

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TEMA:

**Análisis de la Incidencia del Clima
Organizacional en el Desempeño Laboral en las
Áreas Administrativas de una Empresa de
Construcción en Ecuador.**

AUTORA:

Ing. Quimí Montalván Margarita Paola

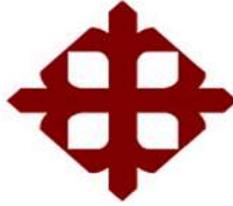
**Previo a la obtención del grado Académico de:
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TUTOR:

Psic. Calle Cabezas Jimmy Abrahám, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la ingeniera **Quimí Montalván Margarita Paola**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gestión del Talento Humano**.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Psic. Jimmy Abrahám Calle Cabezas, Mgs.

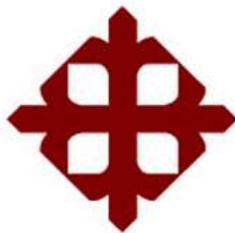
REVISORA

Ing. Yanina Shegia Bajaña Villagómez Ph.D.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Ing. Zoila Rosa Bustos Goya, Mgs.

Guayaquil, a los 2 días del mes de agosto del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Ing. Quimí Montalván Margarita Paola

DECLARO QUE:

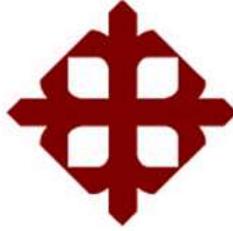
El Proyecto de Investigación: Análisis de la Incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en las Áreas Administrativas de una Empresa de Construcción en Ecuador, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del artículo profesional de alto nivel del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 2 días del mes de agosto del año 2023

LA AUTORA

Ing. Quimí Montalván Margarita Paola



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORIZACIÓN

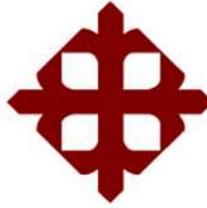
Yo, Ing. Quimí Montalván Margarita Paola

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Proyecto de Investigación titulado: Análisis de la Incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en las Áreas Administrativas de una Empresa de Construcción en Ecuador, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 2 días del mes de agosto del año 2023

LA AUTORA

Ing. Quimí Montalván Margarita Paola



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INFORME DE URKUND



Document Information

Analysed document	FAOLA QUIMI.docx (0172052907)
Submitted	7/11/2021 4:38:00 PM
Submitted by	Janina Ortega España Vilagomez
Submitter email	janinaortega@ucsg.edu.ec
Security	00
Analysed address	janinaortega.ortega@analisis.urkund.com

Sources included in the report

Entire Document

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
TEMA: ANÁLISIS DE LA
INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN EN ECUADOR.
AUTOR: Ing. Margarita Paola Quimi Montalván
Proceso a la obtención del grado Académico de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
TITULO: Psic. Jimmy Abraham Calle Cabezas, Mgs.
Guayaquil Ecuador 2021
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
CERTIFICACIÓN: Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la ingeniera Margarita Paola Quimi Montalván, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano.
DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Psic. Jimmy Abraham Calle Cabezas, Mgs.
REVISOR: _____ PhD. Janina España
DIRECTORA DEL PROGRAMA: _____ Ing. Zuley Rivera Guiza, Mgs.
Guayaquil a los 30 del mes de abril del año 2021
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA: Análisis de la incidencia del Clima organizacional en el desempeño laboral de las áreas administrativas en una empresa de construcción en el Ecuador.

MAESTRANTE: Margarita Paola Quimi Montalván

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, I COHORTE

ELABORADO POR:

Psi. Jimmy Abraham Calle Cabezas, Mgs.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

AGRADECIMIENTO

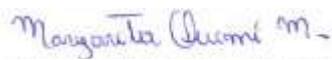
Agradezco a Dios por su infinito amor, a mi esposo por inspirarme a continuar en mi preparación profesional y su incondicional apoyo, a mis hijos porque son mi fortaleza e inspiración.



Ing. Margarita Paola Quimí Montalván

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis amados y bellos hijos, que me impulsan a ser cada día mejor, por ellos y para ellos son mis logros.



Ing. Margarita Paola Quimí Montalván

ÍNDICE GENERAL

<i>Antecedentes</i>	4
<i>Objeto de Estudio</i>	5
<i>Campo de acción</i>	5
<i>Planteamiento del Problema</i>	5
<i>Objetivos de la Investigación</i>	10
<i>Objetivos Específicos</i>	10
<i>Capítulo 1</i>	12
<i>Marco Teórico</i>	12
<i>Teoría del Clima Organizacional</i>	12
<i>Marco Conceptual</i>	14
<i>Principales Conceptos del Clima Organizacional</i>	14
<i>Desempeño Laboral</i>	20
<i>Principales Conceptos del Desempeño Laboral</i>	20
<i>Características del Desempeño Laboral</i>	21
<i>Dimensiones del Desempeño Laboral</i>	22
<i>Capítulo 2</i>	24
<i>Marco Metodológico</i>	24
<i>Diseño de la Investigación</i>	24
<i>Tipo de Investigación</i>	25
<i>Población y Muestra</i>	26
<i>Población</i>	26
<i>Instrumentos y Técnicas Utilizadas</i>	27
<i>Instrumento</i>	27
<i>Técnicas Utilizadas</i>	28
<i>Variables del Estudio</i>	28
<i>Recolección y Análisis de Datos</i>	29

<i>Recolección de Datos</i>	29
<i>Análisis de Datos</i>	29
<i>Procedimientos</i>	29
<i>Resultados</i>	30
<i>Alpha de Cronbach</i>	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Áreas administrativas de la empresa de construcción</i>	26
Tabla 2 <i>Descripción de las variables del trabajo de investigación</i>	28
Tabla 3 <i>Fiabilidad de la variable Clima Organizacional</i>	31
Tabla 4 <i>Fiabilidad de la variable Desempeño laboral</i>	31
Tabla 5 <i>Fiabilidad de todo el cuestionario</i>	32
Tabla 6 <i>Cuestionario Sociodemográfico</i>	33
Tabla 8 <i>Prueba t para medias de dos muestras emparejadas</i>	84
Tabla 9 <i>Regresión simple variables clima organizacional y desempeño laboral</i>	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Dimensiones del clima organizacional.....</i>	19
Figura 2 <i>Dimensiones del desempeño laboral.....</i>	23
Figura 3 <i>En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio.....</i>	34
Figura 4 <i>En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.....</i>	35
Figura 5 <i>En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.....</i>	36
Figura 6 <i>En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.....</i>	37
Figura 7 <i>Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas.....</i>	38
Figura 8 <i>Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.....</i>	39
Figura 9 <i>En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.</i>	40
Figura10 <i>En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.....</i>	41
Figura 11 <i>En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.....</i>	42
Figura 12 <i>Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.....</i>	43
Figura 13 <i>En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.</i>	44
Figura 14 <i>En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.....</i>	45
Figura 15 <i>El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.....</i>	46

Figura 16 <i>En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas</i>	46
Figura 17 <i>En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad</i>	47
Figura 18 <i>En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan</i>	48
Figura 19 <i>En mi trabajo existe un buen ambiente laboral</i>	48
Figura 20 <i>Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades</i>	49
Figura 21 <i>En mi trabajo me siento aceptado y valorado</i>	50
Figura 22 <i>Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad</i>	51
Figura 23 <i>Considero que mi trabajo está libre de, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones con el fin de causarme daño.....</i>	52
Figura 24 <i>Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.....</i>	53
Figura 25 <i>En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral.....</i>	54
Figura 26 <i>Las instalaciones ambientales, equipos, maquinarias y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales</i>	55
Figura 27 <i>Mi trabajo está libre de acoso sexual.....</i>	56
Figura 28 <i>En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales.....</i>	56
Figura 29 <i>Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona</i>	57
Figura 30 <i>Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución</i>	58
Figura 31 <i>En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual</i>	58

Figura 32 <i>Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).....</i>	59
Figura 33 <i>Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.....</i>	60
Figura 34 <i>Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.....</i>	61
Figura 35 <i>Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.....</i>	61
Figura 36 <i>Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.....</i>	62
Figura 37 <i>En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo.....</i>	63
Figura 38 <i>En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.....</i>	64
Figura 39 <i>Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.....</i>	65
Figura 40 <i>Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades.....</i>	66
Figura 41 <i>Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.....</i>	67
Figura 42 <i>Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que puede afectar a todos.....</i>	68
Figura 43 <i>Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.....</i>	69
Figura 44 <i>Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.....</i>	70
Figura 45 <i>Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.....</i>	71
Figura 46 <i>Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.....</i>	72

Figura 47 <i>Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades</i>	73
Figura 48 <i>Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias</i>	74
Figura 49 <i>Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo</i>	75
Figura 50 <i>En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero</i>	75
Figura 51 <i>En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situación de crisis y/o rehabilitación</i>	76
Figura 52 <i>Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo</i>	77
Figura 53 <i>Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental</i>	78
Figura 54 <i>Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando</i>	79
Figura 55 <i>Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo</i>	79
Figura 56 <i>Tengo un equilibrio y separo bien en el trabajo de mi vida personal</i>	80
Figura 57 <i>Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación</i>	81
Figura 58 <i>Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo</i>	81
Figura 59 <i>Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)</i>	82
Figura 60 <i>Considero que me encuentro física y mentalmente saludable</i>	83
Figura 61 <i>Formato de cronograma de actividades</i>	88

RESUMEN

El presente trabajo se desarrolló con el objetivo de analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las áreas administrativas en una empresa de construcción en el Ecuador para diseñar un plan de mejoras que permita mejorar el desempeño de este equipo de trabajo. Esta investigación se desarrolló bajo la metodología de investigación con un enfoque de investigación cuantitativo, diseño de investigación no experimental, alcance de investigación descriptiva y explicativa, tipo de estudio transversal con un método de investigación deductivo, la muestra estuvo conformada por 20 colaboradores, 7 de jefaturas y 13 operativos y administrativos a los cuales se les aplicó como técnica de recopilación de información el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales.

Palabras Claves: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Personal Administrativo, Plan de Mejoras, Empresa del Sector de la Construcción, Equipos de Trabajo.

ABSTRACT

The present work was developed with the objective of analyzing the incidence of the organizational climate in the work performance of the administrative areas in a construction company in Ecuador to design an improvement plan that allows improving the performance of this work team. This research was developed under the research methodology with a quantitative research approach, non-experimental research design, scope of descriptive and explanatory research, type of cross-sectional study with a deductive research method, the sample consisted of 20 collaborators, 7 of headquarters and 13 operational and administrative to which the psychosocial evaluation questionnaire in workspaces was applied as an information gathering technique.

Keywords: Organizational Climate, Job Performance, Administrative Staff, Improvement Plan, Company in the Construction Sector, Work Teams.

Introducción

El clima organizacional en la actualidad es un término abarcado por las distintas dependencias económicas a nivel mundial, ya que de ello depende mucho que el desempeño laboral y el dinamismo de las actividades administrativas llevadas a cabo por parte del personal en áreas administrativas, sea ejecutado de manera correcta. Sin embargo, el ambiente laboral muchas veces es un aspecto que no es gestionado por la parte administrativa de los negocios, presentando problemas ante ámbitos socioculturales, relaciones interpersonales del personal de cada área, competitividad por ser reconocidos como un excelente trabajador a costa de desmeritar a sus compañeros de área, sus actitudes ante los directivos o clientes, su nivel de aspiración de crecimiento laboral, entre otros aspectos.

Las situaciones mencionadas claramente evidencian situaciones negativas que tienen origen en la comunicación, la estructura de poder, los valores, el diseño de la estructura organizacional y la forma en que opera la competencia entre compañeros de trabajo; éstas son categorías a través de las cuales puede ser abordado el clima organizacional, y que, además, tiene reflejo en el desempeño laboral de estos individuos (Palomino & Peña, 2016).

Es por eso que, mediante el presente tema de investigación se pretende analizar el clima organizacional actual dentro del personal administrativo de la empresa de construcción, siendo éste el apoyo indirecto que se dan a las distintas obras que se ejecutan, mediante la correcta identificación de los factores problemáticos existentes a nivel organizacional y el desempeño laboral por parte de su personal, por lo tanto, se espera plantear un modelo de mejora que contrarreste éstos efectos y pueda mejorar la situación interna dentro de la compañía.

Dentro del primer capítulo, se abarca la problemática sujeta a investigación y las preguntas de sistematización que permitirán alcanzar los objetivos generales y específicos establecidos como fundamentales dentro del presente proyecto, así como la justificación de realizar dicho estudio y la aportación que va a generar a futuros estudios académicos profesionales para mejorar los aspectos organizaciones dentro de sus negocios.

En cuanto al segundo capítulo, describe cada una de las teorías que anteceden al presente proyecto y la definición del clima organizacional como un factor fundamental para mejorar las actividades administrativas y sus roles. Como eje central, la coordinación en las áreas dentro de una dependencia económica, también se toman las principales investigaciones en cuanto a desarrollo y desempeño organizacional, así como los factores que se relacionan con cada una de estas variables consideradas como relevantes para encontrar una solución a la situación actual de la empresa.

Para el tercer capítulo, se describe la metodología empleada dentro del estudio, así como las herramientas (encuesta/cuestionario) y técnicas utilizadas que sirven para la recolección de la información necesaria hasta lograr realizar el análisis estadístico de los datos. Por último, el cuarto capítulo comprende en dar soluciones a los conflictos del personal administrativo surgidos dentro de la empresa, proporcionando a este estudio posibles estrategias de mejora relacionado con el clima laboral, la eficiencia organizativa y el desempeño positivo en la empresa.

Finalmente, se extraen las conclusiones y recomendaciones formuladas en el proyecto de investigación, continuando las referencias bibliográficas y los correspondientes anexos.

Antecedentes

La importancia de buscar un buen clima en una organización radica en que éste influye de manera importante en el desempeño de los colaboradores, pues tiene un impacto profundo en la motivación, las actitudes y la satisfacción de los colaboradores a nivel individual. Desarrollar un clima organizacional deseable es un proyecto a largo plazo, ya que depende del comportamiento global de la organización y debe representar las metas y filosofías de quienes se unen para crear la organización.

El desempeño laboral es una disciplina que se ha venido estudiando desde tiempos atrás, especialmente en los campos de la psicología organizacional (Aamodt, 2010). El principal motivo que justificó el interés de estudiar este término por parte de las organizaciones es poder entender y explicar varios aspectos que inciden en el crecimiento y efectividad de las empresas, es por ello, que resulta imprescindible conocer el desempeño laboral (Choi & Kim, 2018).

Bajo esta premisa, Chiavenato (2011) mencionó que todo trabajador logra ser eficiente al realizar sus actividades, demostrando así un desempeño laboral eficiente, la cual resulta necesaria en las empresas, por ende, se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad. Así mismo, Milkovich y Boudreau (1994) afirmaron que el desempeño laboral está relacionado con las características de cada individuo, las cuales están conformadas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por las personas, estas contribuyen a la competitividad de las empresas.

En Ecuador, el sector de la construcción tiene una contribución considerable promedio y aproximadamente representa alrededor del 7% del PIB, emplea a cerca del 10% de los trabajadores del país y es uno de los sectores con más altas tasas de crecimiento de cantidad de empresas y trabajadores.

Planteamiento de la investigación:

Objeto de Estudio

Analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las áreas administrativas en una empresa de construcción en el Ecuador con la finalidad de diseñar un plan de mejoras que permita mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral del equipo de trabajo de la empresa.

Campo de acción

Se realizará en las áreas administrativas de una empresa del sector de la construcción en Ecuador.

Planteamiento del Problema

En la actualidad, el clima laboral tiene una incidencia directa en el desempeño de los colaboradores en todas las organizaciones, en todos los tamaños. Las organizaciones buscan siempre ser competitivas, obtener mayor productividad y, lograr su máximo desarrollo en sus respectivos ámbitos comerciales, por lo que, el clima organizacional influye directamente en su capital humano con el fin de alcanzar sus metas y objetivos.

Guevara (2018) señaló que la gestión del clima organizacional es un compromiso y una responsabilidad compartida entre quienes lideran la organización y las personas que trabajan en ella, un clima organizacional apropiado puede conducir a una mayor eficacia de la gestión y satisfacción del desempeño, por ello, es muy importante crear un ambiente de trabajo adecuado donde la dirección de la organización puede brindar servicios de calidad.

Para el clima organizacional en la administración es necesario realizar un diagnóstico y determinar los factores y su incidencia, cabe recalcar que, el grado de

insatisfacción laboral es una problemática a nivel mundial y nacional por el sobrecargo de trabajo, la falta de comunicación, entre otras. Sin embargo, Luna et al (2019) señalaron que, “se refiere a las características de los valores acerca de la organización a la que pertenecen” (p.328).

En América Latina, Charry (2018) enfatizó que el clima organizacional que se vive en las instituciones carece de investigaciones profunda enfocada en la comunicación interna, que las instituciones aluden y que el clima organizacional no afecta en la comunicación interna de una empresa, por ende, los trabajadores solo cumplen sus labores con el fin de subir de categoría o rango sin pensar que esto puede conllevar a tanta competitividad entre los miembros, dando como resultado un ambiente inestable.

En Ecuador, Araujo (2020) señaló que el clima organizacional es una variable que no se toma en consideración dentro de las instituciones, pese a que esta puede afectar en gran medida a la comunicación interna que efectúan los colaboradores dentro de la misma, ya que los resultados que se obtuvieron en su estudio indica que la comunicación interna es regular y por ende no tiene relevancia.

Por otra parte, Aldaz et al (2021) indicaron que hoy en día las organizaciones buscan personas comprometidas con sus funciones dentro del trabajo y a su vez las empresas buscan implementar estrategias (humanistas, técnicas, financieras/económicas) con la finalidad ofrecer un ambiente laboral saludable, logrando como resultado tener un clima organizacional saludable favoreciendo en el desempeño laboral de los colaboradores.

Para autores como Chagray et al (2020) mencionaron que, para la mejora continua de la organización, el alcance de los objetivos de la empresa (éxito), la toma de decisiones, la solución de conflictos de comportamiento negativo del personal, entre otras, es de

relevancia considerar las variables del clima organizacional y desempeño laboral. Además, señalaron que, si el trabajador tiene bienestar personal/ familiar, este influye en el rendimiento laboral del individuo, así como también del equipo de trabajo, permitiéndoles ser competitivos y a ser responsables con sus actividades labores en la organización.

También, Penachi (2019) indicó que si en las organizaciones existen personas desmotivadas, poco colaboradoras para trabajar en equipo o desinteresadas en cumplir sus actividades laborales, con mal carácter e insatisfechos, el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa tendrá un declive, por esa razón, se debe trabajar mucho en mejorar las necesidades básicas de los colaboradores para así lograr mayor productividad, una alza en el rendimiento del personal y, un buen clima laboral donde puedan trabajar con ánimo y hagan de la empresa suya.

Formulación del problema

- **¿Cuál es el problema?**

Clima organizacional incide en el desempeño laboral

- **¿Por qué es importante investigar sobre el tema?**

Para tener una visión más clara y aplicar los procesos de acuerdo con la conclusión que realice.

- **¿Qué se conoce al respecto hasta ahora?**

Que es una incidencia directa el clima en las organizaciones para el desempeño del personal.

- **¿Cómo lo va a hacer?**

En base a investigaciones y encuestas.

- **¿Cuáles son los resultados esperados?**

Aplicarlos a futuro.

Justificación del Problema

Con la presente investigación se pretende contribuir a mejorar el clima laboral de las áreas administrativas de la organización y mejorar el desempeño laboral de los colaboradores a través de un ambiente de trabajo adecuado que permita el desarrollo de habilidades y competencias. Para de esta manera proponer en un futuro

El talento humano es el principal motivador en la organización, por lo tanto, merece ser reconocido y alentado, cuyo trabajo es procurar que los colaboradores se sientan motivados, trabajen con ahínco y mantengan sus puestos de trabajo por la forma en que demuestran sus actitudes, habilidades y capacidades. Por esa razón, es necesario que la alta dirección de la empresa tome en consideración muchos aspectos que los colaboradores requieren para realizar su trabajo diario y para ello es necesario cambiar las actitudes de los miembros del equipo dentro de la organización, ya que no sólo favorecerá económicamente, sino que beneficiará al clima organizacional y el desempeño laboral de sus colaboradores.

Mediante este proyecto de investigación se propone evaluar el clima organizacional y su afectación al desempeño en las funciones del personal en la empresa, para lo cual se realizó el análisis de:

- Las relaciones del trabajador con el empleador.
- Cómo está el rendimiento de trabajo.
- Si el trabajador se encuentra satisfecho con su desempeño y ambiente laboral.
- La comunicación y el liderazgo.

Se propone analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral para establecer la relación entre las variables objeto de la investigación. Se podrá evidenciar los aspectos positivos y negativos del entorno organizacional, así como también, del desempeño laboral de los trabajadores de esta empresa de construcción en el Ecuador con el objetivo de obtener resultados que permitan que la directiva realice las mejoras pertinentes en pro de la institución y de su capital humano, lo que ayudará a la empresa a seguir siendo competitiva a largo plazo y con un personal comprometido.

La información recopilada de este proyecto de investigación se plantea de forma fidedigna y confiable, ya que, la fuente de obtención es académica y de la propia organización. Para su desarrollo es necesario los recursos económicos como de tiempo, para su ejecución se cuenta con ello.

La presente investigación es relevante porque además puede servir de utilidad a futuros investigadores como una guía metodológica.

La aportación que la presente investigación va a generar a futuros estudios académicos profesionales para mejorar los aspectos organizaciones dentro de sus negocios.

Preguntas de Investigación

1. ¿Cuáles son las teorías y conceptos relevantes en cuanto a clima organizacional y desempeño?
2. ¿Cuáles son los hallazgos más relevantes de estudios referentes a la incidencia del clima organizacional en el desempeño?
3. ¿Cuál es el marco metodológico idóneo para identificar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa?

4. ¿Cuáles son los criterios para diseñar un plan de mejoras que permita mejorar el desempeño de este equipo de trabajo?

Hipótesis

Ho: El clima organizacional no incide en el desempeño del personal de las áreas administrativas de la compañía.

Hi: El clima organizacional incide en el desempeño del personal de las áreas administrativas de una empresa de construcción.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de las áreas administrativas de una empresa de construcción.

Objetivos Específicos

1. Determinar las teorías y conceptos más relevantes en cuanto a clima organizacional y establecer un marco teórico / conceptual en relación de dichas variables.
2. Analizar los resultados del estudio referente a la incidencia del clima organizacional en el desempeño.
3. Establecer el proceso metodológico pertinente para identificar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las áreas administrativas.
4. Diseñar un plan de mejoras que permita propiciar una mejora del clima organizacional que impulse el desempeño laboral.

Delimitaciones del Problema.

El estudio se centra en el análisis del entorno regulatorio y el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de las áreas administrativas de una empresa de construcción en el Ecuador en el año 2022, es posible evaluar y sugerir mejoras para la organización.

Limitaciones del Problema.

La información no está disponible públicamente y se limita a la recopilación de datos que el autor puede obtener a través de las herramientas creadas para este proyecto de investigación y la información recolectada en la empresa acorde a la disponibilidad de los colaboradores de las áreas administrativas. Se asigna a disposición de los colaboradores para recopilar información.

Otra limitación que se podría presentar para el desarrollo de este estudio es que los colaboradores de las áreas administrativas no proporcionen información veraz.

Capítulo 1

En este capítulo, se busca identificar las teorías acordes de las variables de este trabajo de investigación, así como también, los conceptos que se van a estudiar. De acuerdo con la variable dependiente: desempeño laboral y la variable independiente clima organizacional.

Marco Teórico

Teoría del Clima Organizacional

Esta teoría tiene origen en la psicología organizacional y en la teoría de las relaciones humanas, que denota la importancia del hombre con sus relaciones interpersonales y sus actividades laborales, pero señala que el ambiente laboral influye mucho de la aptitud y actitud del trabajador de manera directa e indirecta en desempeño de sus labores (Hernández et al., 2018).

Al hacer referencia al clima organizacional, se puede definir al clima como el fenómeno atmosférico o al ambiente laboral que rodea y donde se desenvuelve un grupo de personas dentro de una organización y, lo organizacional relacionarlo como un indicador del desempeño de la unidad de los recursos humanos; en otras palabras, las organizaciones requieren de capital humano (García et al., 2020).

En 1986, Litwin y Stringer establecieron en la teoría del clima organizacional que está estaba compuesta por nueve dimensiones, tales como: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad. Además, señalaron que esta variable se clasificaba en dos percepciones, como: estructural y perceptual, la primera engloba el clima de la empresa; y, la segunda como los individuos se desarrollan en su entorno laboral (González et al., 2021).

Ekvall (2003) indicó que Forehand y Gilmer definieron que el clima organizacional es "el conjunto de características que describen una organización y que a) la distinguen de otras organizaciones, b) son relativamente perdurables en el tiempo y c) influyen en la conducta de los miembros de la organización" (p.3); ya que tiene mucha relación con el ser humano en su comportamiento y sus sentimientos.

Teoría de la Motivación de McClelland

David McClelland fue el padre de la teoría de la Motivación y psicólogo estadounidense en los años de 1950 y 1990, quien determinó que la motivación en el ser humano está compuesta por el poder, el logro y la afiliación. A continuación, se detallan sus conceptos:

- **Necesidad al poder:** tiene injerencia en las emociones del ser humano de placer y dolor. Aunque, tiene incidencia con el dar disposiciones u órdenes a otros, que se haga tal cual sus indicaciones (Naranjo, 2009).
- **Necesidad al logro:** es el deseo de todo ser humano, alcanzar el éxito. Desarrollo y éxito económico.
- **Necesidad a la afiliación:** son las relaciones con amistades y demás personas.

La motivación se ve incidida por el comportamiento del individuo; quiere decir, a sus aptitudes y/o anhelos de manera personal, pero en el ámbito laboral existe la persona incentivadora, motivadora que hace que el trabajador realice sus funciones con entusiasmo, y a su vez, esto hace que se cumplan con las metas en la organización. Es por eso que, los forjadores de la motivación conocen que (Araya & Pedreros, 2013):

- 1) El ser humano siempre busca su propio interés;
- 2) Que los trabajadores son parte esencial de la organización; y,

- 3) Que el esfuerzo y dedicación del trabajador influyen en el alcance de sus objetivos.

Se podría hacer una comparación con la teoría de McClelland junto a la de Maslow, tanto en la necesidad del poder como en la necesidad de afiliación; en la primera, se enfoca con necesidad de entablar relaciones con los demás en la sociedad; y, la segunda infiere en la autoestima o la autorrealización del individuo (Araya & Pedreros, 2013).

Araya y Pedreros (2013), quienes citan a McClelland, definieron estos tres ítems en factores: a) Factor del Logro: satisfacción laboral, lo que le permite al individuo lograr el crecimiento laboral y personal en su puesto de trabajo; b) Factor del Poder: estabilidad económica para la adquisición de bienes; y, c) Factor de la Afiliación: vida personal, social del individuo.

Marco Conceptual

El clima organizacional es un concepto que se ha investigado durante décadas y ha ganado mayor importancia a lo largo de los años en las organizaciones; ésta influye directamente en el entorno laboral donde se desenvuelve el trabajador, generando en el individuo actitudes y aptitudes positivas a causa de la motivación, la satisfacción laboral, como también pueden ser negativas.

Por otra parte, se ha revisado información de fuentes bibliográficas que ratifiquen de manera teórica las dos variables del proyecto de investigación: clima organizacional (variable independiente) y desempeño laboral (Variable dependiente).

Principales Conceptos del Clima Organizacional

En el año de 1960, el clima organizacional fue analizado en primera instancia por Saúl W. Gellerman en la psicología industrial y organizacional. Además, la definió como

el “carácter de una compañía” (p. 88) que está compuesta por valores, creencias, reglamentos, normas, entre otras, y que son socializados al personal con el fin de desarrollar un buen clima organizacional (Ellegren, 2015).

Es importante saber que para que una organización se constituya debe estar conformada por dos o más personas con el objetivo de alcanzar las metas estimadas y con los mismos intereses de trabajar en ella; además, de reconocer que su activo más valioso es su capital humano, ya que son los que generan valor a los servicios y productos que ofrece la empresa (Cortés & Leal, 2019).

Cortés y Leal (2019) señalaron que, el clima organizacional es un activo de la empresa, por lo tanto, se deben emplear recursos y esfuerzos para sostenerlo; también, se lo puede conocer como el estado de ánimo que posee la empresa para lograr el cumplimiento de sus objetivos, metas, reconocimientos y sostenibilidad en el mercado; sin embargo, el comportamiento y el desenvolvimiento del trabajador pueden mermar el estatus de la organización, afectando también a la productividad y a su normal funcionamiento.

Los autores, Brito et al (2020) conceptualizaron que, un apropiado clima organizacional favorece a las organizaciones y sus trabajadores, llegando a sentirse motivados, involucrados con el rol que desempeñan, hacen propia a la organización donde se desarrollan; es decir, dan su mayor esfuerzo para el beneficio de todos. Por lo tanto, las empresas deben procurar siempre mantener un ambiente positivo y saludable para alcanzar sus propósitos a corto, mediano largo y plazo.

Para Gonzáles et al (2021) definieron que el clima organizaciones se divide en: a) Perceptiva estructural: está enfocada en cómo se observa a la organización desde su interior a través de una evaluación del clima organizacional; b) Perceptiva Perceptual: se

relaciona con entorno donde se desarrollan los profesionales de la empresa; c) Perspectiva Interactiva: hace referencia a la estructura física (lugar, materiales) que influye en el clima organizacional. Además, estos mismos autores señalaron que el clima organizacional se divide en tres factores que se detallan a continuación:

- **Factor Psicológico Individual:** está enfocado con la parte sentimental positiva o negativa del trabajador y su afinidad con los demás en sociedad.
- **Factor Grupal:** “inciden en el clima por las variables que lo determinan y sobre las que los sujetos reaccionan construyendo percepciones que influyen en su comportamiento. Los factores deben tomarse en cuenta en el proceso de interacción y su percepción” (p.1).
- **Factor Organizacional:** es la percepción que tiene el trabajador acerca del entorno laboral en el que se desarrolla, relacionadas con las políticas, procedimientos, normas de conducta, normas de ética, entre otras.

El clima organizacional tiene importancia en cada una de las empresas u organizaciones en el Ecuador, ya que su objetivo principal es mejorar el ambiente laboral de sus organizaciones para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el talento humano.

Clasificación de Clima Organizacional

Torrecilla (2009) estableció características relacionadas con el clima organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que podemos resaltar:

- Un clima organizacional puede mantenerse en una empresa de manera positiva a pesar de los cambios o retos; sin embargo, esta también podría verse afectada de forma negativa por la toma de decisiones.

- Comportamiento de los trabajadores: un mal clima laboral genera en la empresa una mala administración de las actividades laborales de los trabajadores.
- Compromiso e identificación: los trabajadores con alto compromiso sienten suya la empresa y general altos niveles de satisfacción en el clima organizacional; caso contrario a los que no.
- Compromiso y actitudes: el clima organizacional también se puede ver afectado por el comportamiento y actitudes negativas de los trabajadores; en otras palabras, es quien contribuye a que el clima organizacional sea insatisfactorio y desfavorable.
- Las políticas, la reducción de personal, la no contratación legal del personal y la dirección organizacional pueden perjudicar al clima organizacional; es decir, que una organización con severos controles y extensas tramitologías generan en el clima organizacional desmotivación, desconfianza del capital humano de la empresa.
- Otro de los indicadores que afectan el clima organizacional es el ausentismo, la manera de resolver problemas laborales, la insatisfacción en el trabajo, por lo tanto, es posible que las organizaciones busquen siempre mejoras, haciendo que ésta se regularice en el ambiente laboral.

El mismo autor del párrafo anterior, señaló que existen consecuencias positivas y negativas que afectan el clima organizacional y que éstas puede ser receptadas por el trabajador de la misma forma (Torrecilla, 2009). Se detalla a continuación lo siguiente:

- **Consecuencias Positivas:** logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc.

- **Consecuencias Negativas:** inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, etc.

Dimensiones del Clima Organizacional

De acuerdo con la teoría de Litwin y Stringer, el clima organizacional está conformado por nueve dimensiones que se describen a continuación (González et al.,2021; Torrecilla, 2009). Véase figura 1:

1. **Estructura:** es la forma como el trabajador percibe a la empresa, de acuerdo con sus normas, políticas, los procesos, las obligaciones, entre otras, todas organizaciones que sirven para el correcto desarrollo de sus funciones
2. **Responsabilidad Individual:** es el compromiso que tiene el trabajador para realizar su trabajo de forma eficiente, el saber cuándo tomar sus propias decisiones con relación a la ejecución de sus funciones, en otras palabras, ser su propio jefe.
3. **Recompensas:** hace referencia a las recompensas monetarias por el trabajo bien realizado, se prioriza más los premios que las sanciones dentro de la organización.
4. **Riesgos y Toma de Decisiones (desafíos):** corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de peligro calculado a fin de lograr los objetivos propuestos.
5. **Relaciones:** se refiere a las buenas relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de una unidad y, de toda la empresa. Realizar el trabajo en un ambiente saludable.
6. **Cooperación:** hace énfasis a la colaboración en el trabajo en todos los niveles de la organización

7. **Estándares de Desempeño:** hace énfasis a las normas de rendimiento para alcanzar las metas u objetivos de la organización.
8. **Tolerancia al Conflicto:** es el grado de solución de conflictos en niveles superiores o niveles subordinados dentro de la organización, aceptando las diferencias de opiniones en el entorno laboral.
9. **Identidad:** es sentirse parte de la empresa, ser reconocido como un trabajador valioso dentro de su unidad de trabajo por su aporte; además, de hacer pre sus interés y objetivos personales con los de la institución.

Figura 1

Dimensiones del clima organizacional



Nota: Descripción de las Dimensiones del Clima Organizacional, por Gonzáles et al ,2021; Torrecilla, 2009

Desempeño Laboral

Actualmente, es de gran valor el rol que juega el talento humano en el ámbito empresarial y la importancia del capital humano, ya que son quienes, con su alto rendimiento y motivación hacen que las empresas obtengan mayor productividad, reconocimiento y sostenibilidad en los mercados.

Principales Conceptos del Desempeño Laboral

Es el comportamiento de los colaboradores en busca de objetivos fijos lo que da forma al cumplimiento de sus metas personales, ya que estas también pueden influenciar en su comportamiento dentro de la organización, así mismo en los resultados y los cambios sin precedentes que realiza la organización.

Para Bautista et al (2020) conceptualizaron el término desempeño laboral como la capacidad que tiene el trabajador para ejecutar sus labores y, que esto también, está determinado por el conocimiento, las habilidades, las destrezas del individuo, que hacen de la empresa más productiva y competitiva en el mercado donde se desenvuelve. Asimismo, para lograr tener mayor eficiencia en las labores de los trabajadores, las empresas a través del área de Talento Humano deben capacitar, motivar y permitirles desarrollar sus habilidades, obteniendo así la permanencia en sus puestos y un entorno saludable (Castro & Delgado, 2020).

Por otro lado, Castro y Delgado (2020) señalaron que el desempeño laboral requiere de lo siguiente para lograr que sus trabajadores lleguen a las metas y objetivos institucionales: (a) Recurso financiero para la operatividad de la empresa; (b) Instalaciones; (c) Herramientas; (d) Equipos tecnológicos y de comunicación; (e) Capital humano (para áreas administrativas y operativas), (f) Recurso humano.

También, Rodríguez y Lechuga (2019) conceptualizaron que el desempeño laboral de los colaboradores se basa en predisposición de las empresas en permitirles su crecimiento laboral, el mantenerse en la empresa con la finalidad de superarse y de la preparación continua.

Características del Desempeño Laboral

El desempeño laboral se caracteriza por lo siguiente (Olivera et al., 2021):

- Por el desempeño de tareas: comprenden las habilidades, destrezas, conocimientos que tiene el colaborador para ejecutar sus funciones en mira al cumplimiento de metas, planes, objetivos, mismo que va en esmero del desarrollo y funcionamiento de la empresa.
- Por el desempeño contextual: comprende a los cumplimientos de sus funciones a través de su compromiso con la empresa, la colaboración, la perseverancia, permitiéndole cumplir con los procesos institucionales, los reglamentos, entre otros.
- Por el desempeño laboral: se enfoca en los siguientes puntos:
 - Incrementa del rendimiento: hace referencia a la retroalimentación apropiada.
 - Respeto de reglas de compensación: aumentos en la remuneración de los trabajadores.
 - Evaluación: comprende las destituciones, promociones de puestos, cambios administrativos, asignaciones de puesto.
 - Formación y desarrollo: formación-capacitación al trabajador acorde a su cargo.

- Planificación y mejora de la carrera profesional: estudios o preparación continua del trabajador acorde a su profesión.
- Efecto de las estadísticas: aspecto negativo de la gestión del talento humano.
- Errores en el diseño del puesto: comprende a la realización de las actividades laborales en su completa comprensión.
- Situaciones exigentes externas: ayuda, sugerencias, recomendaciones que puede dar las empresas a sus colaboradores cuando estos presente problemas en sus hogares y personales.

Dimensiones del Desempeño Laboral

Todas las empresas buscan en su capital humano que su desempeño laboral permita cumplir con los objetivos y metas a través de la oferta de servicios y productos; además, este desempeño dentro de las organizaciones es medible mediante la evaluación anual en la ejecución de las metas proyectadas (Ramírez & Nazar, 2019).

Para Ramírez y Nazar (2019) señalaron que para que un trabajador se desempeñe de forma óptima en su entorno de trabajo, ésta debe proporcionarle las herramientas e insumos para lograr el cumplimiento de sus funciones específicas acorde al descriptivo de puesto, así llevar a la empresa al éxito caso contrario podría llevarla al fracaso. Estos autores, han desarrollado en su investigación dimensiones de esta variable, las cuales son: calidad de servicio, productividad, toma de decisiones, conocimiento. Véase figura 2.

Figura 2

Dimensiones del desempeño laboral



Nota. Dimensiones del Desempeño laboral, por Ramírez 2019.

Aportando concepto a los párrafos anteriores, las empresas siempre están en búsqueda del personal idóneo a través de procesos de selección y reclutamiento para que desarrolle las actividades laborales de un puesto de trabajo, ya sean estas empresas privadas o instituciones públicas (Castro & Delgado, 2020).

También, las empresas deben considerar que para tener una alta productividad y de calidad deben trabajar en pro del individuo para que tenga sentido de pertenencia, que se sienta comprometido y motivado. La capacitación continua es otra estrategia por considerar ya que aumenta su conocimiento y habilidades. La gestión del Talento Humano se encarga de analizar el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores y de identificar aquel que sus conocimientos no se apegan al perfil del puesto dentro de la organización (Castro & Delgado, 2020).

Capítulo 2

Marco Metodológico

La autora de esta investigación durante su indagación en las áreas administrativas de una empresa de construcción en el Ecuador recomendó modificar la estructura convencional de la metodología para analizar el clima laboral dentro de los departamentos, ya que al ser una organización privada, sus estructuras constituyen un conjunto de elementos que influyen en el comportamiento del personal administrativo, tales como: las normas, las creencias muy arraigadas, la manera de hacer las cosas, sus principios corporativos y la identificación hacia la organización.

Enfoque de la Investigación

El enfoque de investigación empleado es cuantitativo y su fundamentación se da por medio de la recopilación de datos estadísticos a partir de teorías medibles y por medios de estos se construyen las hipótesis conceptuales. El estudio de los datos recopilados tiene como objetivo establecer el nivel de relación que se mantiene entre las variables (Monje, 2011).

Diseño de la Investigación

El diseño de investigación empleado en este estudio es de tipo no experimental, ya que, consiste en no ocasionar alguna modificación en las variables, en otras palabras, no se debe alterar algún fenómeno para ver sus efectos sobre determinada variable, únicamente se observa como sucede dicho fenómeno. Una investigación no experimental no se ocasiona ningún fenómeno más bien lo que se hace es observar aquella condición que no ha sido iniciada de manera intencional por el investigador (Hernández et al., 2014).

Alcance de Investigación

Para la ejecución de este trabajo de investigación fue necesaria conceptualizar los tipos de investigación que a continuación se detalla (Hernández et al., 2014):

Investigación descriptiva: el objetivo de esta investigación fue describir todas las incidencias, situaciones y eventos que determinan en el tema en relación con el clima laboral y que le dieron forma a este estudio. En esta investigación se utilizó la modalidad bibliográfica la cual permitirá la sustentación de la información después de haber terminado la investigación.

La información recogida fue por medio de libros de Psicología Organizacional, lectura de tesis, artículos y ensayos del internet, etc. todo esto con la finalidad de que toda la información esté estrechamente ligada al tema de investigación y tener como guía al marco teórico que en conclusión es la base de toda la investigación.

Investigación Explicativa: explica las causas de acuerdo con la problemática que se identificaron durante la investigación para que los sujetos analizados (personal de las áreas administrativas) conozcan los fenómenos que se suscitaron en esta etapa por medio de la investigación cuantitativa.

Tipo de Investigación

El tipo de estudio empleado en esta investigación es transversal porque está centrado en la observación y está encargado de realizar el análisis de información sobre las variables estudiadas por un periodo de tiempo específico a una población y muestra determinada. El estudio transversal recopila información en una sola situación, su objetivo es detallar las variables y estudiar su influencia en un tiempo establecido (Hernández et al., 2014).

Métodos

El método empleado en esta investigación es el deductivo, cuya técnica de razonamiento es utilizada para inferir en los resultados por medio de un conjunto de teorías. En base a lo expuesto, se trata de un modelo de procesamiento de información que inicia desde aspectos generales como las teorías hasta aspectos particulares como diversas situaciones concretas. Este método tiene como objetivo entender los fenómenos y determinar cómo se han suscitado o qué situación fue la que los generó (Sánchez, 2019).

Población y Muestra

Población

La población está enfocada al personal de las áreas administrativas de la empresa de construcción, misma que está conformada por 20 colaboradores (7 jefaturas y 13 operativos administrativos) que realizan las actividades funcionales.

Se detalla la dirección de los departamentos que fueron la pieza clave para el levantamiento de información en el diagnóstico realizado sobre el clima laboral. Véase tabla 1.

Tabla 1

Áreas administrativas de la empresa de construcción

Área	Personal Administrativo
Compras	2
Dirección Administrativa Financiera	2
Contabilidad	3
Comercial	3
QHSE	2
Talento Humano	3
Técnicos Administrativos	3
Mantenimiento	2
Total	20

Muestra

De acuerdo con el total de la población existente en la empresa de construcción, no fue necesario la utilización de fórmulas para aplicar a una muestra, ya que la población que será encuestada es en un número de 20.

Instrumentos y Técnicas Utilizadas

Instrumento

El cuestionario tiene mayor importancia y fue diseñado con el fin de recopilar información de un estudio de investigación, de cuantificar la data y analizarla. Las respuestas deben ser verdaderas, aunque estas también pueden ser respondidas con falsedad, ocasionando falsía en el resultado final del estudio (López et al., 2019).

Se utilizó el cuestionario de riesgos psicosociales autoría del Ministerio de Trabajo según normativa Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, es de libre utilización y puede ser aplicado por responsables de en seguridad y salud en el trabajo y/o salud mental, está dirigido a personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas con más de 10 trabajadores , compuesto por 58 preguntas que hace referencia a el clima organizacional y desempeño laboral, con una escala de Likert del 1 al 4, donde:

1. En desacuerdo
2. Poco de acuerdo
3. Parcialmente de acuerdo
4. Completamente de acuerdo

Técnicas Utilizadas

Con el fin de obtener los resultados para este trabajo de investigación fue necesario utilizar: Google Forms para la encuesta, el programa estadístico SPSS, hoja de Microsoft Excel para el respectivo análisis de las variables dependiente Clima Organizacional e independiente Desempeño Laboral.

VARIABLES DEL ESTUDIO

Para la realización de este estudio fue necesario definir las variables a investigar para posteriormente buscar las diferentes teorías y conceptos; así como también, sus dimensiones y la herramienta que se utilizará para el respectivo análisis, véase tabla 2.

Tabla 2

Descripción de las variables del trabajo de investigación

Variable	Definición	Dimensiones	Instrumento
Clima Organizacional	Las empresas buscan del cumplimiento de sus objetivos, misión y/o metas, pero para alcanzarlas se le debe dar un horizonte al clima organizacional que permita al individuo trabajar en un ambiente saludable día a día y que lo motive a estar comprometido con sus funciones laborales (Hernández et al., 2020).	Estructura / Responsabilidad Individual / Recompensas / Riesgos y Toma de Decisiones (desafíos) / Relaciones / Cooperación / Estándares de Desempeño / Tolerancia al Conflicto / Identidad	Encuesta
Desempeño Laboral	Se define al desempeño laboral como la capacidad del trabajador para realizar actividades laborales de calidad, en el menor tiempo y esfuerzo posible en la producción, fabricación, creación en una organización (Olivera et al., 2021).	Calidad de Servicio / Productividad / Toma de decisiones / Conocimiento	Encuesta

Recolección y Análisis de Datos

Recolección de Datos

Fue necesario para la recolección de la información proporcionar a los trabajadores de la empresa constructora, población a ser encuestada para la realización de este trabajo de investigación, un cuestionario que contiene 58 preguntas para el análisis de la variable dependiente desempeño laboral y variable independiente clima organizacional.

Análisis de Datos

Con la finalidad de conocer cómo se encuentra el clima organizacional al interior de esta organización y el desempeño laboral de sus trabajadores, la encuesta arrojará resultados que serán analizados con el objetivo de proponer un plan de mejoras, lo que ayudará a tener y mantener un entorno laboral saludable y trabajadores motivados y comprometidos con los objetivos de su organización.

Procedimientos

La realización del análisis de este estudio será a través de gráficos de barras, el coeficiente de correlación de Pearson, una regresión simple para conocer la relación entre la variable dependiente desempeño laboral y variable independiente clima organizacional.

Resultados

EL resultado que se obtuvo para el desarrollo metodológico de este estudio se encuestó a 20 trabajadores de una empresa de construcción en el Ecuador con la finalidad de analizar la relación entre las variables dependientes e independientes: Desempeño Laboral y Clima Organizacional.

El cuestionario no tuvo que ser validado por autores o investigadores, ya que es un instrumento público que pertenece al Ministerio de Trabajo de la República del Ecuador, que mide como se encuentran los trabajadores dentro de las empresas privadas y públicas en torno a el clima organizacional y el desempeño laboral.

Alpha de Cronbach

De acuerdo con la literatura, el Alpha de Cronbach es una estadística que se utiliza en proyectos de investigación por su alto grado de confiabilidad en los procesos (Ponce et al.,2021) y esta debe obtenerse a raíz del análisis de las preguntas del cuestionario para la ejecución del estudio (Amirrudin & Supahar, 2020). Sin embargo, para la ejecución de este estudio fue necesario realizar una investigación rigurosa de la literatura.

Para el análisis de las variables clima organizacional y desempeño laboral se utilizó el Alpha de Cronbach para conocer la fiabilidad o también conocido como la consistencia interna de las 29 preguntas de la variable independiente y 29 preguntas de la variable dependiente, así como también de todo el cuestionario con un total de 58 preguntas.

Alpha de Cronbach, fiabilidad de la variable Clima Organizacional

Tabla 3

Fiabilidad de la variable Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,927	29

De acuerdo con la tabla 3, se obtuvo mediante el Alpha de Cronbach, el valor de 0,927 de los 29 elementos o preguntas de la variable clima organizacional; quiere decir que, el cuestionario es confiable o admisible para el trabajo de investigación ya que es mayor a 0,70.

Alpha de Cronbach, fiabilidad de la variable Desempeño laboral

Tabla 4

Fiabilidad de la variable Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,911	29

De acuerdo con la tabla 4, se obtuvo mediante el Alpha de Cronbach, el valor de 0,911 de los 29 elementos o preguntas de la variable desempeño laboral; quiere decir que, el cuestionario es confiable o admisible para el trabajo de investigación ya que es mayor a 0,70.

Alfa de Cronbach, fiabilidad de todo el cuestionario

Tabla 5

Fiabilidad de todo el cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,957	58

En la tabla 5, se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach, el valor de 0,957 de los 58 elementos o preguntas de las variables clima organizacional y desempeño laboral; quiere decir que, el cuestionario es confiable o admisible para el trabajo de investigación ya que es mayor a 0,70.

Estadística Descriptiva

Análisis Sociodemográfico

Los datos obtenidos del análisis sociodemográfico demuestran que, de los 20 colaboradores encuestados de las áreas administrativas y jefaturas de una empresa del sector de la construcción en el Ecuador, el 70% son mujeres y 30% son hombres, cuyas edades oscilan entre los 44 a 52 años, y que el 80% cuenta con un nivel educativo de tercer nivel, véase tabla 6.

Tabla 6*Cuestionario Sociodemográfico*

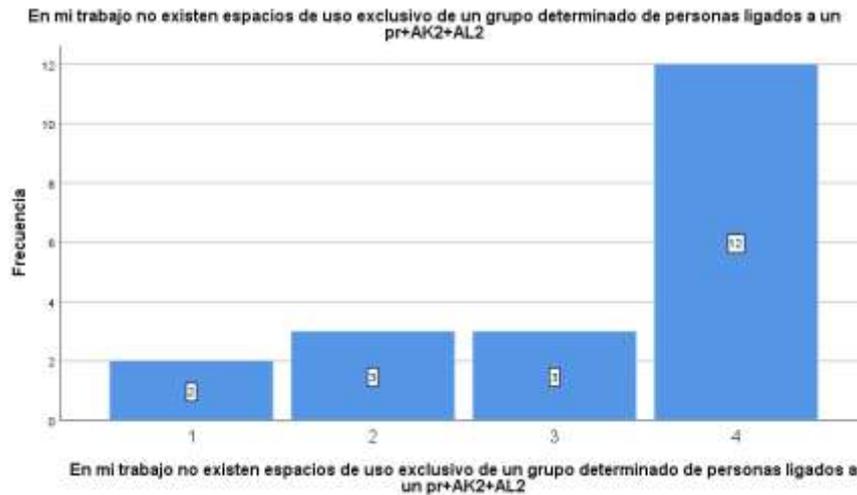
Sexo del trabajador	Nivel de Instrucción Académica	Antigüedad Laboral	Edad del Trabajador	Auto - identificación Étnica
Mujer	Tercer nivel	0 - 2 años	16 - 24 años	Mestizo / a
Mujer	Tercer nivel	3 - 10 años	44 - 52 años	Mestizo / a
Mujer	Tercer nivel	3 - 10 años	44 - 52 años	Mestizo / a
Hombre	Tercer nivel	3 - 10 años	35 - 43 años	Mestizo / a
Mujer	Tercer nivel	0 - 2 años	16 - 24 años	Mestizo / a
Mujer	Tercer nivel	3 - 10 años	44 - 52 años	Mestizo / a
Mujer	Tercer nivel	3 - 10 años	Igual o superior a 53	Mestizo / a
Hombre	Tercer nivel	igual o superior a 21	Igual o superior a 53	Mestizo / a
Mujer	Tercer nivel	3 - 10 años	35 - 43 años	Mestizo / a
Hombre	Cuarto nivel	3 - 10 años	25 - 34 años	Mestizo / a
Mujer	Tercer nivel	3 - 10 años	25 - 34 años	Mestizo / a
Mujer	Tercer nivel	3 - 10 años	35 - 43 años	Mestizo / a
Mujer	Tercer nivel	3 - 10 años	44 - 52 años	Mestizo / a
Mujer	Cuarto nivel	igual o superior a 21	44 - 52 años	Mestizo / a
Hombre	Cuarto nivel	3 - 10 años	35 - 43 años	Mestizo / a
Mujer	Tercer nivel	11 - 20 años	35 - 43 años	Mestizo / a
Hombre	Cuarto nivel	igual o superior a 21	44 - 52 años	Mestizo / a
Hombre	Secundaria	3 - 10 años	25 - 34 años	Mestizo / a
Mujer	Tercer nivel	0 - 2 años	25 - 34 años	Mestizo / a
Mujer	Tercer nivel	3 - 10 años	25 - 34 años	Mestizo / a

Análisis de las Variable Clima Organizacional

El cuestionario de la variable Clima Organizacional consta de 29 preguntas y es utilizado en este estudio con la finalidad de analizar como asemejan los encuestados el clima organizacional en la empresa del sector de la construcción en el Ecuador. Se pudo identificar a través de los gráficos de barra que el 89,66 % de las preguntas del cuestionario realizado perciben que el clima laboral es positivo y habitable.

Figura 3

En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio



En la figura 3, de la pregunta realizada al personal administrativo del clima organizacional, se obtuvo como resultado más alto es el 60% quienes manifiestan que están completamente de acuerdo que no existen privilegios en determinados grupos del personal. Sin embargo, el 15% está parcialmente de acuerdo, el 15% poco de acuerdo y el 10% en desacuerdo. Se puede observar que la mayor parte del personal indica que no existen espacios con distinción al momento en la organización.

Figura 4

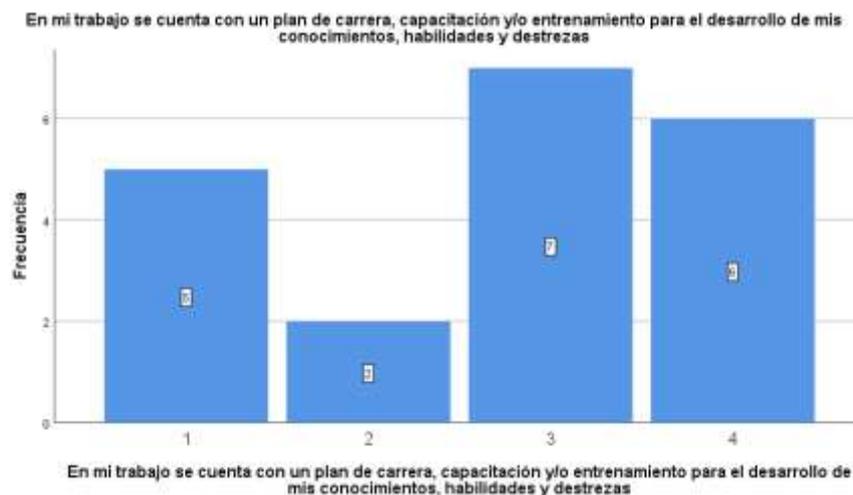
En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo



En la figura 4, de la pregunta realizada con respecto al clima organizacional da como resultado que el 50 % del personal opinan que están totalmente de acuerdo que aprenden de los compañeros y que comparten destrezas y habilidades, mientras que el otro 50% están parcialmente de acuerdo. Por lo que, se puede evidenciar que es productivo que se transmita el conocimiento entre el equipo de trabajo.

Figura 5

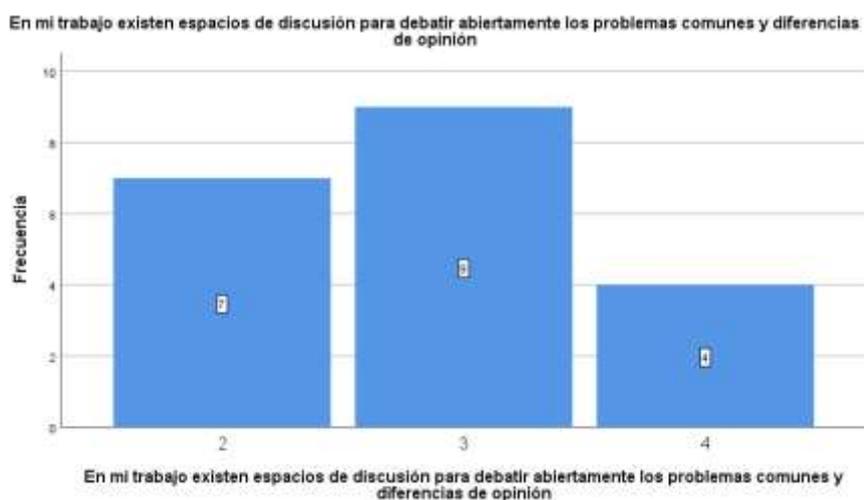
En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas



En la figura 5, con respecto a la pregunta realizada del clima organizacional si existe el plan de carrera, capacitación para el desarrollo de habilidades y destrezas, el 35% está parcialmente de acuerdo, el 30% completamente de acuerdo, el 25% en desacuerdo y el 10% poco de acuerdo. De los resultados, se puede evidenciar que un 65% opina que, si existe el apoyo de parte de la organización con formación, aunque un 35% no esté de acuerdo.

Figura 6

En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión



En la figura 6, con respecto a la pregunta realizada al personal sobre el clima organizacional, si existen espacios para debatir problemas y diferencias de opinión, dando como resultado que el 45% parcialmente de acuerdo, el 20% completamente de acuerdo y el 10% poco de acuerdo. De estos resultados, se puede evidenciar que en la organización existen lugares para poder debatir diferencias de opiniones.

Figura 7

Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas



En la figura 7, con respecto a la pregunta realizada si es permitido realizar el trabajo junto a los compañeros de trabajo realizada al personal, dando como resultado que el 55% completamente de acuerdo, el 35% parcialmente de acuerdo, y el 10% poco de acuerdo. De estos resultados, se puede evidenciar que existe trabajo en equipo.

Figura 8

Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión



En la figura 8, con respecto a la pregunta realizada si los canales de comunicación son los adecuados, accesibles y de fácil comprensión, se muestra como resultado que el 55% está parcialmente de acuerdo, el 30% está completamente de acuerdo, el 10% está poco de acuerdo y el 5% está en desacuerdo. Según estos resultados, se evidencia que si existe comunicación entre los miembros de las áreas administrativas.

Figura 9

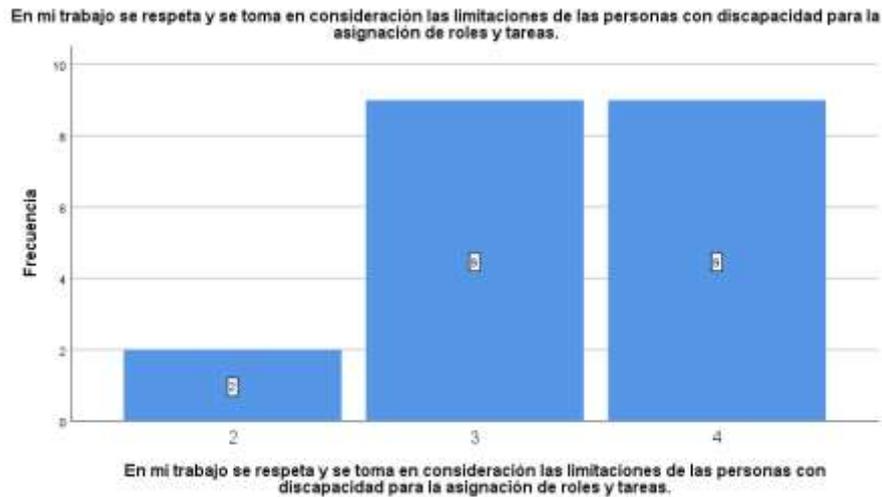
En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.



En la figura 9, con respecto a la pregunta realizada si se informa sobre la gestión y logros al personal, se muestra como resultado que el 45% está parcialmente de acuerdo, el 20% completamente de acuerdo, el 10% poco de acuerdo y el 5% en desacuerdo. Según estos resultados, se evidencia que el personal está parcialmente de acuerdo, por lo que se tendría que trabajar con un community manager para que trabaje en la comunicación de la organización.

Figura10

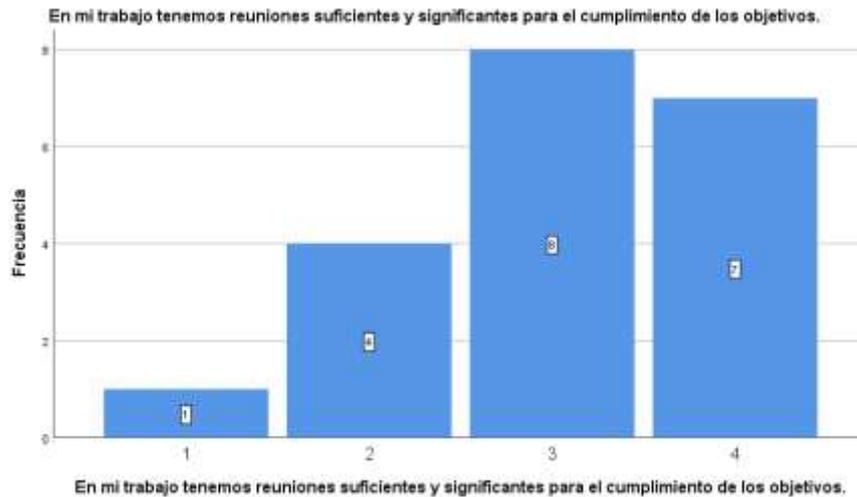
En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas



En la figura 10, se muestra los resultados del análisis sobre la pregunta en mi trabajo se respeta y se toma consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles. Se muestra como resultado que el 45% está completamente de acuerdo, 45% parcialmente de acuerdo, el 10% poco de acuerdo. Con estos resultados, se observa que se considera al personal con capacidades especiales.

Figura 11

En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos



En la figura 11, se muestra los resultados del análisis sobre la pregunta en mi trabajo se respeta y se toma consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles. Se muestra como resultado que el 45% está completamente de acuerdo, 45% parcialmente de acuerdo, el 10% poco de acuerdo. Con estos resultados, se observa que se considera al personal con capacidades especiales.

Figura 12

Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables



En la figura 12, se muestra los resultados del análisis sobre la pregunta los objetivos y metas en mi trabajo son alcanzable. Se obtuvo que el 50% está completamente de acuerdo, 40% parcialmente de acuerdo, el 10% poco de acuerdo. Con estos resultados, se deberá de organizar reuniones anuales, semestrales, trimestrales con el objetivo de ir midiendo los objetivos y ver que se han planteado de una forma correcta.

Figura 13

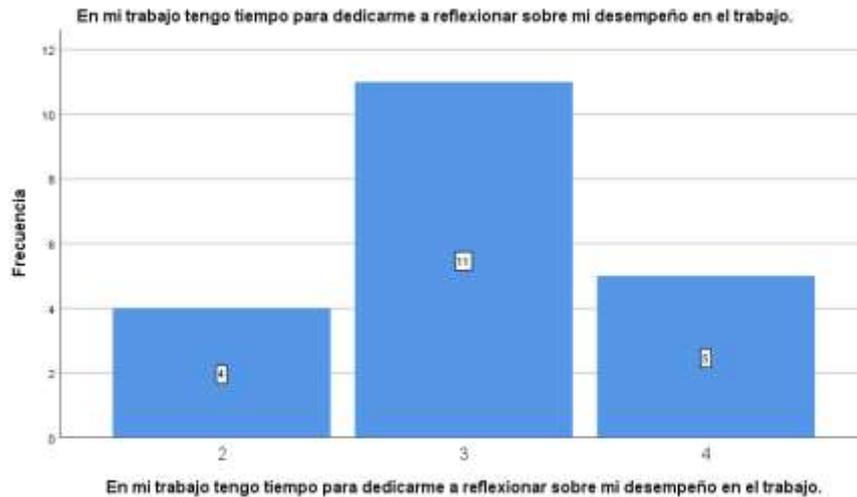
En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.



En la figura 13, de la encuesta realizada del clima laboral sobre si en el trabajo puede recuperar la energía, el 50% está completamente de acuerdo que se si pueden realizar las pausas y recuperar energías, el 40% parcialmente de acuerdo, el 10% poco de acuerdo. De los resultados obtenidos, se evidencia que si tienen tiempo para recuperar su energía durante su jornada laboral.

Figura 14

En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo



En la figura 14, se muestra los resultados del análisis sobre la pregunta en mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño. Se obtuvo que el 25% está completamente de acuerdo, el 55% parcialmente de acuerdo, el 20% poco de acuerdo. Con estos resultados se puede evidenciar que un 80% del indica tener tiempo para hacerse una autoevaluación de su aporte en la organización.

Figura 15

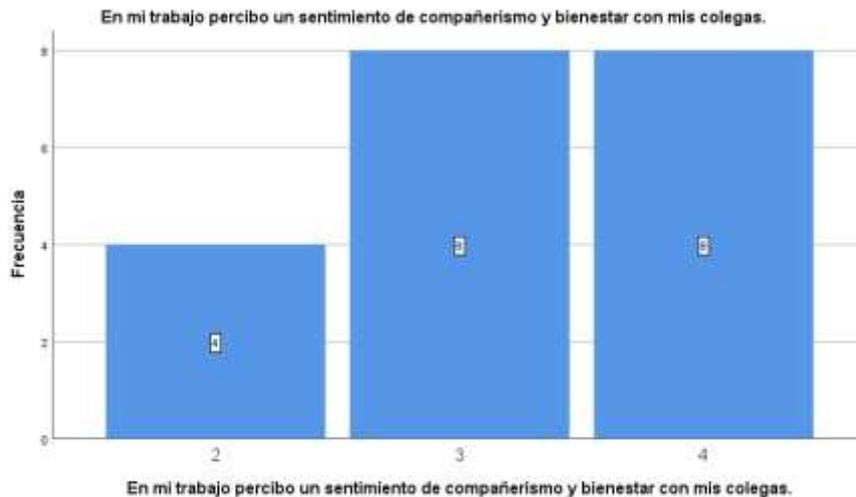
El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas



En la figura 15, se muestra los resultados del análisis sobre la pregunta el trabajo ésta organizado que fomenta la colaboración del equipo, se obtuvo que el 35% está completamente de acuerdo, 45% parcialmente de acuerdo, el 15% poco de acuerdo y el 5% en desacuerdo. De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede evidenciar que existe el trabajo en equipo, aunque un pequeño porcentaje indica lo contrario.

Figura 16

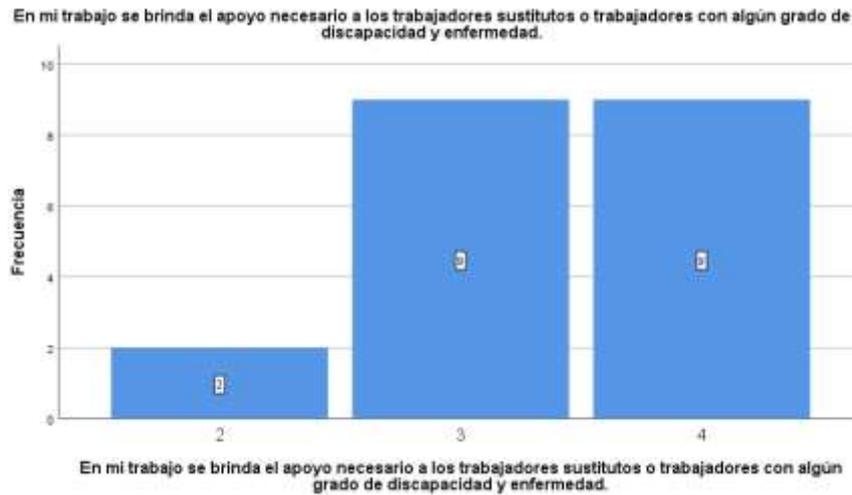
En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas



En la figura 16, se muestra los resultados del análisis sobre la pregunta si en el trabajo percibo un sentimiento de compañerismo, dando como resultado que el 40% está completamente de acuerdo, 40% parcialmente de acuerdo, el 20% poco de acuerdo. Con los resultados se puede evidenciar que si existe un trabajo en equipo.

Figura 17

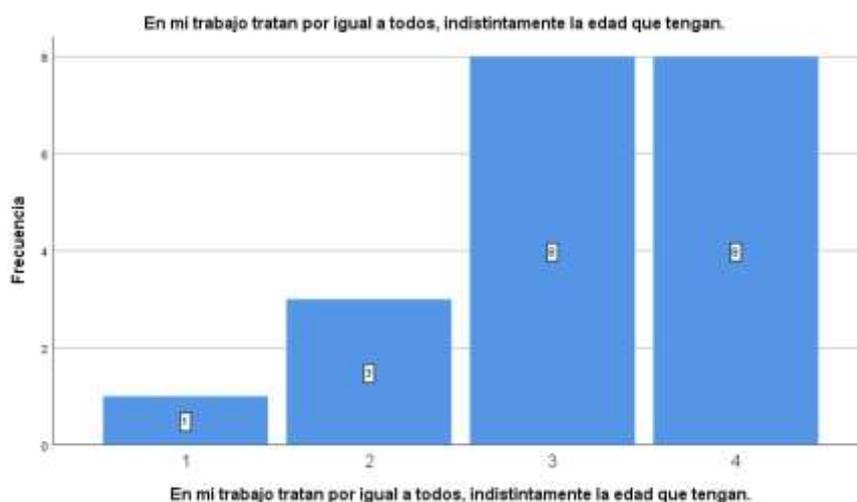
En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad



En la figura 17, del análisis sobre la pregunta si en el trabajo se brinda apoyo a los trabajadores sustitutos o con algún grado de discapacidad o enfermedad, se obtuvo como resultado que el 45% está completamente de acuerdo, 45% parcialmente de acuerdo, el 10% poco de acuerdo. De acuerdo con los resultados se puede evidenciar que se trata a todo el personal por igual, que no se excluye al personal con capacidades especiales.

Figura 18

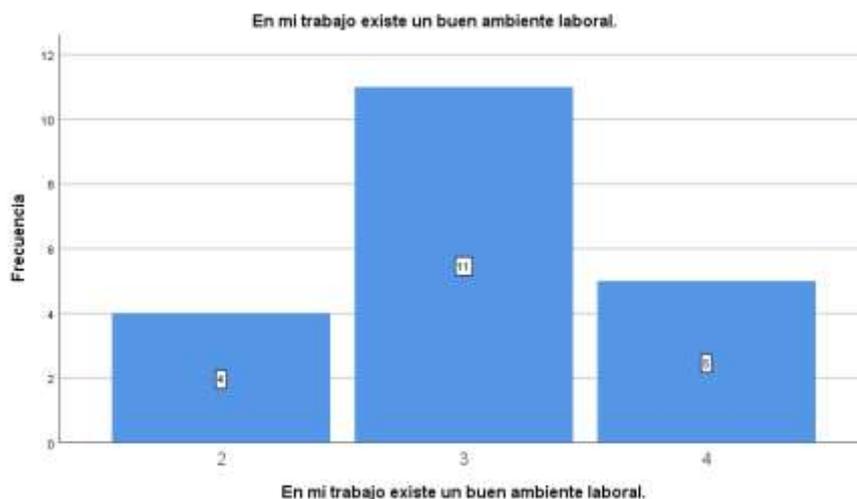
En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan



En la figura 18, los resultados del análisis del clima organizacional en la pregunta realizada, si tratan a todo el personal por igual indistintamente la edad que tengan. Se obtuvo como resultado que el 40% está completamente de acuerdo, el 40% parcialmente de acuerdo, el 15% poco de acuerdo y el 5% en desacuerdo. De los resultados se puede evidenciar que se trata a todo el personal por igual sin ninguna distinción de edad.

Figura 19

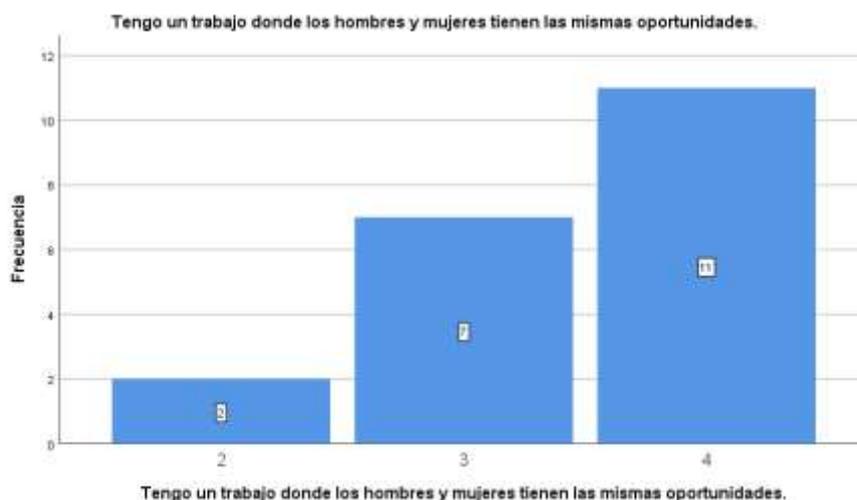
En mi trabajo existe un buen ambiente laboral



En la figura 19, del análisis sobre el clima organizacional, en la pregunta realizada en mi trabajo existe un buen ambiente laboral, dando como resultado que el 25% está completamente de acuerdo, 55% parcialmente de acuerdo, el 20% poco de acuerdo. De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede evidenciar que el 80% del personal indica que, si existe un buen clima laboral, pero un 20% opina que no.

Figura 20

Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades



En la figura 20, del análisis sobre el clima organizacional referente a la pregunta si hombres o mujeres tienen igual oportunidades, se obtuvo como resultado que el 55% está completamente de acuerdo, 35% parcialmente de acuerdo, el 10% poco de acuerdo. De acuerdo con los resultados, se observa que existe una igualdad de género en las oportunidades que se presentan en la organización.

Figura 21

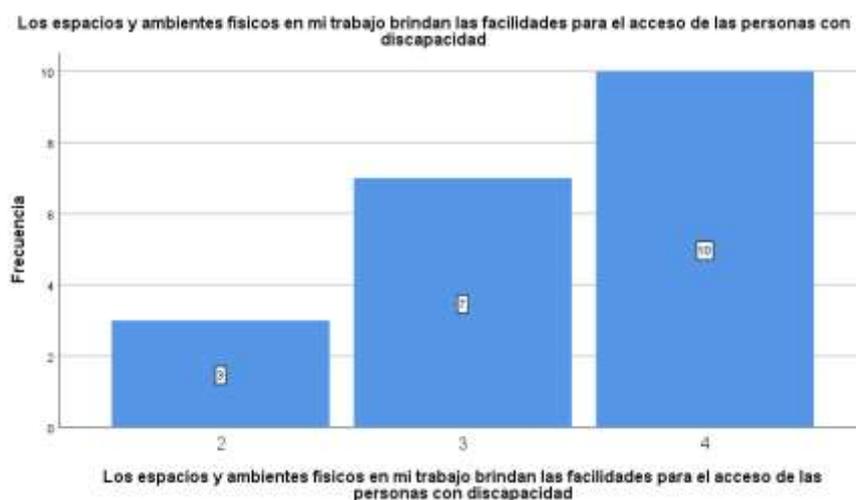
En mi trabajo me siento aceptado y valorado



En la figura 21, del clima organizacional sobre la pregunta si en el trabajo se siente aceptado y valorado, se obtuvo como resultado que 60% parcialmente de acuerdo, el 25% está completamente de acuerdo, el 10% poco de acuerdo y el 5% en desacuerdo. Por lo que se puede evidenciar que el personal se siente valorado y aceptado, este aspecto aporta a un buen clima organizacional.

Figura 22

Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad



En la figura 22, se muestra los resultados del análisis sobre el clima organizacional, sobre la pregunta si existen espacios que brinden facilidad al personal con discapacidad. De los resultados obtenidos el 50% del personal está completamente de acuerdo, 35% parcialmente de acuerdo y el 15% poco de acuerdo. Por lo que se puede evidenciar que, existe una cultura de respeto para el personal con capacidades especiales.

Figura 23

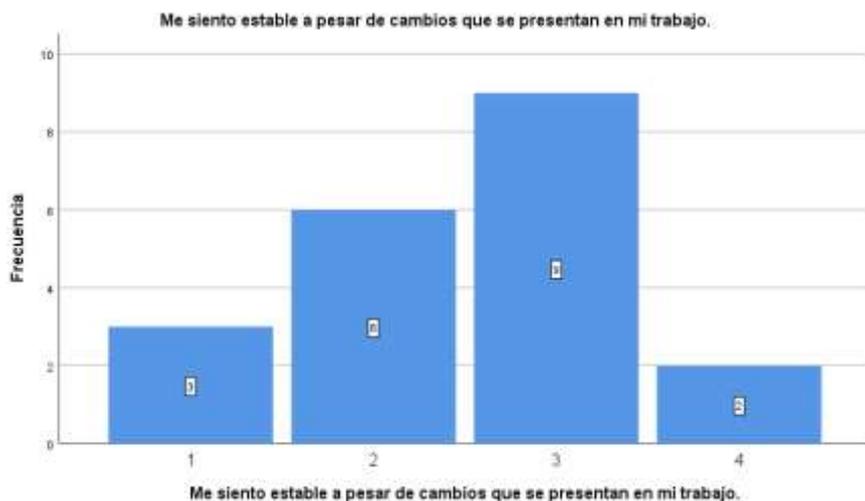
Considero que mi trabajo está libre de, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones con el fin de causarme daño



En la figura 23, se muestra los resultados del análisis sobre el clima organizacional, sobre la pregunta si en mi trabajo está libre de humillaciones, ridiculizaciones, burlas, difamaciones. De acuerdo con los datos en la que se reflejan el 30% está completamente de acuerdo, 35% parcialmente de acuerdo, el 25% poco de acuerdo y el 10% en desacuerdo. Se puede evidenciar que el 65% del personal está de acuerdo que no existe el acoso laboral, pero un 35% no se siente que está libre de acoso, por lo que podría estar afectando al clima organizacional.

Figura 24

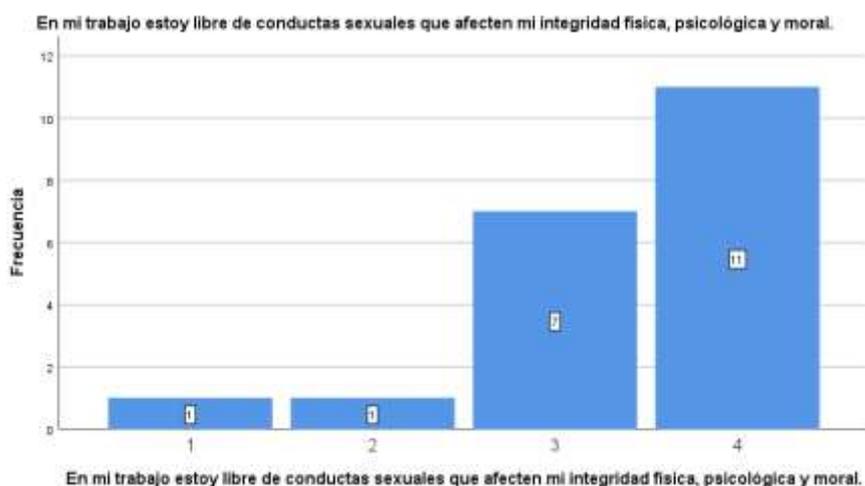
Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo



En la figura 24, se muestra los resultados del análisis sobre el clima organizacional, sobre la pregunta en mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicología y moral. De los resultados obtenidos, el 55% del personal está completamente de acuerdo, 35% parcialmente de acuerdo, el 5% poco de acuerdo y el 5% en desacuerdo. Se puede evidenciar que el personal considera que la organización no se ve afectada por tipos de conductas inadecuadas.

Figura 25

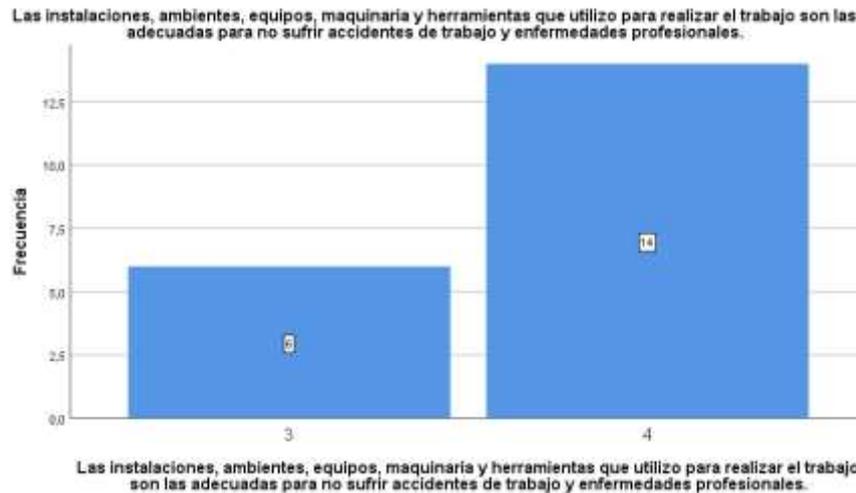
En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral



En la figura 25, se muestra los resultados del análisis sobre el clima organizacional, sobre la pregunta en mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicología y moral. De los datos de la tabla, se muestra como resultado que el 55% está completamente de acuerdo, 35% parcialmente de acuerdo, el 5% poco de acuerdo y el 5% en desacuerdo. Por lo tanto, se deberá realizar reuniones para informar sobre los cambios y dar seguridad al personal sobre su estabilidad que deberá basarse en los objetivos a cumplir.

Figura 26

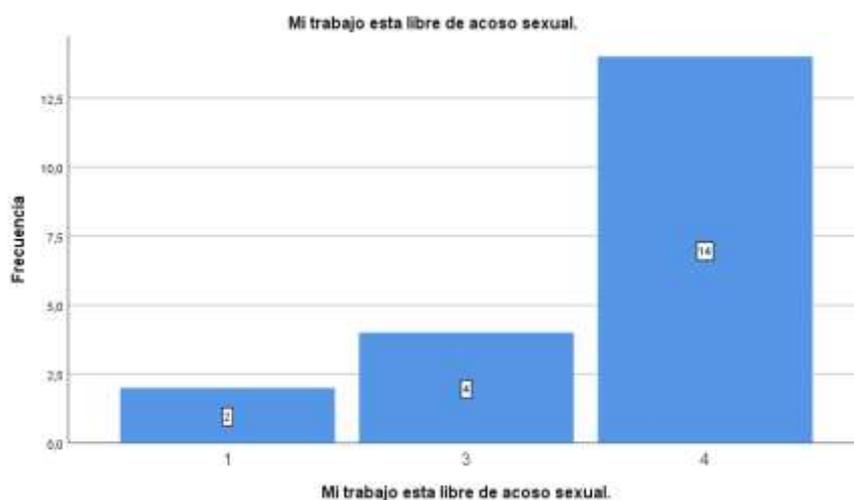
Las instalaciones ambientales, equipos, maquinarias y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales



En la figura 26, se muestra los resultados del análisis sobre el clima organizacional, sobre la pregunta si en mi trabajo las instalaciones, maquinaria y equipos para realizar mi trabajo son los adecuados. De acuerdo con los datos que se muestran como resultado que el 70% está completamente de acuerdo, 30% parcialmente de acuerdo. Por lo tanto, se puede evidenciar que casi el 100% del personal opinan que cuentan con equipos y tecnología adecuados.

Figura 27

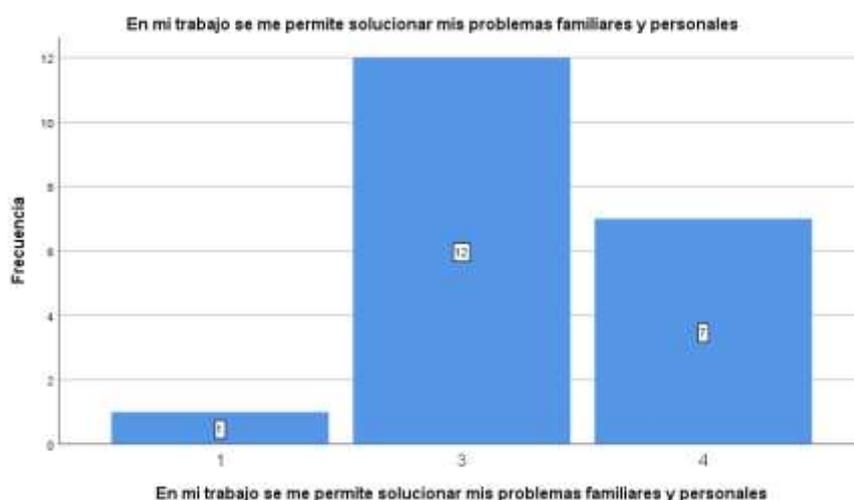
Mi trabajo está libre de acoso sexual



En la figura 27, De los resultados del análisis sobre el clima organizacional, sobre la pregunta, mi trabajo es libre de acoso sexual. De acuerdo con los datos que se muestran, el 70% está completamente de acuerdo, 20% parcialmente de acuerdo y el 10% poco de acuerdo. Por lo tanto, se puede evidenciar que si existe una cultura libre de acoso sexual y este factor aporta al clima laboral.

Figura 28

En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales



En la figura 28, se muestra los resultados del análisis sobre el clima organizacional, sobre la pregunta que indica si en mi trabajo se me permite solucionar mis problemas personales y familiares. Se obtuvo que el 60% del personal encuestado está parcialmente de acuerdo, el 35% completamente de acuerdo, y el 5% poco de acuerdo, De los resultados se puede evidenciar que, el personal puede solucionar sus problemas personales en caso de tenerlos.

Figura 29

Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona



En la figura 29, se muestra los resultados del análisis sobre el clima organizacional que el 45% del personal respondió estar completamente de acuerdo de trabajar en un lugar libre de conflictos, y rumores que atenten en contra de su integridad, el otro 45% parcialmente de acuerdo, el 5% poco de acuerdo y el otro 5% en desacuerdo. De los resultados obtenidos, se puede indicar que la mayor parte del personal se siente bien en un ambiente laboral libre de conflictos.

Figura 30

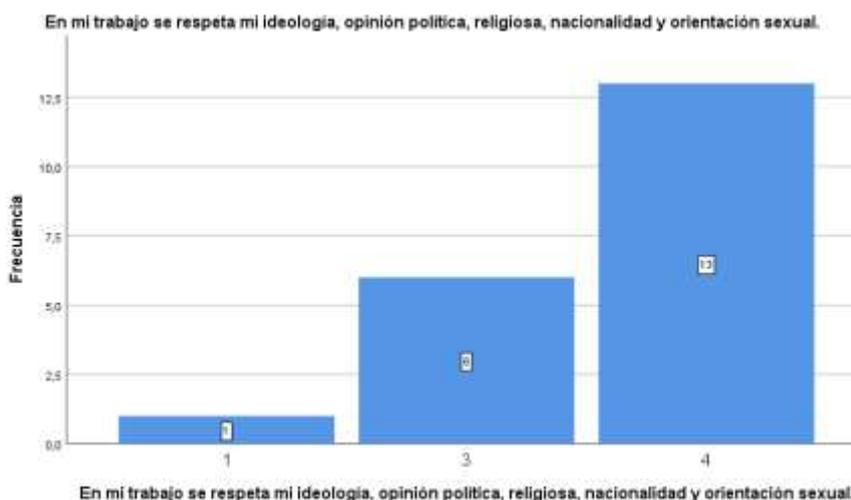
Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución



En la figura 30, se muestra los resultados del análisis sobre el clima organizacional, el 60% del personal respondió estar orgullosos de trabajar en la organización a la que pertenecen, el 35% parcialmente de acuerdo y el 5% poco de acuerdo. Por lo que se puede evidenciar que un alto porcentaje del personal se siente orgulloso de trabajar en la organización.

Figura 31

En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual



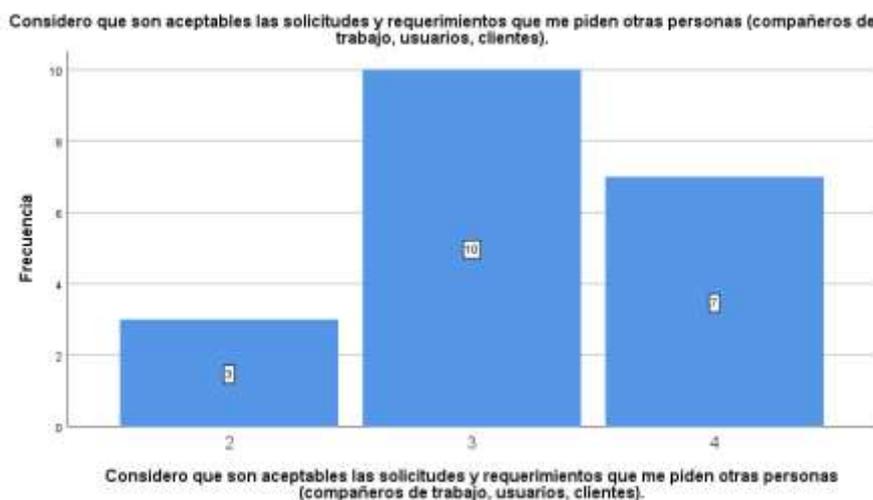
En la figura 31, Se puede observar que el 65% del personal de las áreas administrativas está completamente de acuerdo que se respeta las ideologías que ellos tienen, siendo el porcentaje más alto el 30% que indica estar parcialmente de acuerdo, y el 5% poco de acuerdo. Se puede evidenciar que este porcentaje suma para que se sienta un buen clima laboral.

Análisis de las Variable Desempeño Laboral

El cuestionario para analizar la variable dependiente Desempeño Laboral estuvo compuesto por 29 preguntas que fueron contestadas a 20 colaboradores de las áreas administrativas en una empresa del sector de la construcción en Ecuador. La encuesta es de autoría del Ministerio del Trabajo, que se utiliza para evaluar los riesgos psicosociales, de libre utilización para personas naturales y jurídicas. De los resultados obtenidos, se puede observar a través de los gráficos de barra que el 93.10% de las preguntas del cuestionario, respondieron que su desempeño es productivo y aporta a la organización.

Figura 32

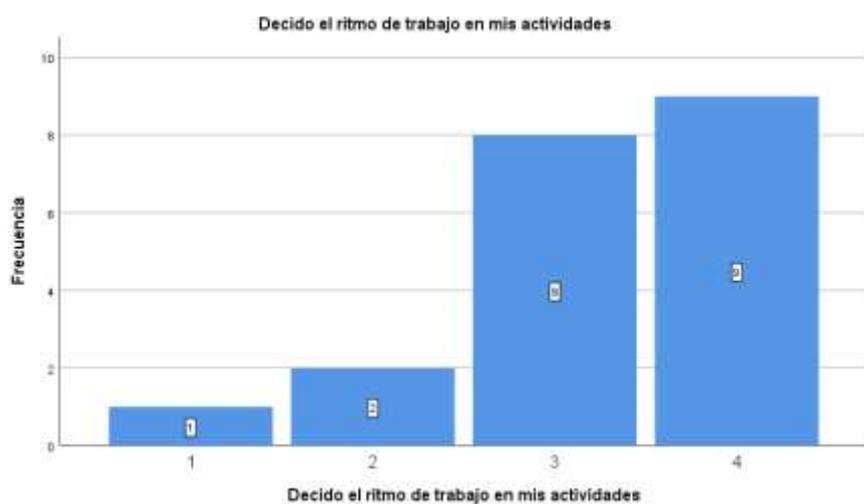
Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)



En la figura 32, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es el 40% del personal de las áreas administrativas, quienes están parcialmente de acuerdo que los jefes inmediatos les dan los lineamientos y retroalimentación para realizar su trabajo, el 35% completamente de acuerdo, el 15% poco de acuerdo y el 10% en desacuerdo. Se obtuvo como resultado que, el personal tiene las directrices claras para realizar su trabajo, pero el 25% manifiesta que no se le dan los suficientes lineamientos.

Figura 33

Decido el ritmo de trabajo en mis actividades



En la figura 33, se puede observar que el 45% del personal de las áreas administrativas está completamente de acuerdo, siendo el porcentaje más alto y que pueden decidir el ritmo de sus actividades, el 40% de acuerdo, el 10% poco de acuerdo y el 5% en desacuerdo. Con este resultado, se interpreta que el personal puede decidir sobre el ritmo de trabajo en el que pueden realizar sus actividades.

Figura 34

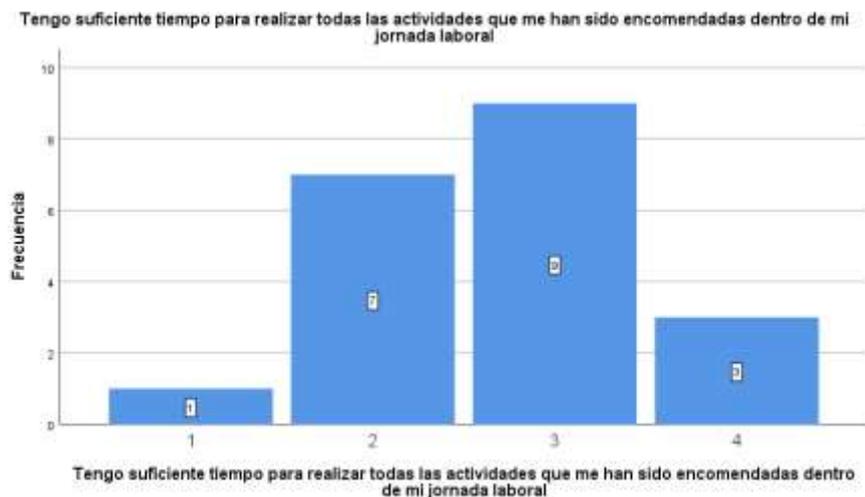
Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés



En la figura 34, se puede observar que el 35% del personal de las áreas administrativas está parcialmente de acuerdo, siendo el porcentaje más alto el 25% completamente de acuerdo, el 25% poco de acuerdo y el 15% en desacuerdo. Con este resultado, se interpreta que su desempeño laboral se puede ver afectado por el estrés.

Figura 35

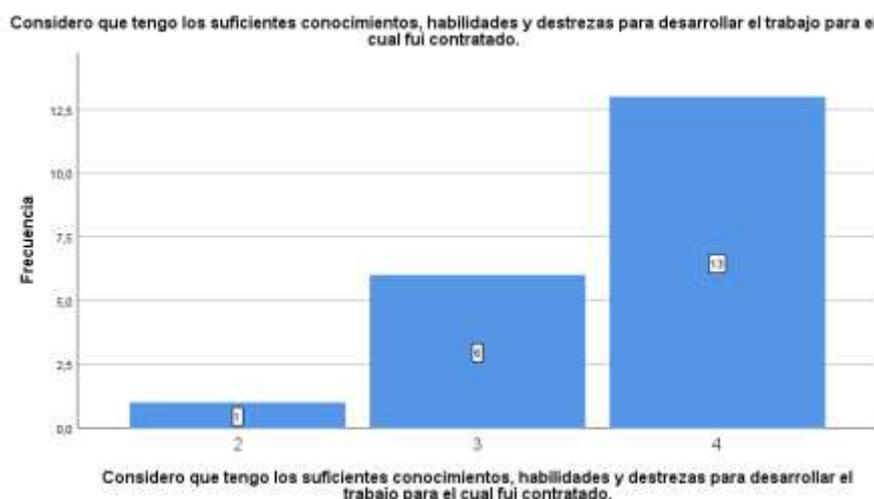
Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral



En la figura 35, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es el 45% del personal de las áreas administrativas que está parcialmente de acuerdo, siendo el porcentaje más alto, el 15% completamente de acuerdo, 35% poco de acuerdo y el 5% en desacuerdo, obteniendo con este resultado que su desempeño laboral se puede ver afectado porque respondieron que no tienen tiempo suficiente en su jornada laboral para realizar las actividades encomendadas.

Figura 36

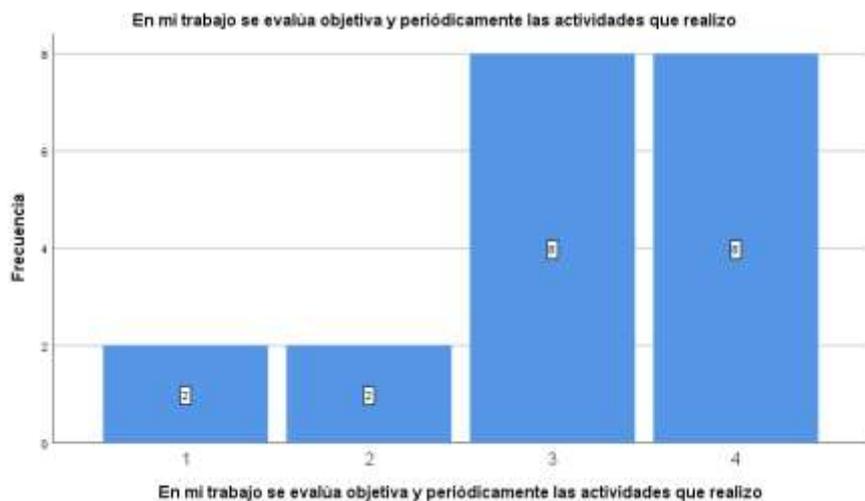
Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado



En la figura 36, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es el 65% del personal de las áreas administrativas que está completamente de acuerdo, siendo el porcentaje más alto, el 30% parcialmente de acuerdo, 5% poco de acuerdo, obteniendo un alto porcentaje como respuesta de las encuestas su desempeño laboral es positivo.

Figura 37

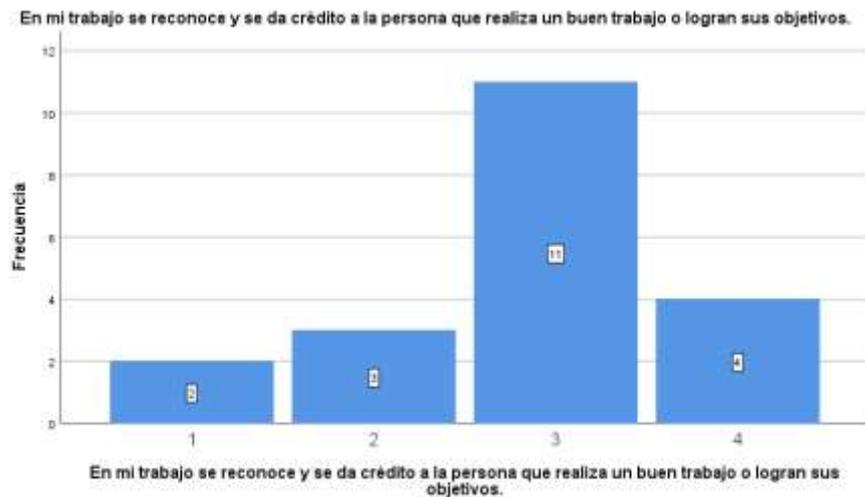
En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo



En la figura 37, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es el 40% del personal de las áreas administrativas que está completamente de acuerdo, y el otro 40% parcialmente de acuerdo, 10% poco de acuerdo y el 10% en desacuerdo. Se puede evidenciar que, el personal manifiesta que si existe objetividad al momento de realizar las evaluaciones del desempeño del personal.

Figura 38

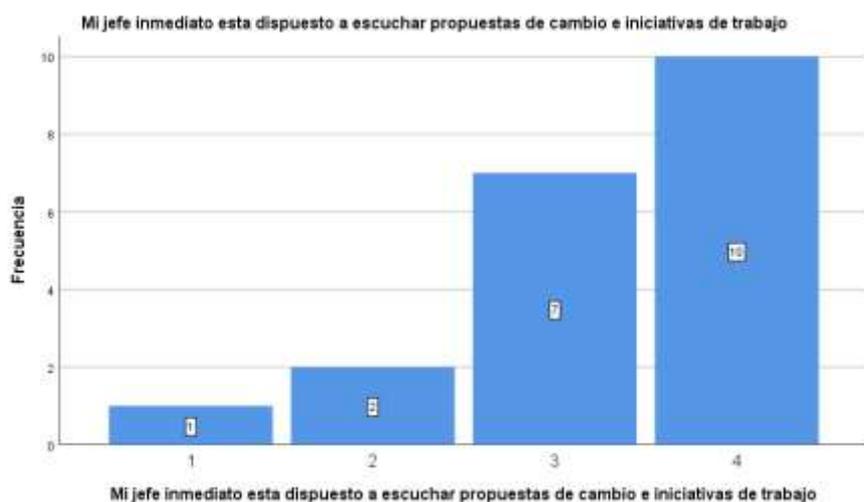
En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos



En la figura 38, se puede observar que el porcentaje mayor de esta pregunta es del 55% del personal de las áreas administrativas, quienes están parcialmente de acuerdo, el 20% completamente de acuerdo, 15% poco de acuerdo y el 10% en desacuerdo. Con este resultado, se interpreta que el personal siente que su trabajo es reconocido al momento de alcanzar los objetivos, lo que podría motivar al trabajador a cumplir su trabajo con esmero.

Figura 39

Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo



En la figura 39, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es el 50% del personal de las áreas administrativas, quienes están completamente de acuerdo, el 35% parcialmente de acuerdo, 10% poco de acuerdo y el 5% en desacuerdo. Con este resultado, se interpreta que el personal está satisfecho ya que los jefes escuchan sus propuestas de cambios en las funciones que realizan.

Figura 40

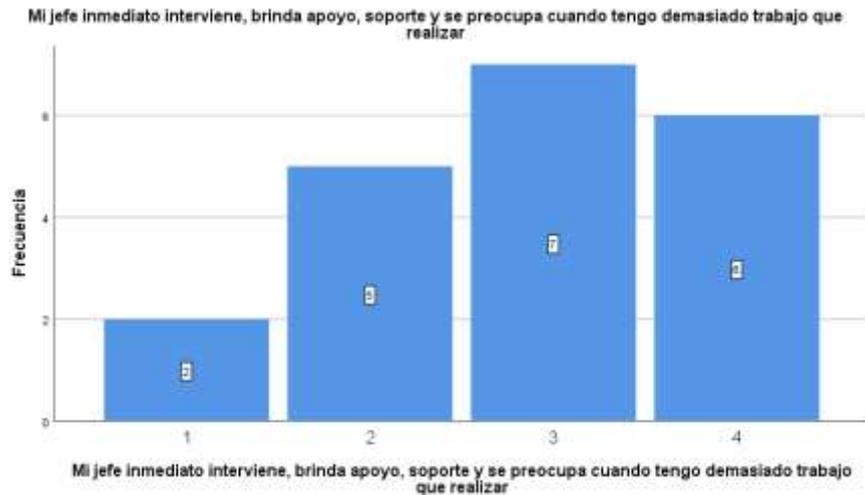
Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades



En la figura 40, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es el 40% del personal de las áreas administrativas, quienes están completamente de acuerdo que los jefes establecen metas claras en plazos que se pueden alcanzar, el 35% parcialmente de acuerdo, y el 25% poco de acuerdo. Del resultado obtenido, se puede evidenciar que el personal si tienen las metas claras que plantean sus jefes.

Figura 41

Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar



En la figura 41, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es el 35% del personal de las áreas administrativas, quienes están parcialmente de acuerdo que los jefes inmediatos le brindan el apoyo necesario al momento de tener sobrecarga laboral, el 30% completamente de acuerdo, 25% poco de acuerdo y el 10% en desacuerdo. Se obtuvo como resultado que, el 65% personal sienten que tienen el apoyo que deberían de tener de su jefe inmediato.

Figura 42

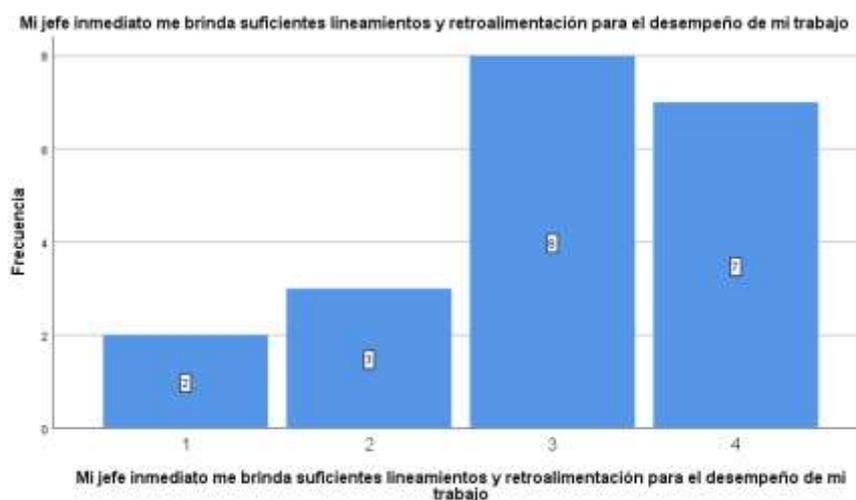
Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que puede afectar a todos



En la figura 42, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es el 50% del personal de las áreas administrativas, quienes están parcialmente de acuerdo que los jefes inmediatos ponen a consideración al equipo de trabajo sobre las decisiones que pueden afectar al equipo de trabajo, el 25% completamente de acuerdo, 20% poco de acuerdo y el 5% en desacuerdo. Se puede evidenciar que, si se socializa sobre los riesgos a los que pueden estar expuestos todo el personal.

Figura 43

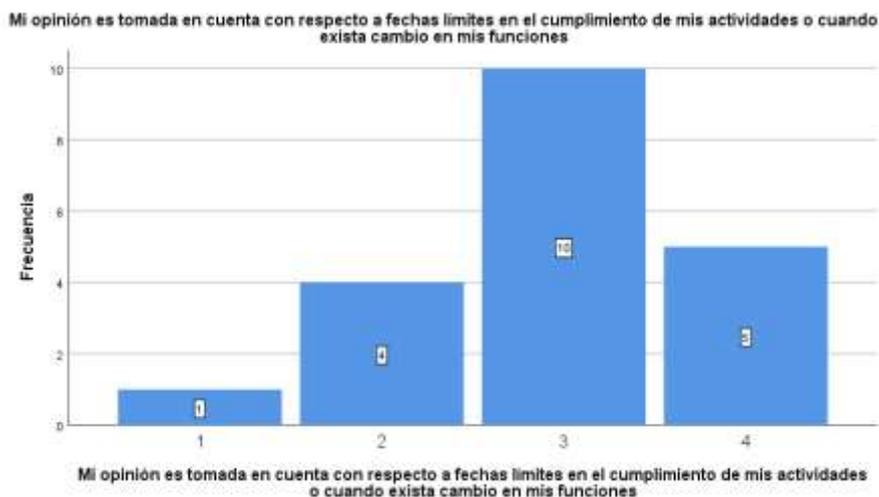
Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo



En la figura 43, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es el 40% del personal de las áreas administrativas, quienes están parcialmente de acuerdo que los jefes inmediatos les dan los lineamientos y retroalimentación para realizar su trabajo, el 35% completamente de acuerdo, 15% poco de acuerdo y el 10% en desacuerdo. Se obtuvo como resultado que, el personal tiene las directrices claras para realizar su trabajo, pero el 25% manifiesta que no se le dan los suficientes lineamientos.

Figura 44

Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas limites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones



En la figura 44, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es el 50% del personal de las áreas administrativas, quienes están parcialmente de acuerdo que su opinión es valiosa al momento de plantear fechas de cumplimiento, el 25% completamente de acuerdo, 20% poco de acuerdo y el 5% en desacuerdo. Por lo que se puede evidenciar que su opinión si es valiosa para la organización.

Figura 45

Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo



En la figura 45, se puede observar que el personal encuestado está completa y parcialmente de acuerdo en un 45% cada uno, con que se tomen en cuenta sus ideas para mejorar sus actividades. Por otra parte, el 5% se encuentra poco de acuerdo y el 5% en desacuerdo, por lo tanto, se puede evidenciar que el personal siente que sus ideas si son tomadas en cuenta.

Figura 46

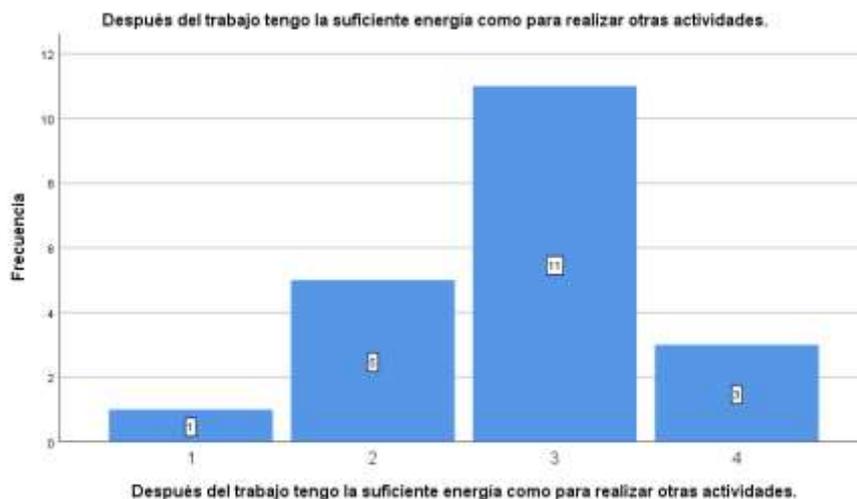
Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo



En la figura 46, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es el 60% del personal de las áreas administrativas, quienes están completamente de acuerdo que durante su jornada laboral tiene actividades que realizar, el 40% respondió que parcialmente disponían de actividades. Por lo que se puede evidenciar que, su desempeño no se ve afectado por faltas de actividades que tienen durante su jornada laboral

Figura 47

Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades



En la figura 47, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas al personal de las áreas administrativas es del 55%, quienes están parcialmente de acuerdo que después de su jornada laboral quedaban con energía para realizar otras actividades personales, el 15% completamente de acuerdo, mientras que el 30% consideran que no quedan con energía para realizar ninguna actividad y podrían no tener un buen desempeño.

Figura 48

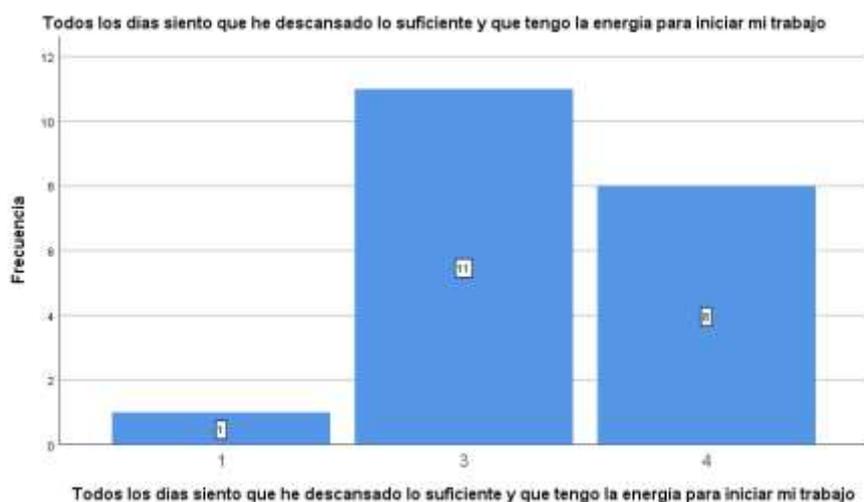
Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias



En la figura 48, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es el 55% del personal de las áreas administrativas, quienes están completamente de acuerdo que durante su jornada laboral está dentro de sus expectativas, y el 40% parcialmente de acuerdo y el 5% poco desacuerdo. Se puede evidenciar que un mayor porcentaje del personal respondió que su jornada laboral cumple con sus expectativas laborales.

Figura 49

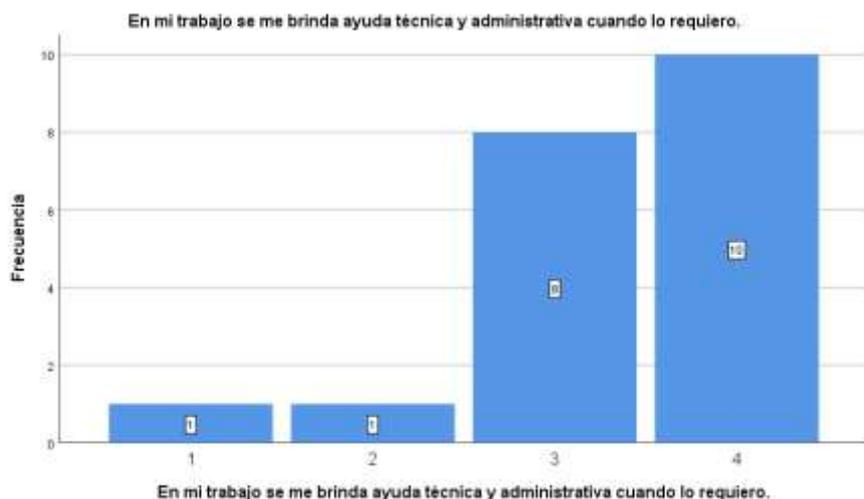
Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo



En la figura 49, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es del 55% del personal de las áreas administrativas, quienes están parcialmente de acuerdo que siente que descansa y ésta con energía para volver al trabajo, mientras que el 40% completamente de acuerdo y el 5% siente que no se siente con energía para volver al trabajo.

Figura 50

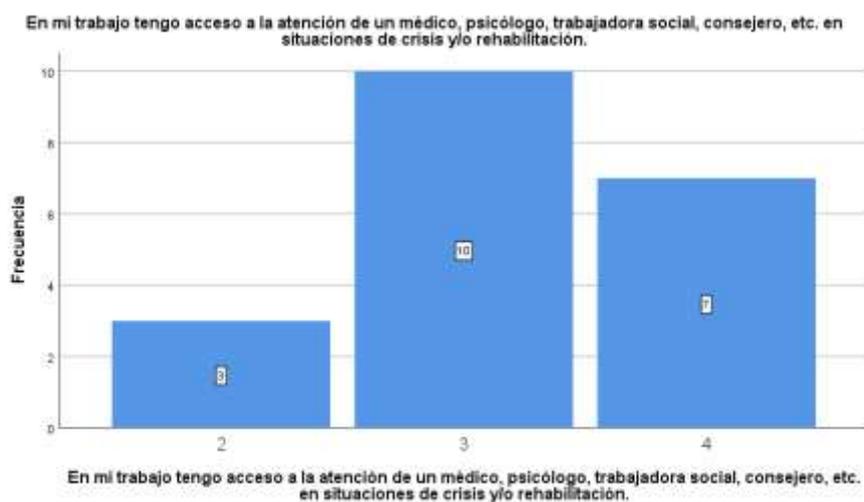
En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero



En la figura 50, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es el 50% del personal de las áreas administrativas, quienes están completamente de acuerdo que recibe la ayuda necesaria para realizar sus funciones, mientras que el 40% parcialmente de acuerdo, 5% poco de acuerdo y el 5% en desacuerdo. Del resultado obtenido, se puede evidenciar que el personal cuenta con el apoyo de la organización para realizar un buen trabajo.

Figura 51

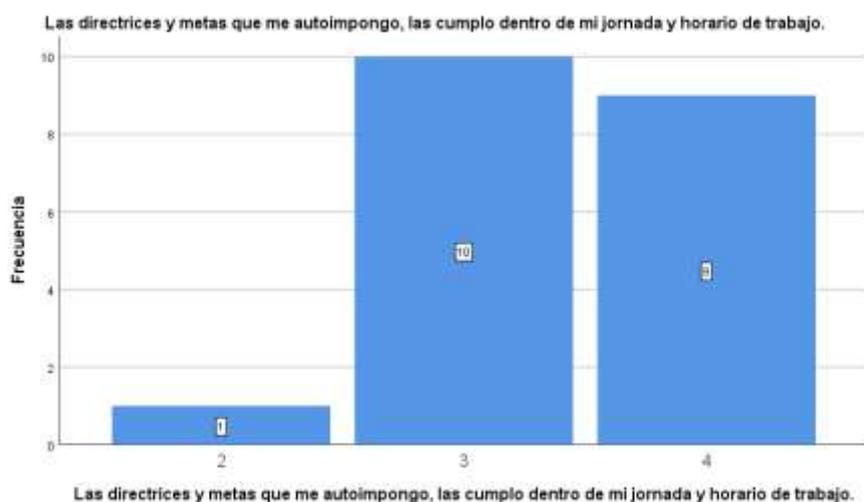
En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situación de crisis y/o rehabilitación



En la figura 51 se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es del 50% del personal de las áreas administrativas, quienes están parcialmente de acuerdo que tiene ayuda profesional médica al momento de tener alguna crisis emocional, mientras que el 35% completamente de acuerdo y el 15% poco de acuerdo. Por lo que se evidencia que hay un porcentaje bajo que sienten que no tienen apoyo de profesionales médicos.

Figura 52

Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo



En la figura 52, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es del 50% del personal de las áreas administrativas, quienes están parcialmente de acuerdo que logra cumplir las metas autoimpuestas dentro de la jornada laboral, mientras que el 45% completamente de acuerdo y el 5% poco de acuerdo. Por lo que se evidencia que hay un porcentaje bajo que no llega a cumplir las metas impuestas para realizar el trabajo.

Figura 53

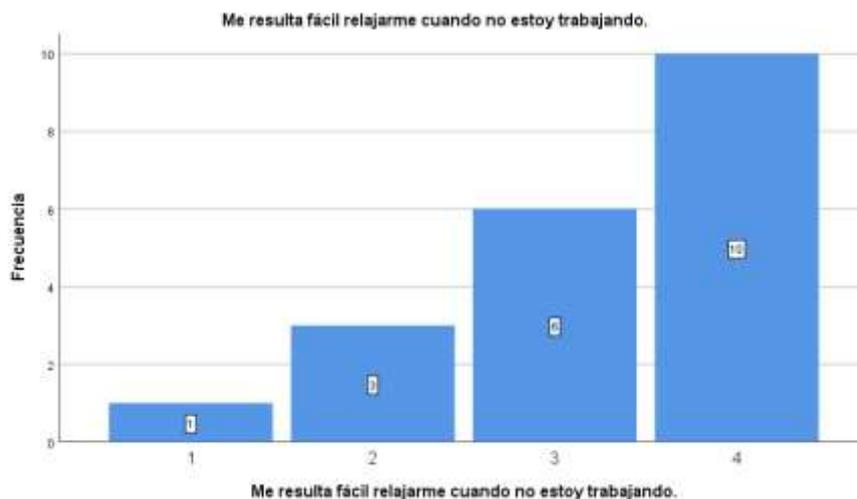
Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental



En la figura 53, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es del 40% del personal de las áreas administrativas, quienes están completamente de acuerdo, ya que considera que el trabajo que realizan no le causa efectos negativos en salud, el 35% se encuentra parcialmente de acuerdo y el 25% poco de acuerdo. Por lo que se evidencia que hay un porcentaje bajo que considera que su trabajo afecta su salud física y mental.

Figura 54

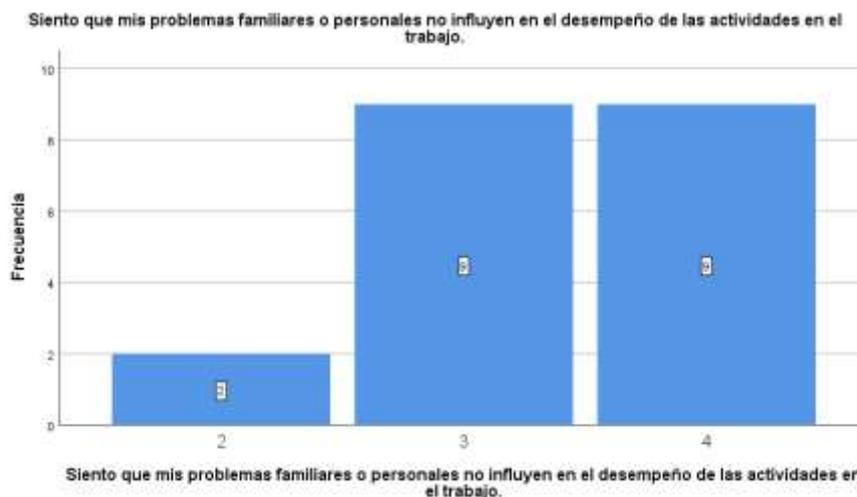
Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando



En la figura 54, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es del 50% del personal de las áreas administrativas, quienes están completamente de acuerdo que se pueden relajar en su jornada laboral, el 30% parcialmente de acuerdo y el 15% poco de acuerdo. Por lo que se evidencia que la mayor parte del personal siente que les resulta fácil relajarse en su trabajo.

Figura 55

Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo



En la figura 55, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es del 45% del personal de las áreas administrativas, quienes están completamente de acuerdo que los problemas personales no afectan su desempeño laboral, el 45% parcialmente de acuerdo y el 10% poco de acuerdo. Por lo que se evidencia que la mayor parte del personal siente que los problemas personales no afectan su desempeño.

Figura 56

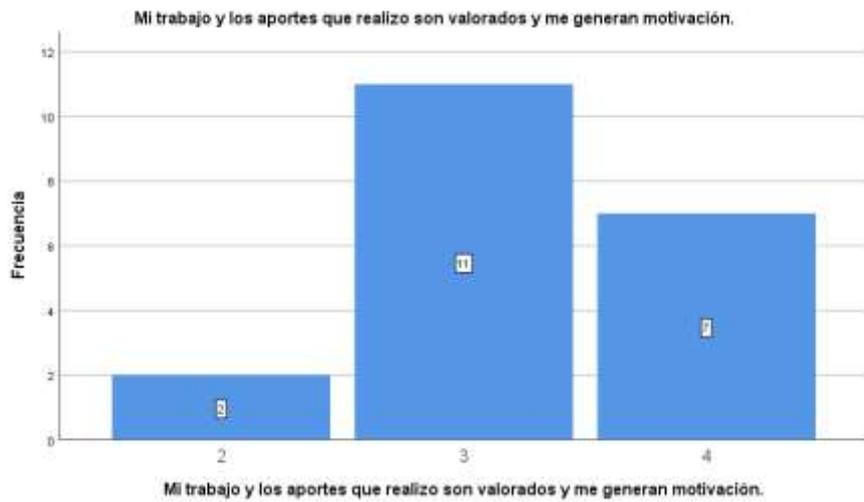
Tengo un equilibrio y separo bien en el trabajo de mi vida personal



En la figura 56, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es el 60% del personal de las áreas administrativas está completamente de acuerdo que mantienen equilibrio entre su vida personal y laboral, y el 40% parcialmente de acuerdo. Por lo que se evidencia que la mayor parte del personal respondieron que tienen equilibrio, por lo que es positivo para su desempeño laboral.

Figura 57

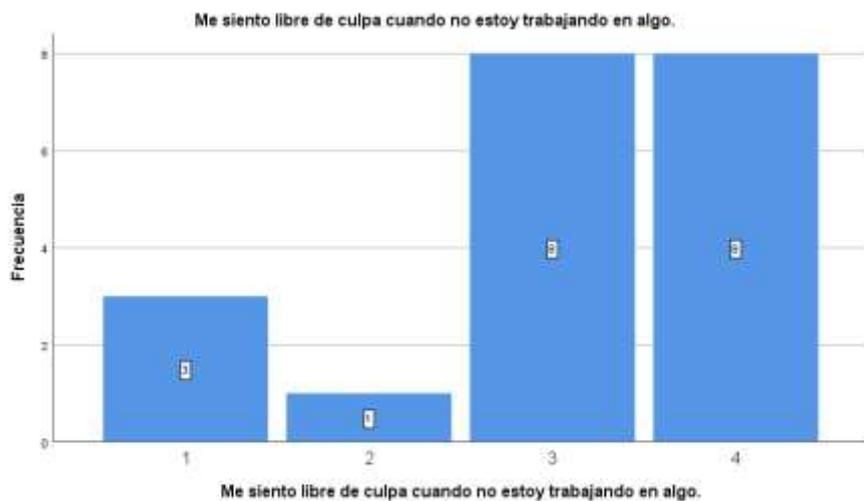
Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación



En la figura 57, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es del 55% del personal de las áreas administrativas, quienes están parcialmente de acuerdo que el trabajo que realizan es valorado, el 35% completamente de acuerdo y el 10% poco de acuerdo. Por lo que se evidencia que la mayor cantidad del personal respondió que tienen equilibrio sienten que su trabajo es valorado.

Figura 58

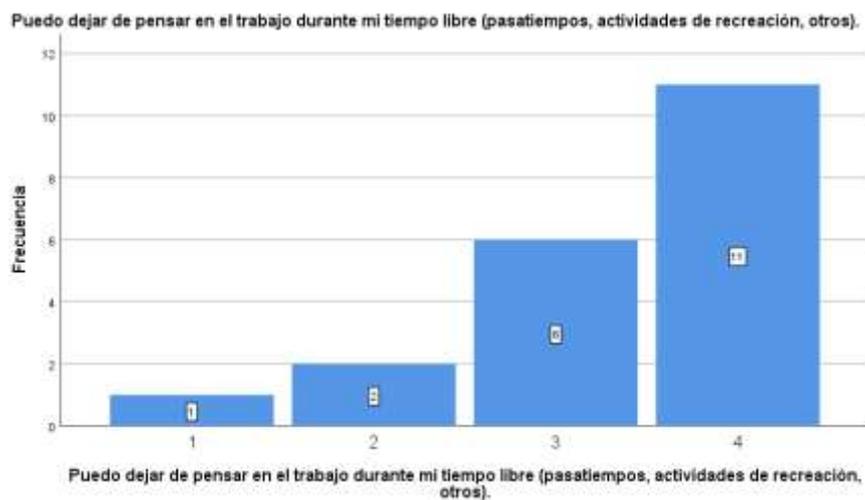
Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo



En la figura 58, se puede observar que el personal encuestado está completa y parcialmente de acuerdo en un 40% cada uno, con que se sienten libre de culpa cuando no están trabajando en algo. Por otro lado, el 15 % se encuentra en desacuerdo y el 5% poco de acuerdo, por lo tanto, evidenciar que existe mayor compromiso e interés por las funciones que realiza el personal en la empresa, de cumplir con su trabajo en un tiempo determinado.

Figura 59

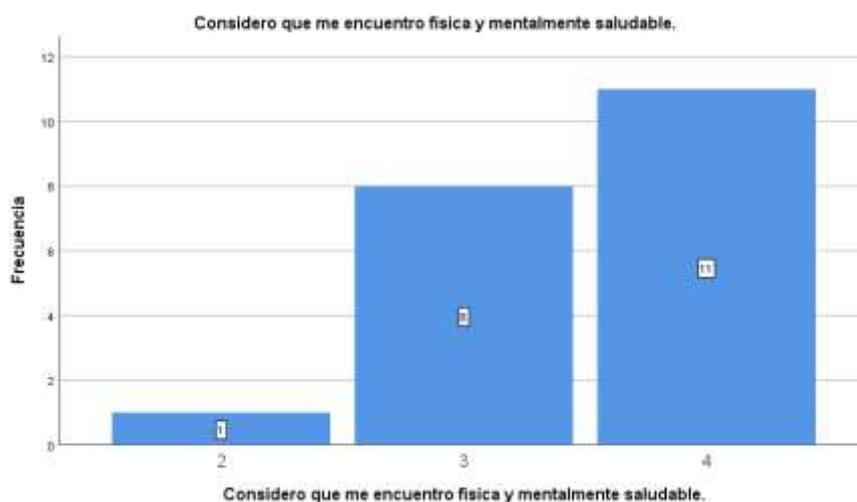
Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)



En la figura 59, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es del 55% del personal de las áreas administrativas, quienes están completamente de acuerdo que, si pueden dejar de pensar en sus actividades laborales en sus días libres, el 30% parcialmente de acuerdo, el 10% poco de acuerdo y el 5% en desacuerdo. Por lo que se puede evidenciar que la mayor parte del personal tienen vida propia.

Figura 60

Considero que me encuentro física y mentalmente saludable



En la figura 60, se puede observar que el porcentaje mayor de las encuestas realizadas es del 55% del personal de las áreas administrativas, quienes están completamente de acuerdo que se encuentran saludable física y mentalmente, el 40% parcialmente de acuerdo y el 5% poco de acuerdo. Por lo que se puede evidenciar que las actividades asignadas no afectan su salud.

Estadística Inferencial

De acuerdo con la data obtenida de las encuestas realizadas al personal administrativo y jefaturas de la empresa de construcción en el Ecuador a través de un cuestionario que permite analizar el clima organizacional y desempeño laboral que contiene 58 preguntas, fue necesario promediar dichas cifras con la finalidad de obtener resultados fáciles y rápidos de estudiar por la magnitud del instrumento.

Tabla 7

Promedio de las respuestas obtenidas en la encuesta de las variables de estudio

Variable Independiente Clima Organizacional X	Variable Dependiente Desempeño Laboral Y
3,79	3,90
3,21	3,48
3,59	3,62
3,93	3,69
2,83	3,00
2,79	2,79
3,14	3,07
3,48	3,52
2,97	2,90
3,17	3,14
3,21	3,24
3,72	3,38
3,83	3,52
2,76	3,28
2,83	2,90
2,48	2,03
2,28	2,55
3,38	3,38
3,21	3,14
3,52	3,31

En la tabla 7, se describe el promedio de las preguntas de ambas variables con la finalidad de realizar el estudio estadístico, mismas que fueron contestadas por los 20 colaboradores de la empresa de construcción.

Tabla 8

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

	Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Media	3,205172414	3,19137931
Varianza	0,209584455	0,182048313

Observaciones	20	20
Coeficiente de correlación de Pearson	0,868109901	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	19	
Estadístico t	0,269229459	
P(T<=t) una cola	0,395327554	
Valor crítico de t (una cola)	1,729132812	
P(T<=t) dos colas	0,790655107	
Valor crítico de t (dos colas)	2,093024054	

En la tabla 8, se describen los valores de las variables correspondientes al clima organizacional y al desempeño laboral esto se realizó con el objetivo de establecer las diferencias en cada uno de los parámetros.

Regresión Lineal Simple

Para la regresión lineal simple fue necesario realizar un procesamiento de los datos de las variables clima organizacional y desempeño laboral a través de la hoja de Microsoft Excel con la finalidad de analizar los datos alcanzados de las encuestas, previamente obteniendo para el estudio estadístico inferencial el coeficiente de correlación.

El análisis de regresión es usado para predecir el valor de una variable dependiente y está basado en el valor de al menos una variable independiente(x). Por lo tanto, explica el impacto de cambios de una variable independiente sobre la variable dependiente

Tabla 9

Regresión simple variables clima organizacional y desempeño laboral

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación múltiple	0,8681
Coefficiente de determinación R ²	0,7536
R ² ajustado	0,7399
Error típico	0,2176
Observaciones	20,0000

ANÁLISIS DE VARIANZA					
	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	1	2,60669	2,60669	55,05634	0,00000
Residuos	18	0,85223	0,04735		
Total	19	3,45892			

	Coefficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad	Inferior 95%	Superior 95%	Inferior 95,0%	Superior 95,0%
Intercepción	0,5982	0,3529	1,6952	0,1073	-0,1432	1,3395	0,1432	1,3395
Variable X 1	0,8091	0,1090	7,4200	0,0000	0,5800	1,0382	0,5800	1,0382

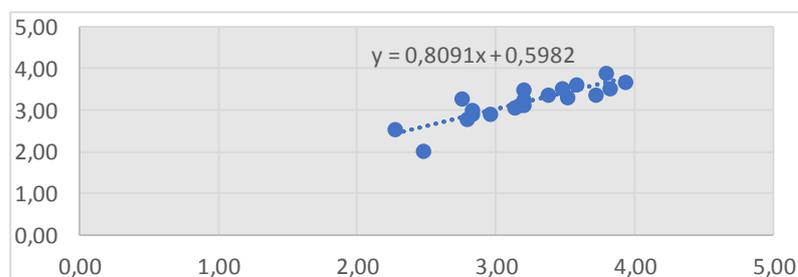
Desempeño laboral = 0.59+0.80 Clima laboral

Hipotesis general	P. Value	N. Significan Relación	Concluyo
Clima laboral	7,0368	0,05 P.V. mayor que n. sig.	que a menor n. signif Acepto la hipótesis nula y Rechazo la alternativa.

Por cada aumento de una unidad en el clima laboral el desempeño laboral va aumentar en 0,81. La relación lineal de la variable independiente explican a la variable dependiente en un 75,36.

Figura 61.

Regresión lineal de variables clima organizacional y desempeño laboral



En la figura 61, se puede observar que nuestra línea de regresión lineal simple es positiva.

Capítulo 4

Propuesta

El análisis estadístico de este trabajo de investigación permitió conocer las debilidades de la empresa de construcción en el Ecuador con relación al clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo y jefaturas, por lo que se propone los siguientes puntos con la finalidad de proponer un plan de mejorar continuo.

Se propone los siguientes numerales con la finalidad de que la empresa constructora tome en consideración las respectivas mejoras concernientes al clima organizacional:

1. Los canales de información en la organización se deberán fortalecer a través de la contratación de un community manager, quien será el responsable de informar tanto al cliente interno y externo, de todos los logros u objetivos alcanzados por la empresa.
2. En el programa de acoso laboral se deberá fortalecer la información que se transmite al personal, con el objetivo de infundir el respeto al 100% entre los miembros de la organización.
3. La organización deberá tener reuniones quincenales con la finalidad de informar a los líderes de las áreas sobre los diferentes cambios a realizarse, además, de los resultados que se obtendrán con la finalidad que el personal se sienta seguro.

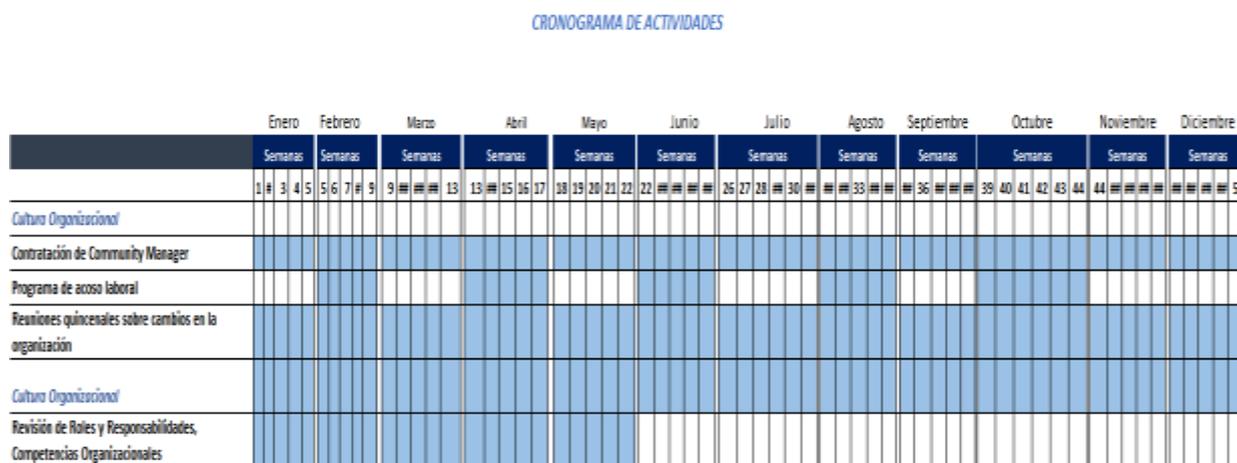
Se propone los siguientes numerales con la finalidad de que la empresa constructora tome en consideración las respectivas mejoras concernientes al desempeño laboral:

4. Para mejorar el estrés laboral se deberá hacer un plan para revisar roles, responsabilidades y competencias laborales de cada cargo.

- Con la revisión de los manuales de funciones, se tendrá como propósito definir claramente sus actividades con el fin de mejorar la calidad laboral de cada uno de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Figura 61

Formato de cronograma de actividades



La figura 3, se refiere del plan a aplicar en un futuro de los resultados obtenidos de las encuestas del clima organizacional y desempeño laboral, con el objetivo de mejorar el clima y con esto el desempeño del personal de las áreas administrativas de la empresa de construcción.

Conclusiones

En la investigación se estableció evaluar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las áreas administrativas de una empresa de construcción en el Ecuador.

En el capítulo 1, referente al marco teórico, conceptual y legal, se revisó las diferentes teorías, conceptos, dimensiones, características en cuanto al clima organizacional y el desempeño laboral. Además, se citó algunas bibliografías, donde se pudo estudiar la importancia del clima organizacional y el desempeño laboral.

En el capítulo 2, concerniente al marco referencial, se revisó literaturas, artículos científicos, que han estudiado sobre el clima organizacional y el desempeño laboral.

En el capítulo 3, pertinente al marco metodológico, se desarrolló la metodología cuantitativa, realizando la medición por medio de la encuesta de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo que es de libre utilización, y fue aplicado en las áreas administrativas de la empresa de construcción a 20 colaboradores, misma que contiene 29 preguntas sobre el Clima organizacional y 29 sobre al desempeño laboral.

Por consiguiente, se confirmó la alternativa que tiene una incidencia directa el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de las áreas administrativas en una empresa de construcción en el Ecuador, elaborando un plan para mejorar los canales de información para los clientes internos y externos, plan de capacitación sobre el acoso laboral para el área administrativa, implementando cronograma de reuniones quincenales para informar sobre cambios que se vayan a dar en la organización y actualizando los manuales de funciones para mejorar la calidad de vida del personal.

Recomendaciones

Se recomienda que este tipo de estudios se realicen en otras empresas constructoras, cuya actividad económica se realice no solo en la ciudad de Guayaquil sino en todo el Ecuador. De esta manera, se podrá analizar las falencias existentes en la actualidad referente al clima organizacional y desempeño laboral, y de esta forma desarrollar e implementar planes de mejora en pro de la organización y su capital humano.

REFERENCIAS

- Aldaz Quinto, M. A. D. R., Alvarado Torres, M. W. Y., Castro Ramírez, M. N. A., & Fajardo Campaña, M. C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV (142), 45-61.
- Amirrudin, M., Nasution, K..., & Supahar, S. (2020). Effect of Variability on Cronbach Alpha Reliability in Research Practice. *Jurnal Matematika, Statistika Dan Komputasi*, 17(2), 223-230. <https://doi.org/10.20956/jmsk.v17i2.11655>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Brito-Carrillo, Clara, Pitre-Redondo, Remedios, & Cardona-Arbeláez, Diego. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chagray Ameri, Néstor Humberto, Ramos Y Yovera, Santiago Ernesto, Neri Ayala, Abrahan Cesar, Maguiña Maza, Rufino Máximo, & Hidalgo Vasquez, Yaneline Nilda. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 3297. <https://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Cortés-Rodríguez, D. A., & Leal Pacheco, S. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros*, 17(01), 145-161. <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>

- Cronbach?. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2438-2462.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.463
- Durango Jiménez, J. F. (2020). Análisis de la incidencia del clima organizacional en el desempeño del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil.
- Ekvall, G. (2003). *El clima organizacional: una puesta a punto de la teoría e investigaciones*. Madrid, España: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Elgegren, U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional. Obtenido de https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf.
- Esquivel Hernández, Javier; Martínez Prats, Germán y Silva Hernández, Francisca. Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación* Vol: 6 num 2 (2020): 66-77.
- García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia.
<https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Gracida De la Rosa, Esther Margarita. (2022). Diagnóstico del bienestar laboral de una panadería en Hermosillo, Sonora, México. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 121-138. Epub 11 de noviembre de 2022.<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.164>
- Hernández Gil, C., Agudelo Carvajal, D. J., & Valencia Trujillo, A. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. *Revista Criterios*, 25(1), 39–59. <https://doi.org/10.31948/rev.criterios.25.1-art-3>
- López Fernández, Raúl, Avello Martínez, Raidell, Palmero Urquiza, Diana Elisa, Sánchez Gálvez, Samuel, & Quintana Álvarez, Moisés. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(Supl. 1), e390. Epub 01 de

diciembre de 2019. Recuperado en 21 de abril de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000500011&lng=es&tlng=pt.

- Naranjo, M. “Motivación: perspectiva s teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo”. *Revista Educación* 33 (2). 2009: 153-170.
- Olivera-Garay, Yuliana Janette, Leyva-Cubillas, Laura Lorena, & Napán-Yactayo, Ana Cecilia. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Epub August 00, 2021.<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Penachi Valle, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 85–93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- PerillaToro, L. E., (1998). David C. McClelland (1917 -1998). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(3), 529-532.
- Ramírez García, J. R. (2019). Inteligencia emocional y desempeño laboral en una empresa constructora privada, 2017.
- Ramírez-Vielma, Raúl, & Nazar, Gabriela. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Zambrano Álvarez, Gema Pamela, & Zambrano Montesdeoca, Lady Diana. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium*, (42), 151-168. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>
- Olivera-Garay, Yuliana Janette, Leyva-Cubillas, Laura Lorena, & Napán-Yactayo, Ana Cecilia. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Epub August 00, 2021.<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Paredes Floril, Priscilla Rossana, & Quiroz Díaz., José Giovanni. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>

- Pazmay Ramos, Segundo Gonzalo, & Rojas, Dayamy Lima. (2020). Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías: Caso CANFAC. Podium, (37), 15-26. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.2>
- Pilligua Lucas, Cristhian Fabricio; Arteaga Ureta., Flor María El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XV, núm. 28, 2019 Universidad El Bosque, Colombia Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007> Esta obra está bajo licencia internacional Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Ponce Renova, H. F., Cervantes Arreola, D. I., & Robles Ramírez, A. J. (2021). ¿Qué tan apropiadamente reportaron los autores el Coeficiente del Alfa de
- Rodríguez-Marulanda, Karina Patricia, & Lechuga-Cardozo, Jorge Isaac. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista EAN, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

APÉNDICE

Apéndice 1

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES



Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Item				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21	
		16-24 años		44-52 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	25-34 años		Igual o superior a 53	

G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		superior a 21	
		44-52 años			
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		36-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Año - estadounidense	
		Mestizo/a		Blanco/a	
		Montubio/a		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumnias sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otras)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
		0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Quimí Montalván Margarita Paola, con C.C: # 0920137544, autora del trabajo de titulación: Análisis de la Incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en las Áreas Administrativas de una Empresa de Construcción en Ecuador, previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 02 de agosto del 2023

f. _____

Nombre: Quimí Montalván Margarita Paola
C.C: 0920137544

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis de la Incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en las Áreas Administrativas de una Empresa de Construcción en Ecuador.		
AUTOR(ES):	Quimí Montalván Margarita Paola		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES):	Psic. Jimmy Abrahán Calle Cabezas, Mgs. Ing. Yanina Shegia Bajaan Villagómez, PhD		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gestión del Talento Humano		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Gestión del Talento Humano		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	2 de agosto del 2023	No. DE PÁGINAS:	97
ÁREAS TEMÁTICAS:	Clima organizacional / Desempeño laboral.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Personal Administrativo, Plan de Mejoras, Empresa del Sector De La Construcción, Equipos de Trabajo.		

RESUMEN:

El presente trabajo se desarrolló con el objetivo de analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las áreas administrativas en una empresa de construcción en el Ecuador para diseñar un plan de mejoras que permita mejorar el desempeño de este equipo de trabajo. Esta investigación se desarrolló bajo la metodología de investigación con un enfoque de investigación cuantitativo, diseño de investigación no experimental, alcance de investigación descriptiva y explicativa, tipo de estudio transversal con un método de investigación deductivo, la muestra estuvo conformada por 20 colaboradores, 7 de jefaturas y 13 operativos y administrativos a los cuales se les aplicó como técnica de recopilación de información el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4- 6013671 / 0968755014	E-mail: margarita.quimi@cu.ucsg.edu.ec / paoqui@yahoo.es
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Bustos Goya, Zoila Rosa	
	Teléfono: +593-9 92410481	
	E-mail: zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	