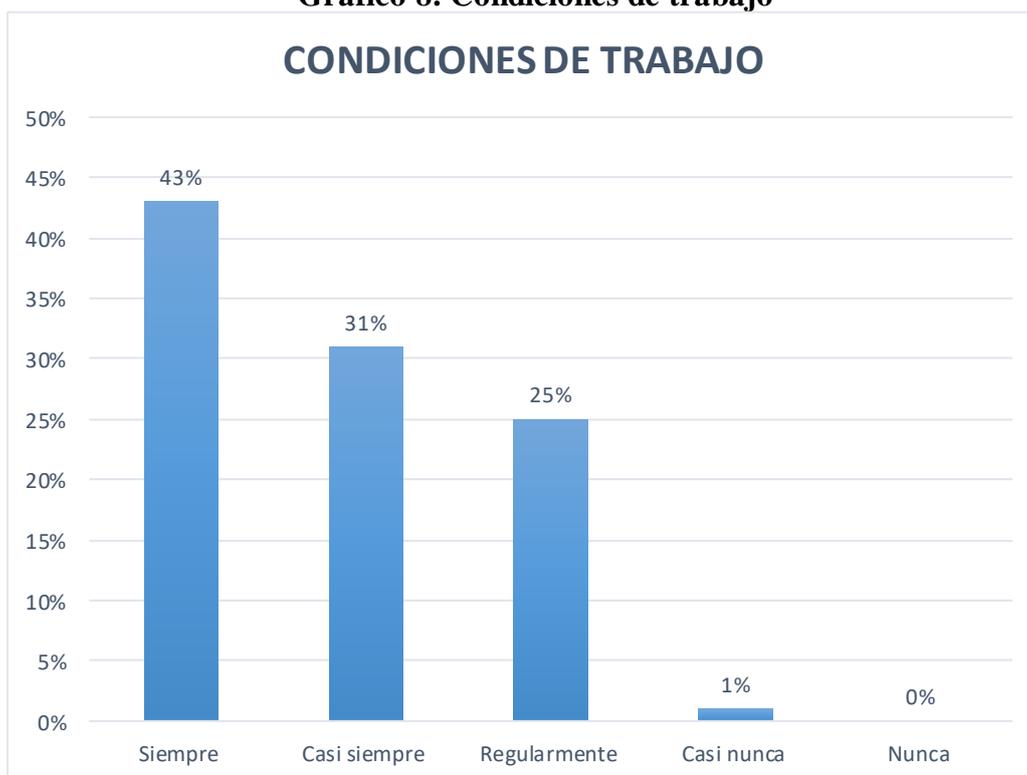
Pregunta 5: El clima laboral y su dimensión en condiciones de trabajo

Tabla 8. Condiciones de trabajo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	32	43%
Casi siempre	23	31%
Regularmente	19	25%
Casi nunca	1	1%
Nunca	0	0%
Total	75	100%

Nota. Condiciones de trabajo

Gráfico 8. Condiciones de trabajo



Nota. Condiciones de trabajo

La mayoría de las personas encuestadas de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación, respondieron que siempre respetan los reglamento y normativas de la institución, además se sienten cómodos en su lugar de trabajo debido que cuentan con una adecuada temperatura e iluminación, es decir el ambiente de trabajo es adecuado, por lo tanto, laboran eficientemente y tratan de cumplir con las expectativas de la institución.

Variable: Desempeño del personal

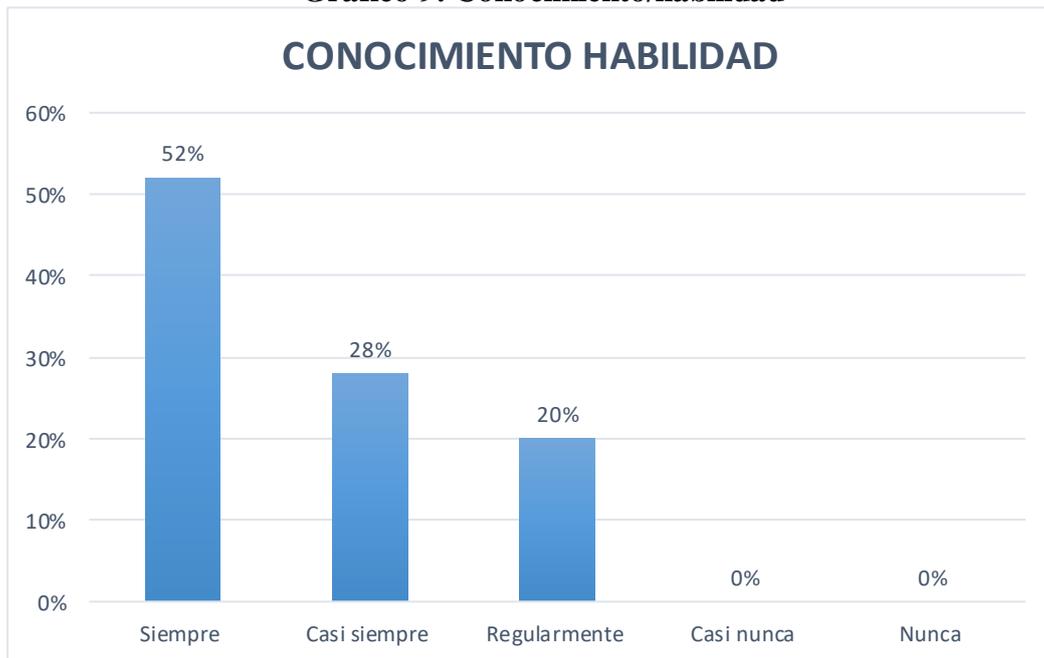
Pregunta 6: El desempeño del personal y su dimensión en el conocimiento / habilidad

Tabla 9. Conocimiento/habilidad

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	39	52%
Casi siempre	21	28%
Regularmente	15	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	75	100%

Nota. Conocimiento/habilidad

Gráfico 9. Conocimiento/habilidad



Nota. Conocimiento/habilidad

Según el resultado de la encuesta que se aplicó a los colaboradores de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación, más de la mitad de las personas poseen criterio propio para resolver los problemas, además colaboran con nuevas ideas que permite el mejoramiento continuo de la institución, mientras que un porcentaje menor menciona que regularmente actúan con su propio criterio en el área de trabajo y no participan con nuevas ideas.

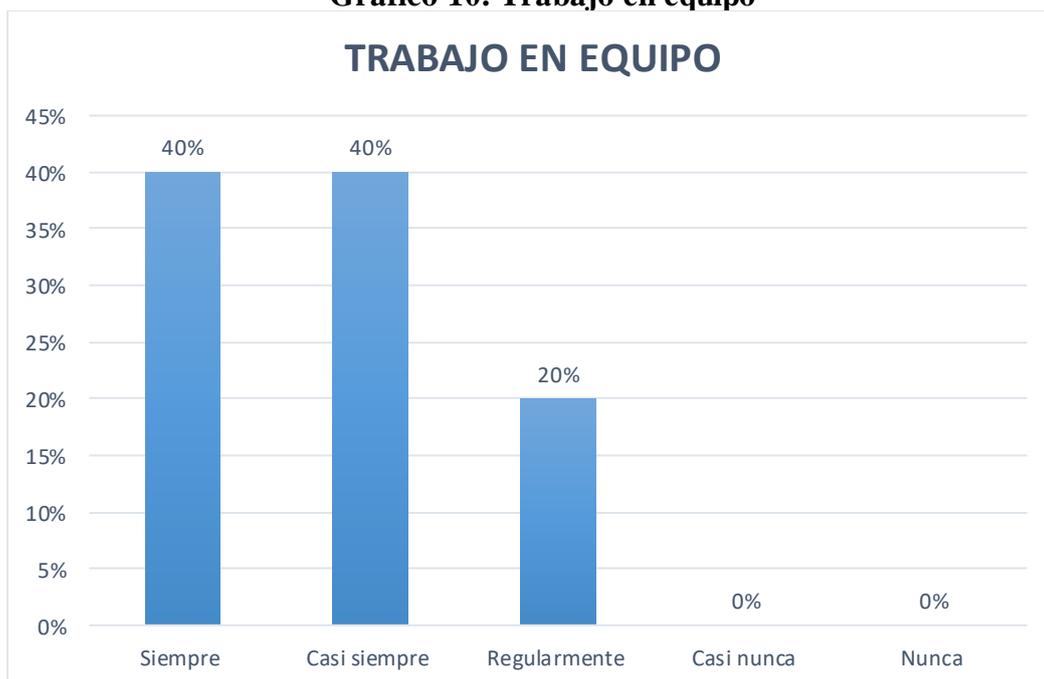
Pregunta 7: El desempeño del personal y su dimensión en el trabajo en equipo

Tabla 10. Trabajo en equipo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	30	40%
Casi siempre	30	40%
Regularmente	15	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	75	100%

Nota. Trabajo en equipo

Gráfico 10. Trabajo en equipo



Nota. Trabajo en equipo

El 40% de los colaboradores de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación, respondieron que siempre y casi siempre tienen la capacidad de trabajar en equipo además existe una excelente relación con las personas de su entorno, mientras que el 20% indica que regularmente tiene la capacidad de trabajar en equipo, pues ellos prefieren realizar su trabajo de manera individual.

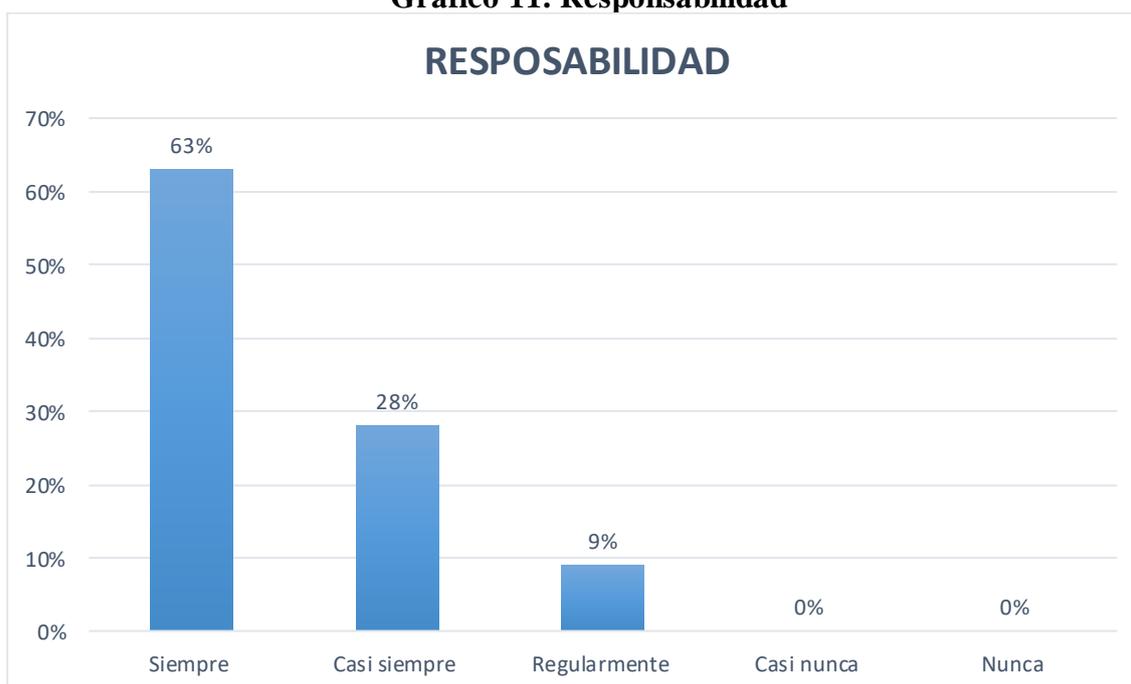
Pregunta 8: El desempeño del personal y su dimensión en la responsabilidad

Tabla 11. Responsabilidad

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	47	63%
Casi siempre	21	28%
Regularmente	7	9%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	75	100%

Nota. Responsabilidad

Gráfico 11. Responsabilidad



Nota. Responsabilidad

De acuerdo con los datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta a los colaboradores de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación, la mayor parte desarrollan las tareas de manera responsable cumpliendo con el horario de trabajo además se capacitan constantemente para mejorar el desempeño laboral, mientras que un porcentaje mínimo indica que regularmente realizan capacitaciones, debido que por el excesivo trabajo no dispone de tiempo para realizar capacitaciones constantes.

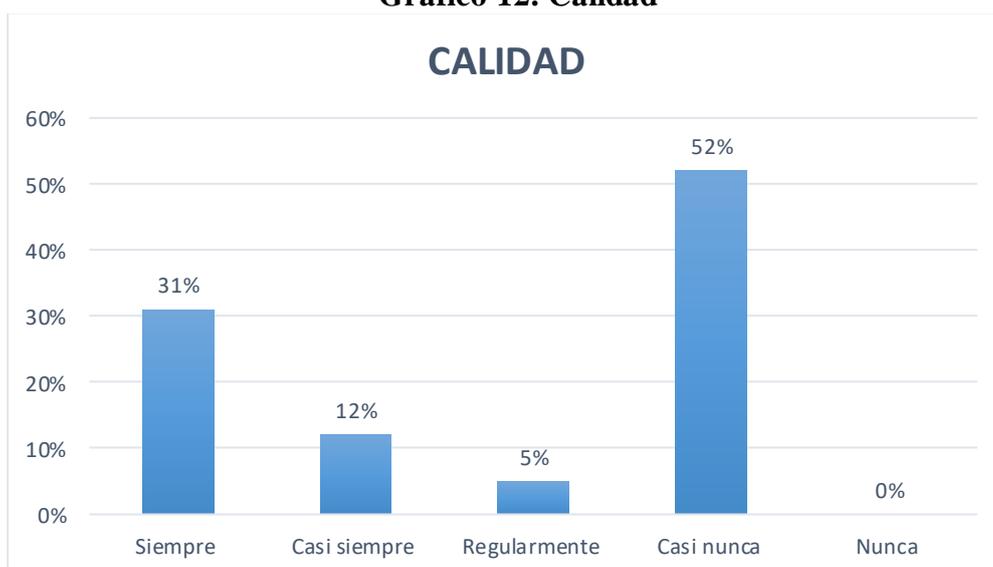
Pregunta 9: El desempeño del personal y su dimensión en la calidad

Tabla 12. Calidad

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	23	31%
Casi siempre	9	12%
Regularmente	4	5%
Casi nunca	39	52%
Nunca	0	0%
Total	75	100%

Nota. Calidad

Gráfico 12. Calidad



Nota. Calidad

En esta pregunta la mayoría de las personas que fueron encuestados en la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación, respondieron que casi nunca cumplen con los objetivos y metas propuestas debido que el trabajo que desempeñan a diario es excesivo y no alcanzan a realizar todas las tareas diarias, debido que, hay que dar cumplimiento a varios requerimientos, como la atención a los usuarios, docentes, padres de familia, responder a los requerimientos de Quipux, es por eso que exceden las horas laborables. Esto afecta al desempeño laboral, mientras que un menor porcentaje indica que regularmente da cumplimiento a las metas y objetivos que requiere el puesto de trabajo mediante el uso adecuado de los recursos que provee la institución.

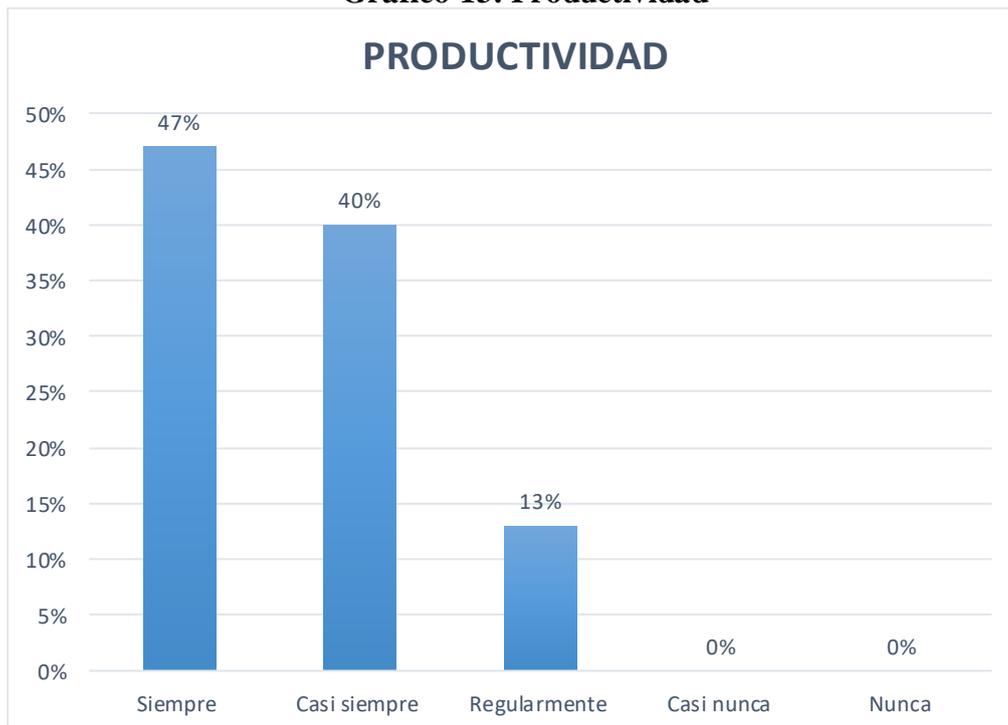
Pregunta 10: El desempeño del personal y su dimensión en la productividad

Tabla 13. Productividad

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	35	47%
Casi siempre	30	40%
Regularmente	10	13%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	75	100%

Nota. Productividad

Gráfico 13. Productividad



Nota. Productividad

Un mayor porcentaje indican que siempre realizan actividades extraordinarias en el puesto de trabajo, se enfocan en el eficiente rendimiento de las actividades mediante la utilización adecuada de los recursos que provee la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación, mientras que un porcentaje menor indica lo contrario no realiza actividades extraordinarias en su puesto de trabajo, solo cumple con las actividades básicas a su cargo.

Comprobación de Hipótesis

Con el objetivo de contrastar la hipótesis de investigación, que sostiene que el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación, se procedió a aplicar la prueba no paramétrica de correlación de Spearman. Esta prueba es adecuada para datos que provienen de escalas ordinales, como es el caso de los cuestionarios aplicados, y permite establecer relaciones monotónicas entre las variables analizadas, sin requerir supuestos de normalidad.

La prueba arrojó un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0.65, lo que indica una relación positiva moderada a alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Adicionalmente, se obtuvo un valor p de 0.0004, que es inferior al umbral de significancia estadística convencional ($\alpha = 0.05$). Este resultado permite rechazar la hipótesis nula de ausencia de correlación, y aceptar la hipótesis de investigación, confirmando que existe una relación significativa entre ambas variables.

Desde una perspectiva práctica, esto implica que cuando el personal percibe un clima organizacional favorable —es decir, se siente motivado, existe una comunicación efectiva, se reconocen sus aportes, y hay un ambiente colaborativo—, su nivel de desempeño mejora visiblemente. Esto se traduce en una mayor productividad, responsabilidad, compromiso institucional y calidad en la atención brindada a los usuarios del servicio público.

El hallazgo es coherente con estudios previos en el contexto latinoamericano que sostienen que el clima laboral es uno de los principales determinantes del rendimiento organizacional (Mandomedio, 2020). De igual manera, se alinea con el planteamiento de Olivera (2021), quien afirma que las evaluaciones periódicas del clima laboral permiten generar diagnósticos estratégicos que guían la toma de decisiones gerenciales orientadas a la mejora continua.

En este sentido, la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo - Educación debe considerar este resultado como un insumo relevante para la gestión del talento humano, ya que la implementación de políticas y estrategias que fortalezcan el clima organizacional podría tener un impacto directo y positivo en los niveles de desempeño laboral del personal. Tales estrategias pueden incluir programas de reconocimiento, espacios para la participación colaborativa, fortalecimiento de canales de comunicación y acciones que promuevan el

bienestar emocional y profesional de los empleados.

**Plan de reconocimiento e incentivos para el personal de la Dirección Distrital
18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación**

Objetivo general

- Reconocer, motivar y premiar el desempeño del personal, con la finalidad de diferenciar el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera el valor agregado a través de un esfuerzo adicional.

Objetivos específicos

- Elevar los niveles de autoestima, identidad y bienestar de los empleados para el cumplimiento de resultados, que satisfagan los requerimientos de los usuarios internos y externos.
- Aportar al desarrollo del potencial de los colaboradores, mediante actividades motivacionales donde se reconozca el esfuerzo individual y colectivo.
- Proporcionar un clima laboral adecuado que contribuya al cumplimiento de las metas y objetivos establecidos dentro de la institución.

Alcance

El plan de reconocimiento e incentivos está dirigido a todo el personal de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación.

Actividades de reconocimiento e incentivos

Tipo de incentivo: Fechas especiales

- **Placas de reconocimiento**
 - ✓ Realizar un homenaje al personal que cumpla 10, 20 y 30 años de servicio en la institución.
 - ✓ Otorgar una placa de reconocimiento al personal que desempeñe eficientemente sus actividades en la institución.
 - ✓ Extender una carta de felicitación al personal que cumpla con las metas y objetivos a su cargo.

Frecuencia de la actividad: Anualmente

- **Carta de felicitación**
 - ✓ Realizar esta actividad a todos los colaboradores que asistan puntualmente a realizar las actividades diarias.
 - ✓ Extender una carta de felicitación al personal que cumpla con las metas y objetivos a su cargo.
 - ✓ Otorgar las felicitaciones a los servidores que en la evaluación del desempeño tengan un alto porcentaje de rendimiento.

Frecuencia de la actividad: Bimensual

- **Cumpleaños, día de la mujer, de la madre, del padre, del amor y de amistad**
 - ✓ Celebrar las fechas especiales a los colaboradores de la institución según corresponda.
 - ✓ Obsequiar un pequeño detalle a la persona homenajeada con la finalidad que se sienta feliz.
 - ✓ Felicitar personalmente al homenajeado.

Frecuencia de la actividad: Cuando se requiere

Tipo de incentivo: Educación

- **Capacitación y formación**
 - ✓ Facilitar a los colaboradores de la institución, los permisos correspondientes, para la adquisición de nuevos conocimientos, que serán aplicados en el puesto de trabajo.
 - ✓ Solicitar al Ministerio de Educación capacitaciones o charlas para los colaboradores de la institución con temas relacionados a cada cargo que desempeñan.
 - ✓ Promover frecuentemente actividades de educación y capacitación para el personal de la institución.

Frecuencia de la actividad: Semestralmente

- **Programas de becas**
 - ✓ Gestionar programas de becas para los colaboradores de la institución, con la finalidad de que puedan estudiar una maestría o posgrado.
 - ✓ Realizar un convenio con las Universidades para que se facilite los trámites de admisión académica.

- ✓ Otorgar el tiempo requerido para cursar el programa de estudio establecido.

Frecuencia de la actividad: A solicitud del interesado

Tipo de incentivo: Deporte y recreación

- **Paseos y excursiones**

- ✓ Realizar paseos cortos, entre los compañeros de trabajo, con el fin de socializar.
- ✓ Realizar excursiones para que puedan disfrutar del paisaje y minimizar el estrés laboral.
- ✓ Promover la integración entre todos los que conforman la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo.

Frecuencia de la actividad: Semestral

- **Actividades deportivas**

- ✓ Planificar actividades deportivas, donde todos sean partícipes de esta actividad.
- ✓ Contribuir en el desarrollo deportivo de los colaboradores de la institución, para mejorar las relaciones laborales.
- ✓ Organizar encuentros deportivos con otras Direcciones Distritales del Ministerio de Educación.

Frecuencia de la actividad: Semestral

Responsable de la aplicación del plan de reconocimiento e incentivos para el personal de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación.

- Unidad de Talento Humano

Participantes en el plan de reconocimiento e incentivos de la institución

- Todos los colaboradores de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación.

Presupuesto

Al implementar el primer plan de reconocimiento e incentivos en la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación, la Unidad de Talento Humano planificará dentro del Plan anual el presupuesto para la aplicación del mismo.

CONCLUSIONES

La presente investigación acerca del clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal en la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo, ha permitido establecer las siguientes conclusiones:

- El análisis del clima laboral actual en la Dirección Distrital permitió evidenciar que, aunque se cuenta con condiciones laborales aceptables y un liderazgo institucional valorado positivamente por gran parte del personal, existen factores críticos que afectan de forma significativa la percepción del ambiente organizacional. Uno de los hallazgos más relevantes fue la ausencia de un sistema de compensaciones, tanto monetarias como simbólicas, que reconozca el esfuerzo adicional del personal. Asimismo, se identificó una sobrecarga laboral constante, la cual ha generado consecuencias negativas como el agotamiento, estrés y disminución en la calidad del servicio. Estos elementos se reflejan en el nivel de desempeño, particularmente en las dimensiones de calidad y cumplimiento de metas, donde los trabajadores reportan dificultades para cumplir con todas las exigencias institucionales debido al volumen de trabajo y a la escasez de personal en ciertas áreas.
- El estudio confirmó la existencia de una relación positiva significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal, validada mediante la prueba de correlación de Spearman, que arrojó un coeficiente de $\rho = 0.65$ y un valor $p = 0.0004$. Esto indica que mejoras en el clima organizacional —específicamente en factores como la motivación, el liderazgo y la comunicación— se traducen en un mejor desempeño de los colaboradores en cuanto a responsabilidad, productividad, iniciativa y trabajo en equipo. Esta relación estadística valida empíricamente la hipótesis de investigación y pone en evidencia que el clima laboral no solo afecta el bienestar del trabajador, sino que impacta directamente en su eficacia, eficiencia y compromiso institucional. Por lo tanto, el clima organizacional debe considerarse como una variable estratégica en la gestión pública, especialmente en contextos donde se requiere altos niveles de desempeño al servicio de la ciudadanía.

- Con base en los hallazgos obtenidos, se diseñó un plan de reconocimiento e incentivos, enfocado en tres ejes clave: motivación simbólica (reconocimientos, homenajes y fechas especiales), desarrollo profesional (capacitaciones y acceso a programas de formación continua) y bienestar emocional (actividades recreativas, deportivas e integración). Estas estrategias fueron formuladas con el propósito de atender las principales debilidades detectadas, como la falta de reconocimiento, la sobrecarga laboral y el estrés organizacional. Además, se propuso la creación de nuevos puestos de trabajo en áreas críticas y la implementación de un manual de funciones, con el fin de distribuir de forma equitativa las responsabilidades laborales y reducir la presión sobre el personal actual. La implementación de estas estrategias permitirá mejorar progresivamente el clima laboral, lo que a su vez fortalecerá el desempeño del personal y la calidad de los servicios brindados a los usuarios.

RECOMENDACIONES

- Diseñar e implementar un sistema de reconocimiento e incentivos no monetarios, que contemple acciones periódicas de valoración al personal, como cartas de felicitación, distinciones por antigüedad, logros alcanzados y cumplimiento de metas. Estas acciones permitirán fortalecer el sentido de pertenencia, elevar la motivación del personal y mejorar el clima organizacional sin requerir grandes inversiones económicas.
- Crear nuevos cargos en áreas con alta carga laboral, como Atención Ciudadana, Talento Humano, DECE, TICS, Planificación y otras, con el fin de redistribuir adecuadamente las tareas, reducir el agotamiento del personal actual y asegurar un servicio más ágil y eficiente. Esta medida contribuirá directamente a mejorar el desempeño del equipo y garantizará una atención de calidad a los usuarios internos y externos.
- Desarrollar e institucionalizar un plan anual de capacitación y actualización profesional, enfocado en las competencias específicas de cada unidad y alineado con las metas institucionales. Este plan debe ser liderado por la Dirección Distrital y gestionado en coordinación con el Ministerio de Educación, para garantizar que los colaboradores cuenten con las herramientas necesarias para un desempeño óptimo y sostenible en el tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias*. Buenos Aires: Gránica.
- Alles, M. A. (2017). *Desempeño por competencias*. Argentina: Granica.
- Àlvarez, G. (2011). *La empresa integrada*. Buenos Aires: New Press Impreso.
- Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid.
- Cardenas, A. (2014). *Visión del desempeño*. Lima: Universidad de Lima.
- Castillo, J. (2014). *Administración de personal*. Bogotá: Ecoe.
- Davis, K. (2013). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Prentice.
- Dolan, S. (2013). *Gestión de recursos humanos*. Bogotá: McGraw Hill.
- Espada, M. (2014). *Nuestro motor emocional*. Bogotá: Díaz de Santo.
- Espinoza, E. (2020). *La investigación cualitativa, una herramienta en el ámbito pedagógico*. Machala.
- Gan, F. (21 de 02 de 2019). *Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas de las Personas en las organizaciones*. Madrid: Díaz de Santos. Obtenido de http://profesores.fi-b.unam.mx/jlfl/Seminario_IEE/tecnicas.pdf
- Jain, N. (17 de 05 de 2023). *¿Qué es la investigación cuantitativa?* Obtenido de Definición, ejemplos, principales ventajas, métodos y buenas prácticas: <https://ideascale.com/es/blogs/que-es-la-investigacion-cuantitativa/>
- Lusthaus, C. (2002). *Evaluación organizacional*. Canadá: Centro de investigaciones.
- Mandomedio. (24 de 06 de 2020). *Solo el 55% de profesionales perciben un buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto*. Obtenido de De acuerdo al Estudio realizado por Mandomedio sobre la percepción de 650 profesionales en todo Latinoamérica: <https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>
- Martinez, E. (23 de 04 de 2024). *Que es una entrevista*. Obtenido de Que es una entrevista: <https://www.significados.com/entrevista/>
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Napolitano, D. (2014). *Motivación en el ámbito laboral*. México.
- Olaz, Á. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral*. Madrid: ESIC.
- Olivera, Y. (2021). *Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. Scielo.
- Ortega, C. (31 de 05 de 2021). *Que es el clima organizacional. Características e importancia*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Ortiz, P. (2022). *Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. Madrid: ESIC.

- Parra, A. (24 de 05 de 2024). *Importancia de la evaluación de desempeño de empleados*. Obtenido de Questionpro: <https://www.questionpro.com/blog/es/importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno/>
- Pilligua, C. (29 de 05 de 2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas*. Obtenido de Cuadernos Latinoamericanos de Administración: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Ponce, L. (2 de 04 de 2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí*. Obtenido de Ciencias económicas y empresariales: [file:///C:/Users/USER/Desktop/Dialnet-ClimaOrganizacionalYSuInfluenciaEnElDesempenoLabor-8231811%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Desktop/Dialnet-ClimaOrganizacionalYSuInfluenciaEnElDesempenoLabor-8231811%20(1).pdf)
- Rhoton, S. (17 de 11 de 2023). *Investigación de campo*. Obtenido de Enciclopedia significados: <https://www.significados.com/investigacion-de-campo/>
- Rus Arias, E. (1 de Noviembre de 2020). *Investigación correlacional*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Rus, E. (19 de 03 de 2024). *Investigación descriptiva: Qué es, tipos y ejemplos*. Obtenido de ¿Qué es la investigación descriptiva?: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>
- Salas, D. (03 de 12 de 2019). *Investigación bibliográfica*. Obtenido de Investigación: <https://investigaliacr.com/investigacion/investigacion-bibliografica/>
- Sánchez, P. (21 de 04 de 2024). *Métodos de investigación*. Obtenido de Qué son y cómo elegirlos: <https://www.questionpro.com/blog/es/metodos-de-investigacion/>
- UNIR. (20 de 07 de 2021). *La Universidad del Internet*. Obtenido de Que es el clima laboral u organizacional y cómo fomentarlo: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>
- Uribe, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. México: El manual moderno.
- Velásquez, L. (25 de 05 de 2018). *Uniandes EPISTEME*. Obtenido de Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación: [file:///C:/Users/USER/Desktop/rcomas78,+005+249-262+1039-2658-1-CE+Velazquez+Vera%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Desktop/rcomas78,+005+249-262+1039-2658-1-CE+Velazquez+Vera%20(1).pdf)
- Velázquez, A. (24 de 05 de 2024). *Desempeño laboral*. Obtenido de Qué es, cómo medirlo y mejorarlo: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>
- Wukff, S. (11 de 03 de 2024). *Guía de evaluación de desempeño para recursos humanos*. Obtenido de Paso a paso para construir un plan de gestión de desempeño: <https://www.kenjo.io/es/guia-evaluacion-desempeno-para-recursos-humanos>

ANEXOS

Anexo 1. Carta Aval

La Libertad, 02 de diciembre del 2024.

Economista.

Roxana Álvarez Acosta, PhD.

Directora del Instituto de Postgrado

Universidad Estatal Península de Santa Elena
Ciudad

De mi consideración;

Yo, **María Herlinda Guamán Sailema** con cédula de identidad No. **1801607290**, maestrando de la Cohorte **VI** del programa de **Maestrías en Administración Pública**, solicito a usted a través de la presente, se emita la solicitud de Carta Aval a la empresa donde se desarrolla mi tema de investigación bajo la modalidad de titulación: **Informe de investigación** con el tema **“ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN DISTRITAL 18D04 PATATE SAN PEDRO DE PELILEO”**, para lo cual, detallo a continuación la información necesaria.

Nombre del Representante Legal y/o Gerente General (especificar cargo):	Abg. Paul Marcelo Galarza Valle
Cargo en la institución:	Director Distrital 18D04 Patate – San Pedro de Pelileo Delegado Mediante Memorando Nro. Mineduc-CZ3-2024-00359-M
Empresa:	Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo - Educación
Correo electrónico:	paul.galarza@educacion.gob.ec
Celular:	0998521196

En espera de una respuesta favorable, me suscribo de usted.

Atentamente

C.I. 1801607290

Correo: maria.guamansailema7290@upse.edu.ec

Celular: 0968158262

Programa de Maestrías en Administración Pública.

Anexo 2. Cronograma del trabajo de investigación

CRONOGRAMA 2024-2025																								
ACTIVIDADES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Aspectos preliminares																								
Introducción																								
Cuerpo del trabajo de titulación																								
Capítulo I: Marco teórico																								
Capítulo II: Marco metodológico																								
Capítulo III: Resultados y Discusión																								
Conclusiones																								
Recomendaciones																								
Referencias bibliográficas																								
Anexos																								

Anexo 3. Presupuesto del trabajo de investigación

Rubro	Descripción	Costo Estimado (USD)
1. Encuestas		
Diseño de encuestas	Formulación y revisión de preguntas estructuradas	\$50.00
Distribución y recolección	Gastos de transporte y logística para la aplicación de encuestas	\$100.00
Logística de Encuestas	Transporte para realizar entrevistas en instituciones específicas	\$ 50.00
Internet		\$100.00
Total		\$300.00

Anexo 4. Fundamentación Legal

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Sección I EDUCACIÓN

Art.349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, es tabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento académica una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón, establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

La constitución de la República, Sección I, Educación en el Art. 396, hace referencia a la presente investigación, manifiesta que el personal de la educación debe estar en permanente mejoramiento académico, para cumplir con el sistema nacional de evaluación del desempeño.

Anexo 5. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la situación actual del clima laboral y el desempeño del personal en la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño laboral en la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación?</p> <p>¿Qué estrategias se podría implementar para mejorar el desempeño del personal de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación?</p>	<p>Indagar cómo incide el clima laboral con el desempeño del personal en la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación.</p>	<p>Determinar la situación actual del clima laboral y el desempeño del personal en la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación.</p> <p>Analizar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño del personal en la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación.</p> <p>Implementar estrategias para mejorar el desempeño del personal de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación.</p>	<p>Variable 1 El Clima Laboral</p> <p>Variable 2 El Desempeño del Personal</p>	<p>Tipo de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativa • Descriptiva • Correlacional <p>Población 25 personas de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo-Educación</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Modalidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bibliográfica • De Campo

Anexo 6. Encuesta



CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 18D04 PATATE SAN PEDRO DE PELILEO-EDUCACIÓN

Indicaciones: Lea detenidamente las preguntas y responda de acuerdo a su criterio.

1. **Género** Masculino Femenino
2. **Edad**

ITEMS CLIMA LABORAL	Siempre	Casi Siempre	Regularmente	Casi Nunca	Nunca
MOTIVACIÓN					
¿Las actividades diarias lo realiza con agrado?					
¿Con que frecuencia usted percibe el respeto de sus superiores?					
¿Se siente valorado por las tareas bien hechas que realiza?					
COMUNICACIÓN					
¿La comunicación en la Institución es formal?					
¿La comunicación es fluida con sus superiores?					
¿Se comunica eficientemente con sus compañeros?					
¿Recibe información suficiente para realizar su trabajo?					
COMPENSACIONES					
¿Es reconocido por las tareas que usted desempeña?					
¿Cuenta con beneficios por las actividades ejecutadas?					
¿Es recompensado por su dedicación en el puesto de trabajo?					
LIDERAZGO					
¿El jefe superior procura la unión del grupo?					
¿Sus superiores jerárquicos muestran competencias al ejecutar las funciones?					
¿Sus superiores muestran un buen nivel de liderazgo?					
CONDICIONES DE TRABAJO					
¿Se respetan los reglamentos y normativas de la institución?					
¿Cuenta con una adecuada temperatura e iluminación en el lugar de trabajo?					
¿El ambiente de trabajo es adecuado?					

Gracias por su colaboración



**CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 18D04 PATATE
SAN PEDRO DE PELILEO-EDUCACIÓN**

Indicaciones: Lea detenidamente las preguntas y responda de acuerdo a su criterio.

ITEMS DESEMPEÑO DEL PERSONAL	Siempre	Casi Siempre	Regularmente	Casi Nunca	Nunca
CONOCIMIENTO / HABILIDAD					
¿Actúa con criterio propio para resolver los problemas?					
¿Desempeña eficientemente las actividades?					
¿Colabora con nuevas ideas para mejorar el desempeño?					
TRABAJO EN EQUIPO					
¿Tiene la capacidad de trabajar en equipo?					
¿Existe una buena relación con las personas de su entorno?					
¿Cuenta con el apoyo de su equipo de trabajo?					
RESPONSABILIDAD					
¿Realiza sus tareas diarias responsablemente?					
¿Cumple eficientemente con el horario de trabajo asignado?					
¿Se capacita para mejorar en el desempeño de las actividades?					
CALIDAD					
¿Muestra iniciativa en su puesto de trabajo?					
¿Cumple con los objetivos y metas propuestas?					
¿Administra eficientemente los recursos de la Institución?					
PRODUCTIVIDAD					
¿Realiza actividades extraordinarias en su puesto de trabajo?					
¿Se enfoca en el rendimiento de las actividades a su cargo?					
¿Cuenta con los recursos necesarios para realizar eficientemente su trabajo?					

Gracias por su colaboración

Anexo 7. Tabla de tabulación

CLIMA LABORAL															
MOTIVACION			COMUNICACIÓN				COMPENSACIONES			LIDERAZGO			CONDICIONES DE TRABAJO		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	4	3	3	3	5	4
5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	4	3	3	3	5	4
5	5	1	5	4	4	5	1	1	1	4	4	3	4	5	4
3	4	1	5	4	4	5	1	1	1	5	5	3	3	5	4
3	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4
5	5	1	5	4	4	5	3	1	1	5	5	3	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	3	3	2
5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4
4	4	1	5	5	4	4	1	1	1	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
4	4	3	4	5	5	4	3	1	1	4	4	4	3	5	4
5	5	1	5	4	4	5	1	1	1	4	4	3	4	5	5
4	4	3	4	5	5	5	1	1	1	5	5	3	4	3	4
5	5	5	5	5	4	4	5	1	1	5	4	4	4	3	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5
5	5	1	4	5	4	4	3	3	1	4	5	3	4	5	5
4	4	3	4	4	4	5	1	1	1	5	5	4	3	5	5
5	4	1	3	3	5	4	3	1	1	5	4	5	4	5	5
5	5	1	4	5	5	4	1	1	1	5	5	4	3	5	5
5	5	1	5	4	5	5	1	1	1	5	5	3	4	3	4
5	5	1	4	4	5	5	1	1	1	4	5	3	4	5	4
4	5	1	5	4	5	5	1	1	1	5	5	3	4	5	4
5	5	1	3	4	5	5	1	1	1	5	5	4	3	5	5
5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	4	4	5	4

DESEMPEÑO DEL PERSONAL														
CONOCIMIENTO HABILIDAD			TRABAJO EN EQUIPO			RESPONSABILIDAD			CALIDAD			PRODUCTIVIDAD		
P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5
3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5
5	5	3	4	4	5	5	4	3	2	2	2	4	4	5
5	4	4	4	4	3	5	4	3	2	2	2	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	4	4	3	5	4	4	2	2	2	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	5	4	3	4	4	3	2	2	2	5	4	3
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3
5	4	3	4	4	5	5	4	4	2	2	2	4	5	5
5	4	4	4	4	3	5	4	3	2	2	2	4	4	5
3	5	4	5	5	5	4	4	3	2	2	2	5	5	3
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5
5	5	3	4	4	3	5	4	4	5	2	2	4	4	3
4	5	3	5	5	5	4	5	4	2	2	2	5	5	5
5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	2	5	4	4
5	5	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	5	4	5
5	5	3	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	4	4
5	5	3	5	5	5	4	4	4	2	4	2	5	5	5
5	4	3	5	5	3	5	4	3	3	2	2	4	5	4
4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	2	4	4	5	5