



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS.**

TÍTULO:

**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL
MUNICIPIO DE LA CIUDAD DE MANTA.”**

AUTORA: SOLANGE BARBARA MERO RODRÍGUEZ

TUTOR: ING. OTTO MACIAS CATAGUA, Mg.

Manta – Manabí - Ecuador

2023

Certificación del Tutor

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, certifico:

Haber dirigido y revisado el trabajo de titulación, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la modalidad de Proyecto de Investigación, cuyo tema del proyecto es “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DE LA CIUDAD DE MANTA.”, el mismo que ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos internos de la modalidad en mención y en apego al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico, por tal motivo CERTIFICO, que el mencionado proyecto reúne los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 08 de marzo del 2023.

Lo certifico,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'O' with a vertical line through it, and a horizontal line below it.

Ing. Otto Wagner Macías Catagua
Docente Tutor

Certificado de Urkund

Document Information

Analyzed document	SOLANGE MERO-TESIS TERMINADA.docx (D160550196)
Submitted	2023-03-09 16:42:00
Submitted by	
Submitter email	e1316309259@live.ulearn.edu.ec
Similarity	9%
Analysis address	otto.macias.ulearn@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	Erazo_Edison_Informe Final de Investigaciónn.pdf Document Erazo_Edison_Informe Final de Investigaci ón n.pdf (D140333185)	 26
SA	UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ / TESIS-MARÍA JOSÉ VEGA PERALTA.docx Document TESIS-MARÍA JOSÉ VEGA PERALTA.docx (D142622093) Submitted by: genesis.heredia@ulearn.edu.ec Receiver: genesis.heredia.ulearn@analysis.orkund.com	 1
SA	TESIS MAE.doc Document TESIS MAE.doc (D126734400)	 1

Autoría

Yo, SOLANGE BARBARA MERO RODRÍGUEZ, declaro que el presente proyecto de investigación previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas es original y personal, el cual lleva por título: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DE LA CIUDAD DE MANTA” y autorizo a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, para que haga del presente trabajo el uso que sea pertinente de acuerdo a lo establecido por la ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y normativa constitucional vigente.

Solange Mero Rodríguez.

Aprobación del Trabajo

Los honorables miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación, mismo que cumple con lo estipulado por los reglamentos y disposiciones que fueron determinadas por la Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Presidente del tribunal

Miembro del tribunal

Miembro del tribunal

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios por ser mi guía en todo mi largo camino, por darme la fuerza y valentía de seguir en cada dificultad, superando obstáculos y poder culminar mis estudios.

A mi hija Fiorella Alonzo Mero, ella ha sido mi motivación, una vez más mi hija trajo sentido a mi vida, una vez más ella fue la causante de mi anhelo de salir adelante, progresar y culminar con éxito esta tesis.

A mis padres, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional durante todos estos años, gracias por todos los días confiar y creer en mí y en mis expectativas, gracias por cada consejo y por todas sus enseñanzas que me guiaron a lo largo de mi vida.

A mis hermanos ya que ellos me impulsan a seguir adelante para ser su ejemplo.

A mis sobrinos Kaleth y Sofía que por medio de sus alegrías me motivaron a seguir adelante.

Agradecimiento

En primer lugar, les agradezco a mis padres que siempre me han brindado su apoyo para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos.

A mi tutor Ing. Otto Macías Catagua por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada, gracias por su guía y todos sus consejos.

A mis docentes, son muchos los que han sido parte de mi camino universitario, y a todos ellos les quiero agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí.

Por último, agradecer a la universidad que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me ha permitido obtener mi tan ansiado título. Agradezco a cada directivo por su trabajo y por su gestión, sin lo cual no estarían las bases ni las condiciones para aprender conocimientos”.

Índice General

Contenido

Introducción	14
Planteamiento del Problema	15
Justificación	16
Diseño Teórico.....	18
Formulación del Problema.....	18
Problemas Específicos	18
Objeto de la Investigación	18
Objetivo General.....	18
Objetivos Específicos	18
Hipótesis General.....	19
Definición de las Variables.....	19
Diseño Metodológico.....	19
Tipo de Investigación.....	19
Población y Muestra	20
Capítulo I	23
Marco Teórico de la Investigación	23
Antecedentes de la Investigación.....	23
Fundamentos Teóricos	26
Clima Organizacional	26
Importancia del Clima Organizacional	28
Dimensiones del Clima Organizacional	29

Desempeño Laboral	31
Evaluación del Desempeño.....	34
Beneficios de la Evaluación del Desempeño	34
Dimensiones del Desempeño Laboral	35
Capítulo II.....	37
Diagnóstico o Estudio de Campo.....	37
Resultados y Análisis	37
Comprobación de Resultados.	49
Capítulo III.....	50
Diseño de la Propuesta.....	50
Título de la Propuesta	50
Introducción	50
Objetivos de la Propuesta.....	51
Acciones para el mejoramiento del clima organizacional del GAD de Manta.....	51
Acciones orientadas al fortalecimiento del clima organizacional del Municipio de la ciudad de Manta. Plan de Mejora del Clima Organizacional.....	52
Conclusiones	54
Recomendaciones	56
Bibliografía	57
Anexos	62

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Beneficios de la evaluación de desempeño</i>	35
Tabla 2 Resultados de la encuesta.....	37
Tabla 3 Resultados de la encuesta.....	38
Tabla 4 Resultados de la encuesta.....	39
Tabla 5 Resultados de la encuesta.....	40
Tabla 6 Resultados de la encuesta.....	41
Tabla 7 Resultados de la encuesta.....	42
Tabla 8 Resultados de la encuesta.....	43
Tabla 9 Resultados de la encuesta.....	44
Tabla 10 Resultados de la encuesta.....	45
Tabla 11 Resultados de la encuesta.....	46
Tabla 12 Resultados de la encuesta.....	47
Tabla 13 Resultados de la encuesta.....	48
Tabla 14 Estrategias de fortalecimiento.....	52

Índice de Figuras

Figura 1 Formula de la Muestra.....	21
Figura 2 Resultados de la encuesta.....	37
Figura 3 Resultados de la encuesta.....	38
Figura 4 Resultados de la encuesta.....	39
Figura 5 Resultados de la encuesta.....	40
Figura 6 Resultados de la encuesta.....	41
Figura 7 Resultados de la encuesta.....	42
Figura 8 Resultados de la encuesta.....	43
Figura 9 Resultados de la encuesta.....	44
Figura 10 Resultados de la encuesta.....	45
Figura 11 Resultados de la encuesta.....	46
Figura 12 Resultados de la encuesta.....	47
Figura 13 Resultados de la encuesta.....	48

Resumen

El presente proyecto de Investigación tiene como objetivo describir como el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del cantón Manta. El Clima Organizacional es un pilar muy importante dentro de cualquier institución, sea esta pública o privada, por ello, mediante bases teóricas se detallaron conceptos los cuales abarcan esta variable, comprendiendo sus dimensiones como lo son la comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo, todo esto para generar un clima adecuado en una organización y en este caso dirigido hacia el municipio de la ciudad de Manta, repercutiendo en el desempeño laboral de los trabajadores. Por tal motivo se utilizó una metodología de tipo cuantitativa, con un diseño descriptivo-no experimental, dentro de los resultados se observaron que se mantiene un Clima Organizacional bueno, aunque existen personas que mantienen una indiferencia al ser cuestionados en este tema y reflejado en su desempeño, por ello, la propuesta se enfoca en realizar acciones que aporten y fortalezcan cada dimensión del Clima Organizacional y esto se refleje en el desempeño de cada colaborador del municipio de la ciudad de Manta.

Abstract

The objective of this research project is to describe how the organizational climate influences the work performance of the workers of the municipality of the Manta canton. The Organizational Climate is a very important pillar within any institution, be it public or private, therefore, through theoretical bases, concepts were detailed which cover this variable, understanding its dimensions such as communication, motivation, leadership and teamwork, all this to generate an adequate climate in an organization and in this case directed towards the municipality of the city of Manta, affecting the labor performance of the workers. For this reason, a quantitative methodology was used, with a descriptive-non-experimental design, within the results it was observed that a good Organizational Climate is maintained, although there are people who maintain an indifference when questioned on this issue and reflected in their opinion. performance, therefore, the proposal focuses on carrying out actions that contribute and strengthen each dimension of the Organizational Climate and this is reflected in the performance of each employee of the municipality of the city of Manta.

Introducción

El Presente trabajo de investigación es desarrollado con la finalidad de determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del municipio de la ciudad de Manta.

En una organización, el esfuerzo laboral es uno de los factores determinantes para lograr las metas y tareas establecidas, por lo que es muy importante evaluar a los empleados en relación al trabajo realizado, hacerlo adecuado y alcanzar las metas establecidas, para ello es necesario considerar el clima organizacional donde se encuentre los trabajadores y empleados realizando sus actividades laborales.

Cabe destacar que la evaluación continua a los trabajadores no es una seguridad para mejorar y controlar el desempeño laboral, en este sentido el factor más relevante en el desempeño laboral es el clima que la organización conserve, así lo establece el estudio de (Bonache, 2008) manifiesta que el clima organizacional puede tener influencias significativas sobre algunos resultados y variables, tales como el rendimiento laboral, la satisfacción laboral y el desempeño laboral.

“El clima organizacional deriva de la idea de que las personas viven en ambientes complejos y dinámicos, porque las organizaciones están conformadas por personas, grupos y colectivos que producen comportamientos diferentes e influyen en el ambiente de trabajo” (Chiavenato, 2009). Al hacer mención al clima organizacional se hace referencia al entorno interno en el que se desarrollan los trabajadores que laboran en una entidad empresarial o bien en una institución de carácter pública o privada. En este sentido, se plantea el presente trabajo de investigación que pretende identificar los factores que inciden en el desempeño laboral el mismo

que tiene una relación con el clima organizacional de los trabajadores que laboran en el GAD Municipal de Manta.

En relación con esto, la identificación de puntos críticos permitirá desarrollar estrategias encaminadas a mejorar aspectos que afectan negativamente el normal funcionamiento de la organización.

Planteamiento del Problema

La vida empresarial durante esta época se vio afectada por varios factores que indudablemente afectaron el clima laboral de los trabajadores. Estos factores pueden incluir mala comunicación laboral interna y externa, alto estrés laboral, falta de compromiso, malas relaciones y largas horas de trabajo; estas y otras razones pueden afectar el ambiente de trabajo y por ende la calidad del trabajo en la organización. (Ccallo Maquera, 2018)

El clima organizacional es un tema que ha surgido desde el siglo XX. En la década de 1960, cuando el comportamiento organizacional, el desarrollo organizacional y la teoría de los sistemas organizacionales se utilizaron cada vez más. Su análisis incluyó un conjunto de factores, entre componentes, escalas, categorías y variables que les permitieron estudiar para los fines descritos en el informe, por otro lado, debemos considerar que la cultura es la parte histórica del estudio, mientras que el clima examina los momentos entre la cultura de una organización y su gente. (Armijos, Bermudez, & Mora, 2019)

El estudio del clima y la relación laboral dentro de una organización pública o privada es de vital importancia, ya que según Pereira (2019) “Conseguiremos una visión más dinámica de la organización y sus relaciones, como elemento fundamental, así como la percepción del empleado sobre las estructuras de la organización y los procesos que se desarrollan en el entorno laboral”,

por ello diagnóstico de clima y satisfacción laboral son importantes para la sociedad La organización es muy importante, en este estudio del GAD municipal de Manta.

En esta forma de pensar, el clima organizacional de las instituciones públicas (en este caso el GAD de la ciudad de Manta) es un factor muy importante en la formación de políticas internas, pues estas instituciones deben mantener el clima laboral en las mejores condiciones, porque se consideran a los empleados y trabajadores uno de los recursos intangibles más importantes para lograr la productividad organizacional y así mantener el principio fundamental del talento. (Gonzáles, y otros, 2017)

Es por esta razón que el GAD Municipal de Manta no ve un buen clima organizacional, ya que si hay profesionales (administrativos) que se unen, no cumplen contratos específicos y luego se retiran, lo que tiene una alta rotación de personal, pero bajo la productividad, la tardanza, las condiciones y actitudes negativas, el incumplimiento de los objetivos y el ausentismo porque los empleados saben que es un contrato con fechas fijas también conducen a un desempeño deficiente. Esto provoca que el ambiente entre los trabajadores sea hostil, es decir no es acorde a las situaciones que normalmente son necesarios para un buen clima organizacional en el GAD Municipal de Manta, relevando los puntos de mejora del clima de trabajo de la institución, pues se considera que hay factores del mismo que afectarán la motivación y el comportamiento de sus miembros, y a su vez este comportamiento puede verse reflejada en la productividad, satisfacción, rotación, presión laboral, entre otros.

Justificación

En el GAD Municipal de Manta, se ha visto un problema en cuanto al clima organizacional se refiere, esto se da a raíz de varios factores como las actitudes, la comunicación interpersonal, los valores, entre otros que afectan el desempeño de los trabajadores.

Este estudio surge de la necesidad de realizar un diagnóstico organizacional con el fin de comprender qué factores influyen en el clima organizacional en una organización, lo que nos puede brindar información relevante sobre la interacción de los miembros del GAD Municipal de Manta y cómo estos factores afectan la satisfacción laboral de los empleados (positiva o negativa), considerando que el clima laboral es un tema muy importante hoy en día para casi todas las empresas que optan por mejorar el clima laboral y así poder lograr un aumento en la productividad, para que su imagen no se vea afectada.

En el GAD Municipal de Manta en términos de clima organizacional y su trato con el desempeño de los trabajadores, actualmente no se le ha dado tanta importancia, por ello, esta investigación nos permite profundizar en el contexto organizacional, permitiendo a las empresas optimizar el desempeño de todos los empleados. De esta forma, se concretarán acciones del departamento de talento humano del Municipio de Manta. De la misma manera, el trabajo efectivo de la dirección del municipio de Manta se verá reflejado en el trabajo y todo esto traerá beneficios internos y externos.

La investigación se realiza aportando al campo de la administración y de acuerdo a los resultados que se obtengan en este presente documento pueda servir como antecedente para futuras investigaciones, de esta manera, las investigaciones pueden llegar a ser más específicas en los procesos que se realicen en cada área del Municipio de la Ciudad de Manta.

Diseño Teórico

Formulación del Problema

¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del municipio de la ciudad de Manta?

Problemas Específicos

- ✓ ¿Cómo la comunicación influye en el desempeño laboral de los trabajadores del municipio de la ciudad de Manta?
- ✓ ¿De qué manera la motivación interviene en el desempeño laboral de los trabajadores del municipio de la ciudad de Manta?
- ✓ ¿Cómo el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores del municipio de la ciudad de Manta?
- ✓ ¿De qué manera el trabajo en equipo incide en el desempeño laboral de los trabajadores del municipio de la ciudad de Manta?

Objeto de la Investigación

El objeto del presente proyecto es el Clima Organizacional.

Objetivo General

Describir como el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del cantón Manta.

Objetivos Específicos

- ✓ Analizar como la comunicación influye en el desempeño laboral de los trabajadores del municipio de la ciudad de Manta.
- ✓ Describir como la motivación interviene en el desempeño laboral de los trabajadores del municipio de la ciudad de Manta.

- ✓ Analizar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores del municipio de la ciudad de Manta
- ✓ Describir como el trabajo en equipo influye en el desempeño laboral de los trabajadores del municipio de la ciudad de Manta.

Hipótesis General

El Clima Organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio de Manta.

Definición de las Variables

Variable Independiente: El Clima Organizacional.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral.

Diseño Metodológico

Para toda investigación debe existir un método que contribuya a la autenticidad de los resultados, el método permite alcanzar los objetivos dentro de un marco científico.

En su libro de Metodología de la Investigación, Martínez (2012) la define como “un método de indagación sistemática en relación con los fines y objetivos de la investigación científica” (p.73).

Así también, Tamayo (2014) define el diseño de la investigación como: “el método científico, el proceso de tratar de obtener información relevante para comprender, probar, corregir o aplicar el conocimiento”

Tipo de Investigación

Esta investigación será descriptiva-No experimental; con revisión bibliográfica que permiten fundamentar la investigación realizada.

Los estudios descriptivos realizan análisis cuantitativos e instrumentos estandarizados como cuestionarios, observación estructurada, entre otros.

Sampieri señala que el estudio descriptivo: “pretenden medir o recopilar información sobre los conceptos o variables a los que se refieren de forma independiente o en conjunto, es decir, no pretenden mostrar cómo se relacionan” (Hernandez Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014).

Población y Muestra

Siempre se necesitan informantes o fuentes de información “primaria” o directa para cumplir con los objetivos planteados en una investigación, como lo menciona Arístides Vara Horna, una población es “el conjunto de objetos o cosas con una o más características comunes que existen en un espacio o territorio y cambian con el tiempo” (Vara Horna, 2015).

Este estudio está dirigido para los trabajadores de la Municipalidad de Manta, por lo tanto, la población es todo colaborador dependiente de esta área, lo cual, según la información proporcionada son **1.850** trabajadores que tiene la Municipalidad de Manta dentro de nómina bajo la cobertura de este departamento.

Mientras que, una muestra se define como “una porción de una población de la cual se toma un extracto para obtener información para realizar un estudio” (Bernal, 2010) .

A continuación, procedemos a utilizar una herramienta para determinar la muestra en la investigación.

n = Tamaño de la Muestra

N = Tamaño de la Población = 1.850 empleados

Z = Nivel de Significación (95%) = 1,96

P = Probabilidad de ocurrencia del evento = 0,5

Q = Probabilidad de no ocurrencia del evento = 0,5

e = Error de la muestra (0,05) 5%

Figura 1

Formula de la Muestra

$$n = \frac{z^2 P \cdot Q \cdot N}{Z^2 P \cdot Q + Ne^2}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) (1.850)}{(1,96)^2 (0,5) (0,5) + 1.850 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{(3,8416) \quad (0,25) \quad (1.850)}{(3,8416) \quad (0,25) \quad (4,625)}$$

$$n = \frac{1776,74}{5,5854} \quad \mathbf{n = 318}$$

La muestra a la cual se le aplicará la herramienta de recolección de datos para esta investigación es de **318**.

La técnica que se utilizará es la encuesta, la cual está basada en los indicadores de acuerdo a cada dimensión descrita en la matriz de consistencia, la cual se puede observar en los anexos de esta investigación, la cual va dirigida a los trabajadores del Municipio de Manta.

Además, el desarrollo del trabajo investigativo se compone de los siguientes capítulos: En el Capítulo I, se encuentra el desarrollo del marco teórico de la investigación, donde se desarrollaron los antecedentes, las teorías y conceptos en relación a las variables de estudio como lo son el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, los beneficios y las respectivas dimensiones.

En el Capítulo II, se localiza el diagnóstico o estudio de campo, mostrando los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada a los 318 empleados del Municipio de la ciudad de Manta, como también, los resultados de acuerdo a la hipótesis planteada.

En el Capítulo III, se diseña la propuesta, misma que es desarrollada con acciones que aporten al fortalecimiento del municipio de Manta y mediante la academia se contribuye y se compromete a mejorar el clima organizacional dentro de esta institución pública, y de esta manera aumentar el desempeño laboral.

Como puntos finales se presentan las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo con sus respectivos anexos.

Capítulo I

Marco Teórico de la Investigación

Antecedentes de la Investigación

El autor (Erazo Reynoso, 2022) en su investigación “El clima organizacional y su desempeño laboral de los trabajadores del Gad de Riobamba”, tiene como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal de Riobamba, mediante la metodología mixta, es decir cuantitativo y cualitativo, como técnica que se utilizó fue la encuesta, obteniendo así la recolección de datos pertinente a la investigación, en la cual se pudo constatar que los factores más importantes que identifican la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el GAD de Riobamba son las relaciones interpersonales, el grado de satisfacción laboral, la comunicación, la toma de decisiones, rendimiento laboral y las competencias laborales, las mismas que se evidenciaron en la exploración de campo. Finalmente, se propuso realizar estrategias orientadas al fortalecimiento del clima organizacional del GADM de Riobamba con el propósito de alcanzar la calidad en el desempeño laboral de los trabajadores.

Además, la autora (Gualli Atupaña, 2021) en su trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la influencia y su relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Carlos Julio Arosemena de la provincia de Napo. Con una metodología de tipo descriptivo correlacional se buscaron las mejores estrategias para el establecimiento de los resultados. La recopilación de información se lo realizó a través de una encuesta, con preguntas orientadas a medir la relación de las variables. En relación a los resultados, los principales resultados obtenidos en este estudio muestran que la mayoría de servidores públicos consideran

que existe un buen clima organizacional dentro del GAD Municipal, esto gracias a factores como la buena comunicación organizacional y la motivación de los jefes hacia los colaboradores.

Finalmente, posterior al análisis de comprobación de hipótesis se recomienda que la organización fortalezca los aspectos más débiles del clima identificados en el análisis del diagnóstico situacional para que se promueva un desempeño superior en cada uno de los empleados, lo cual tendrá influencia directa en el desempeño general de la organización.

Así también, los autores (Solórzano Espinoza, Parra Ferié, Espinoza Arauz, & Macías Barberán, 2020) realizaron un estudio cuyo objetivo es; Analizar el clima laboral y su influencia en el desempeño de las actividades laborales de los funcionarios del Registro de la Propiedad de Manta Empresa Pública de Ecuador, en la metodología de dicho estudio se efectuó mediante el tipo de investigación fue descriptiva, de campo y correlacional. La población estuvo conformada por 27 funcionarios laboran en dicha institución, por ser finita la población no se extrajo muestra. En relación a los resultados obtenidos, se pudo determinar que el deficiente clima organizacional influye en el desempeño laboral de los funcionarios y está asociado a carga horaria, baja remuneración, comunicación y trabajo en equipo es limitado, entre otros. Finalmente se concluyó que un clima organizacional no favorable por parte de la institución, influye en el rendimiento laboral de los trabajadores, por tanto para que exista un desempeño óptimo en el trabajo y aumentar la productividad de la organización es necesario el desarrollo e implementación de un clima organizacional favorable, el cual, coadyuva al mejoramiento continuo de las organizaciones, a la satisfacción del personal y por tanto al logro razonable de los objetivos plasmados en el quehacer diario de la institución.

Según (García, 2017), mediante su investigación; “Estudio del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción de los empleados del GAD Portoviejo en el período 2017”, realizada

en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, facultad de Ciencias de la Comunicación, en Manta-Manabí, establece que el clima organizacional debe estar relacionado con la satisfacción laboral de los empleados, ya que cuanto mayor sea el grado de reconocimiento de los empleados en el ambiente laboral, mayor será la satisfacción laboral. Con el objetivo principal de determinar el impacto del clima organizacional en el bienestar de los empleados del GAD de Portoviejo, el método utilizado es un enfoque hipotético-deductivo en contraposición a los modelos cuantitativos, que es el mismo que busca alcanzar el positivismo mediante el método hipotético cumpliendo parámetros numéricos.

Para este estudio García trabajó con una población de 1167 trabajadores que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Portoviejo se realizan nombramientos, reemplazos de árbitros y reuniones para obtener una muestra de 100 empleados idénticos a la población de estudio con el fin de recolectar datos valiosos para la investigación. Luego de un minucioso análisis hemos llegado a la conclusión que el clima laboral en el GAD Portoviejo es el adecuado porque incide positivamente en la satisfacción de los empleados, ya que el nivel de satisfacción puede considerarse alto, por lo que la investigación antes mencionada es de crucial importancia. para nuestra investigación porque contiene datos importantes que ayudan a nuestra investigación.

Para (Santamaría, 2020) , mediante su investigación; “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A”., realizada en la Universidad Andina Simón Bolívar, con su Maestría en Desarrollo del Talento Humano, en la ciudad de Quito-Ecuador, esto nos hace conscientes de que los climas laborales en las organizaciones son diversos y a lo largo del tiempo, según los expertos, han evolucionado con el objetivo principal de “determinar si las variables de clima organizacional de las

dimensiones seleccionadas afectan las variables de desempeño laboral”. Datapro S.A. En el "período relevante", el método utilizado para este estudio fue mixto (cuantitativo-cualitativo). Tiene un diseño no experimental y no correlacional en cuanto a sus objetivos y, dado su alcance, la misma. Es un diseño descriptivo y explicativo.

La presente tesis titulada “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal en la Municipalidad de Huancán, 2016-2018” fue realizada en el año 2021 por Quispe Vladimir Roy, el cual tiene por objetivo evaluar la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en Huancán en el periodo determinado desde 2016 hasta 2018; su objetivo es describir de qué manera influye la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del personal, con una metodología de carácter cualitativo y de diseño estudio del fenómeno, llevando a investigar las capacidades de los trabajadores de dicha municipalidad. Con un problema que el autor lo determina de la siguiente manera “el desafío de la gestión de personas es siempre complejo y condicionado por muchas dimensiones y exigencias para brindar servicios de calidad al público en el gobierno local” (Quispe, 2021).

Fundamentos Teóricos

Clima Organizacional

El clima organizacional fue introducido por primera vez por Gellerman en 1960, en el campo de la psicología industrial/organizacional, por ello no hay consenso con respecto a la unión entre definiciones y metodologías que permita tener una definición clara, lo que no permiten la unificación de conceptos.

El clima organizacional se lo puede definir como “una serie de percepciones globales por parte del individuo en lo concerniente a su organización” ya que las mismas reflejan una interacción entre características personales y de la organización (Peña Rivas, 2018).

Si bien es cierto las personas viven en sociedad con una variedad de ambientes, sean personales, profesionales o religiosos. Mientras que, las organizaciones son una mini sociedad, las cuales están compuestas por estas personas, cada uno con un rol distinto y esta situación los conlleva a comportamientos diversos que pueden afectar el ambiente de trabajo.

Según (Fiallo, Alvarado, & Soto, 2015) el clima organizacional se define como “las relaciones establecidas entre los miembros de la empresa que forman el ambiente en el que los empleados realizan sus actividades”. El clima organizacional puede ser un vínculo positivo o un obstáculo para su desempeño organizacional”, entenderemos que las empresas siempre deben esforzarse por mejorar su productividad, teniendo en cuenta el clima organizacional, pues es muy importante realizar el trabajo, conociendo la relación que se da entre las distintas unidades organizacionales de la empresa.

El clima organizacional según Méndez (2006) es la forma como las personas establecen procesos de acción social y estos procesos son influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también su ambiente interno. Esta definición según Méndez (2006) ha tenido una buena aceptación y ha sido tomado en cuenta en varias organizaciones de diferentes sectores y tamaños, para medición de técnicas, análisis e interpretación de metodologías particulares en área de gestión humana y organizacional.

Sin embargo, hay que destacar que en la actualidad el concepto de clima organizacional como lo menciona (Ramos Moreno, 2012) es un tema que despierta el interés de muchos profesionales y disciplinas; a partir de su misma razón de ser en los contextos organizacionales reconocen la importancia de su estudio, en el que priman las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto.

Mientras que, Chiavenato (2009) por su parte, considera que el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes en las actitudes, comportamientos de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización.

Goncalves (2000) define que el clima se da por las percepciones del personal de una organización como son: los factores ambientales y estructura. Da como resultado diversos comportamientos de las personas dentro de la organización.

El clima organizacional para García (2003) representa las percepciones que el individuo tiene de la organización el cual trabaja y la opinión que se ha creado de ella, tomando en cuenta las dimensiones de: autonomía, estructura, recompensas, consideración, apoyo, apertura, entre otras.

Estas definiciones permiten determinar que el clima organizacional es la identificación de características que hacen los individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento, es importante para nuestro estudio. La consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo dentro de su contexto organizacional (Koonts, Weihrich, & Cannice, 2012).

Importancia del Clima Organizacional

El clima organizacional es muy importante porque permite visualizar el comportamiento físico y humano que se desarrolla en la organización.

Además de esto según (Fiallo, Alvarado, & Soto, 2015) un estudio del clima organizacional permite analizar el nivel de retroalimentación de los procesos ya implementados en la empresa, lo que permite realizar cambios para aumentar la efectividad de la organización.

Esto debido a que la competencia en la actualidad de las empresas tiene lugar en diferentes campos, según Drucker citado por (Tokarski & Oleksa-Marewska, 2019) hace referencia al proceso de producción y los bienes de la empresa no indica el desarrollo de ventajas competitivas. Las oportunidades de hoy en condiciones competitivas no pueden limitarse a reducir los costes de producción y distribución, sino que también hay que tener en cuenta la mano de obra y el entorno laboral.

Es por esto que, en las economías modernas, el capital más importante de una organización está conformado por el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores, como podemos constatar en el año 1959 P. Drucker (1999) definió a los trabajadores como sabedores del conocimiento en la materia y ejecutores de la misma en sus trabajos. Desde entonces se ha investigado mucho sobre los trabajadores y su entorno, ya mediados del siglo XX se reconocía a los trabajadores como un importante grupo profesional que realizaba su trabajo de acuerdo al clima organizacional, todo gracias a el desarrollo económico y la necesidad de especialización que condujo al avance de la globalización.

Dimensiones del Clima Organizacional

El clima organizacional ha sido uno de los principales temas utilizados para analizar la dimensión del ambiente organizacional, el cual a su vez depende de los procedimientos, políticas, ambiente físico y psicológico y las características de los empleados.

Sin embargo, varios estudios de clima organizacional han demostrado que las variables más importantes del clima organizacional se agrupan a lo largo de estas dimensiones; liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, participación, reconocimiento y aliento, manejo de quejas, intereses económicos, grado de formalización, comunicación, asunción de riesgos, formación o educación, empleo, decisiones de selección, etc.

De lo ya mencionado anteriormente se dará a conocer las 4 dimensiones más importantes del clima organizacional los cuales son:

Comunicación. Según (Robbins & Judge, 2009, pág. 385) una comunicación perfecta existe cuando un pensamiento e idea se transmitiera de modo que la imagen mental percibida por el receptor fuera exactamente la misma que la imagen mental del emisor.

Además, para Chiavenato (2007) la comunicación es la transferencia de información o significado de una persona a otra. En otras palabras, la comunicación es el intercambio de ideas entre dos o más individuos. Cabe señalar que debe haber un emisor y un receptor, de lo contrario no habrá comunicación. También debemos mencionar que una organización sin un proceso de comunicación no podrá funcionar, porque esta actividad es la integración de todos los miembros de la unidad para coordinar todos sus departamentos.

Motivación. Para Robbins & Judge (2009) la motivación se convierte en el resultado de la interacción humana con el medio ambiente. Esto nos lleva al hecho de que algunas personas parecen estar en el camino hacia el éxito. Pero algunas personas suelen carecer de este talento, por lo que un trabajador que hace 5 prendas al día puede hacer 20 en un día, porque la motivación obliga a un cambio de actitud. Al analizar el concepto de motivación, se debe recordar que el nivel de motivación varía de persona a persona.

Liderazgo. Según (Lussier & Achua, 2011) la influencia se convierte en un factor importante en el liderazgo porque es el proceso de comunicar ideas, crear aceptación y al mismo tiempo motivar a los seguidores a implementar nuevas ideas, cambiando el comportamiento de los demás para lograr los resultados deseados. Cabe mencionar que el liderazgo carece de un modelo claro porque en una situación dada dependerá de condiciones sociales como: normas, valores y procedimientos.

Trabajo en Equipo. Un equipo es un número comparativamente pequeño de individuos con competencias complementarias (conocimientos, destrezas y cualidades), con metas de desempeño comunes y que interactúan entre sí solidariamente responsables (Hellriegel & Slocum, 2004). Los equipos de trabajo tienen compromisos compartidos entre sí para el desempeño colectivo, sin embargo, las metas no se alcanzan sin la interacción de los que forman el equipo (Barroso Tanoira, 2014).

Desempeño Laboral

El desempeño está dado como la organización instituye en los colaboradores los procedimientos para una planificación, retroalimentación y la evaluación de todos los que integran un grupo de trabajo dentro de una empresa, también se lo conoce como gestión del rendimiento del trabajo (Carvajal, Delgado, Ferro, & García, 2013).

Según Chiavenato (2009) define el desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados” para alcanzar las metas mediante las estrategias establecidas, y así obtener el desempeño de las habilidades que tiene cada colaborador en la ejecución de sus tareas o actividades.

Además, Chiavenato (2011) argumenta que “el desempeño laboral de una persona puede evaluarse a través de factores previamente definidos y valorados los cuales son: factores actitudinales: actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, presentación personal, creatividad y capacidad de realización”.

La autora Pérez Montejo (2009) menciona que el desempeño laboral se define como las acciones o comportamientos observados en los empleados, que se relacionan con el logro de las metas organizacionales, y se pueden medir por las habilidades y calificaciones de cada individuo.

Para Pérez (2013) es importante saber cómo desarrollar el personal para mejorar el trabajo de la organización. El desarrollo de los empleados puede incluir educación, oportunidades para adquirir experiencia y aprender de los demás.

Fernández (2010) indica que la mayoría de los empleados requieren retroalimentación sobre cómo lo están haciendo, y que los responsables de administrar a otros empleados necesitan evaluar el desempeño individual para decidir qué acción tomar. Mediante la implementación de un sistema de retroalimentación formal y sistemático, Recursos Humanos puede determinar qué empleados cumplen o superan las expectativas y cuáles no. En resumen, se trata de si el individuo tiene un horizonte, es decir, las habilidades necesarias para tener éxito.

Capacidades + Aptitudes + Conocimientos + Experiencias

El propio autor muestra que los cuatro términos trabajan juntos y de alguna manera configuran la situación actual del empleado, así como también predicen su posible futuro. Por esta razón, es necesario evaluar no solo la competencia del individuo, sino también su don para el aprendizaje continuo, su tendencia a adquirir más conocimientos, su deseo de llenarse de experiencia lo ayuda a hacer una contribución sostenible y desarrollar constantemente. La falta de consideración de alguno de estos factores irá en quebranto de la consecución de los objetivos de la organización.

A continuación, se resumen algunos de los beneficios de invertir en el personal Pérez (2013) para la organización:

- Para ser eficaz, una organización necesita empleados con el conocimiento, las habilidades y la experiencia para hacer su trabajo y ejecutar la estrategia de la organización. No siempre se puede contratar a las personas adecuadas, por lo que a veces vale la pena

elegir a los trabajadores adecuados y brindarles oportunidades de aprendizaje para cumplir con los requisitos del trabajo.

- Cuando a las personas se les da la oportunidad de avanzar y crecer en el trabajo, es más probable que se sientan motivadas. Una mayor motivación conduce a un trabajo más productivo.
- Es más probable que los empleados permanezcan en una organización que ofrece oportunidades de crecimiento personal. Una organización de este tipo suele ser más eficaz porque mantiene el conocimiento y el aprendizaje de la organización.
- El contexto en el que opera una organización siempre está cambiando. Por ello, es fundamental seguir aprendiendo.
- Para los individuos
- La oportunidad de aprender y crecer conduce a la satisfacción laboral y un sentido de logro.
- Las oportunidades de aprendizaje y crecimiento permiten a los empleados desarrollar sus carreras dentro y fuera de la organización.

Desarrollar personas es como cultivar árboles, no puedes plantar semillas, pero puedes proporcionarles el ambiente necesario para que crezcan; agua, buena tierra, suficiente sol y sombra, abono, protección contra malas hierbas y plagas. Del mismo modo, no se puede obligar a las personas a crecer, pero las organizaciones deben esforzarse por proporcionar el entorno que los empleados necesitan para prosperar, Pérez (2013).

Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño permite analizar los puestos de trabajo, como hace mención Chiavenato (2009) es la “definición de criterios y normas del desempeño para evaluar a los ocupantes, metas y resultados que se deben alcanzar, etcétera”.

Anteriormente, según Fernández (2010) la evaluación del desempeño se limitaba al juicio unilateral del jefe sobre el comportamiento funcional del colaborador. Luego, a medida que evolucionó el modelo de recursos humanos, se fueron formando generaciones del modelo, hasta el punto de que hoy en día existen ejemplos de evaluaciones de cuarta generación.

La evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo, sino una herramienta para mejorar el desempeño de los recursos humanos de la empresa.

Las revisiones de desempeño se llevan a cabo con o sin un programa de evaluación formal en la organización. Los gerentes de línea monitorean continuamente el desempeño de los empleados y se forman una impresión de su valor relativo para la organización. La mayoría de las grandes organizaciones han creado un programa formal diseñado para facilitar y estandarizar la evaluación de los empleados; sin embargo, la evaluación a nivel de PYME es muy limitada.

Cabe destacar que el interés particular de la evaluación de desempeño es específicamente en conocer su desempeño en cuanto al puesto, es decir, el comportamiento de la persona que ocupa dicho puesto de trabajo, además, cada persona es diferente, su esfuerzo, sus habilidades y capacidades son únicas de cada persona y depende de muchos otros factores que influyen en el desempeño de cada uno de ellos, Chiavenato (2011).

Beneficios de la Evaluación del Desempeño

Para Chiavenato (2011) cuando se ha desarrollado un correcto proceso de evaluación de desempeño este trae beneficios tanto a corto como largo plazo, además de que los involucrados

son beneficiados, los cuales son: el subordinado o individuo, el gerente y la empresa u organización. Los beneficios por cada involucrado se presentan a continuación:

Tabla 1

Beneficios de la evaluación de desempeño

Individuo	Gerente	Organización
Conocer las medidas que los superiores decidan para mejorar su desempeño y las propias que debe tomar en cuenta para perfeccionar.	Evaluar en base a factores con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad	Evalúa el potencial humano y definir la contribución de cada colaborador.
Autoevaluación y crítica personal en relación al desarrollo y control personal	Proporcionar medidas con propósito de mejorar el desempeño de los colaboradores.	Identificar a los colaboradores que necesitan perfeccionarse en las áreas determinadas y seleccionar a aquellos que estén listos para ser promovidos.

El autor Barón (2017) menciona que cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planificado, coordinado y desarrollado, tiene beneficios a corto, mediano y largo plazo. En general, los principales beneficiarios son los empleados o subordinados, gerentes, la organización y la comunidad.

Dimensiones del Desempeño Laboral

Calidad de Trabajo. “es un estándar personal, no algo impuesto desde afuera o para justificar hacia fuera, es la búsqueda paso a paso de la excelencia profesional en cada tarea que desarrollamos” Álvarez (2016)

Responsabilidad. Debe ser fundamental cumplir con el trabajo o actividades asignadas dentro de los plazos establecidos e indicaciones dadas, el autor Franklin Fincowsky (1998) define la responsabilidad como la “capacidad de respuesta al asumir un compromiso”, es la

aptitud que toma el colaborador de estar comprometido y actuar apropiadamente, además, para el alcance de los objetivos ya que, “los miembros son responsables por los resultados” según Chiavenato (2009).

Compromiso institucional.

Liderazgo y Trabajo en equipo. En relación al trabajo en equipo (Díaz, 2001) lo define como “un conjunto de personas que poseen destrezas y preparaciones específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta común”.

En esta dimensión se unifican los índices de liderazgo y colaboración, por lo tanto, se detalla a manera individual su definición:

Liderazgo. Para (Chiavenato, 1993) el liderazgo “es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Colaboración. Más que la actitud que tenga el colaborador hacia el trabajo también debe ser la capacidad que este tenga para mantener buena relación con otros, refiriéndose “a la capacidad de participar con esfuerzo y dinamismo en las actividades contribuyendo al logro de objetivos” de acuerdo con Chiavenato (2006) ya que cooperando se deja a un lado la competitividad entre compañeros y más bien se impulsa al logro del objetivo común como equipo.

Capítulo II

Diagnóstico o Estudio de Campo

Resultados y Análisis

Pregunta 1. Los canales de comunicación formales son utilizados de manera eficiente

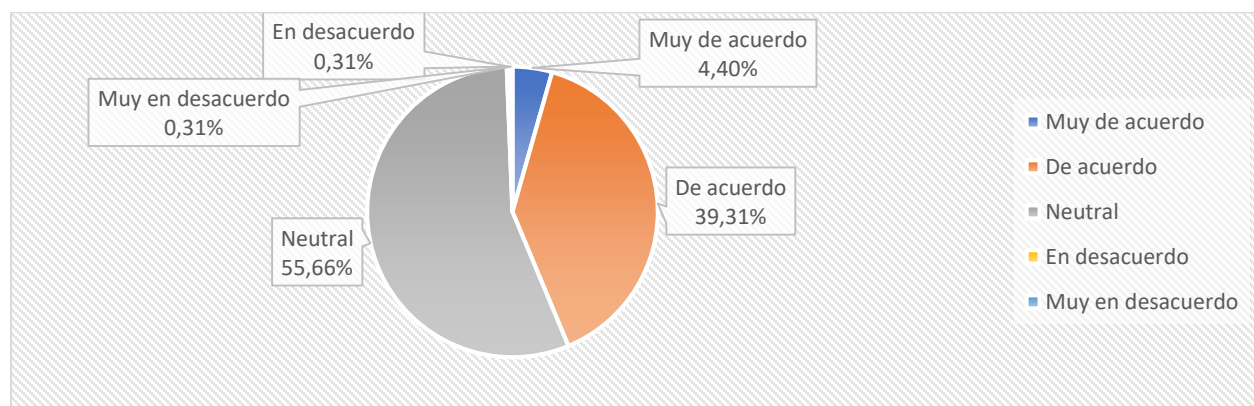
Tabla 2

Resultados de la encuesta

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	14	4,40%
De acuerdo	125	39,31%
Neutral	177	55,66%
En desacuerdo	1	0,31%
Muy en desacuerdo	1	0,31%
Totales	318	100,00%

Figura 2

Resultados de la encuesta



Análisis e interpretación:

En relación a la pregunta planteada acerca de la comunicación formal del municipio de Manta, podemos observar en porcentajes el 4,40% indican estar muy de acuerdo, mientras que un 39,31% de encuestados señalaron estar De Acuerdo, no obstante, el 55,66% indicó estar neutral, un 0,31% en desacuerdo y el 0,31% en muy en desacuerdo, pudiendo observar en lo que respecta

a comunicación formal una mayor frecuencia en que los empleados mantienen una posición neutral al respecto de esta pregunta.

Pregunta 2. La retroalimentación en su puesto de trabajo es frecuente

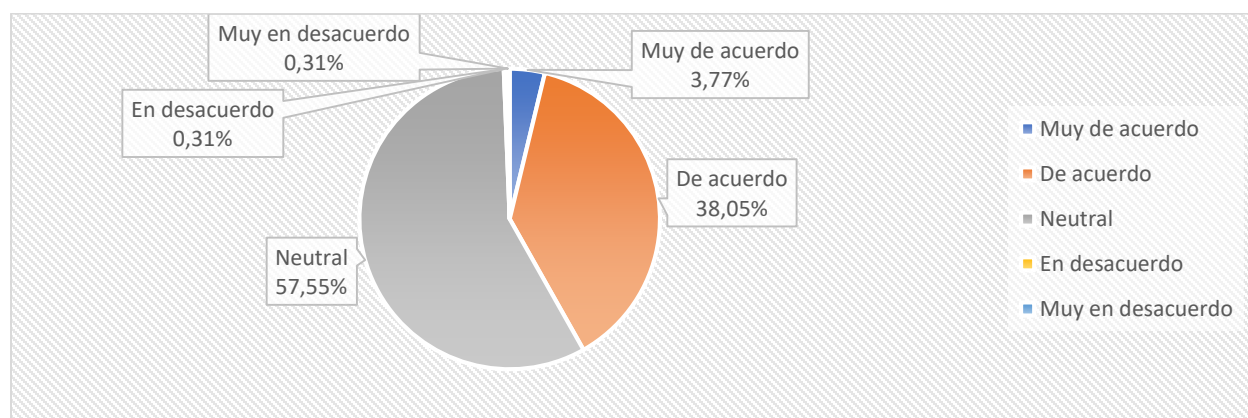
Tabla 3

Resultados de la encuesta

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	12	3,77%
De acuerdo	121	38,05%
Neutral	183	57,55%
En desacuerdo	1	0,31%
Muy en desacuerdo	1	0,31%
Totales	318	100,00%

Figura 3

Resultados de la encuesta



Análisis e Interpretación:

En relación a la pregunta planteada acerca de la retroalimentación del municipio de Manta, podemos observar en porcentajes el 3,77% indican estar muy de acuerdo, mientras que un 38,05% de encuestados señalaron estar De Acuerdo, no obstante, el 57,55% indicó estar neutral, un 0,31% en desacuerdo y el 0,31% en muy en desacuerdo, pudiendo observar que existe una

frecuencia parecida a la pregunta anterior, esta vez en representación a la retroalimentación recibida de los trabajadores del municipio.

Pregunta 3. Se promueve la capacitación en su puesto de trabajo

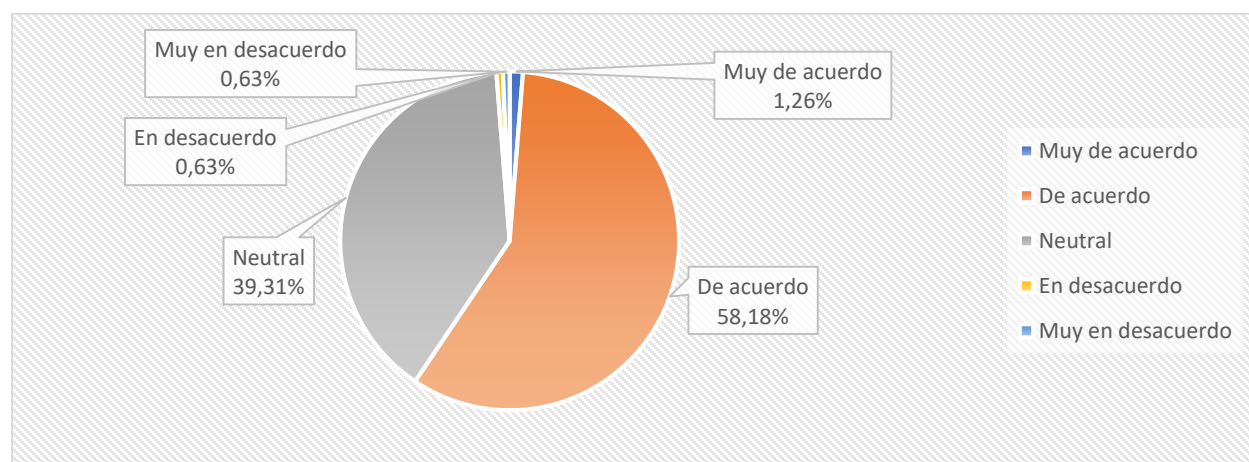
Tabla 4

Resultados de la encuesta

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	4	1,26%
De acuerdo	185	58,18%
Neutral	125	39,31%
En desacuerdo	2	0,63%
Muy en desacuerdo	2	0,63%
Totales	318	100,00%

Figura 4

Resultados de la encuesta



Análisis e Interpretación:

En relación a la capacitación a los empleados del municipio de Manta, podemos observar en porcentajes el 1,26% indican estar muy de acuerdo, mientras que un 58,18% de encuestados señalaron estar De Acuerdo, no obstante, el 39,31% indicó estar neutral, un 0,63% en desacuerdo y el 0,63% en muy en desacuerdo, pudiendo observar que, si se está dando una motivación

acertada, aunque hay frecuencia elevada de los que permanecen en una posición neutral según los resultados observados.

Pregunta 4. En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo

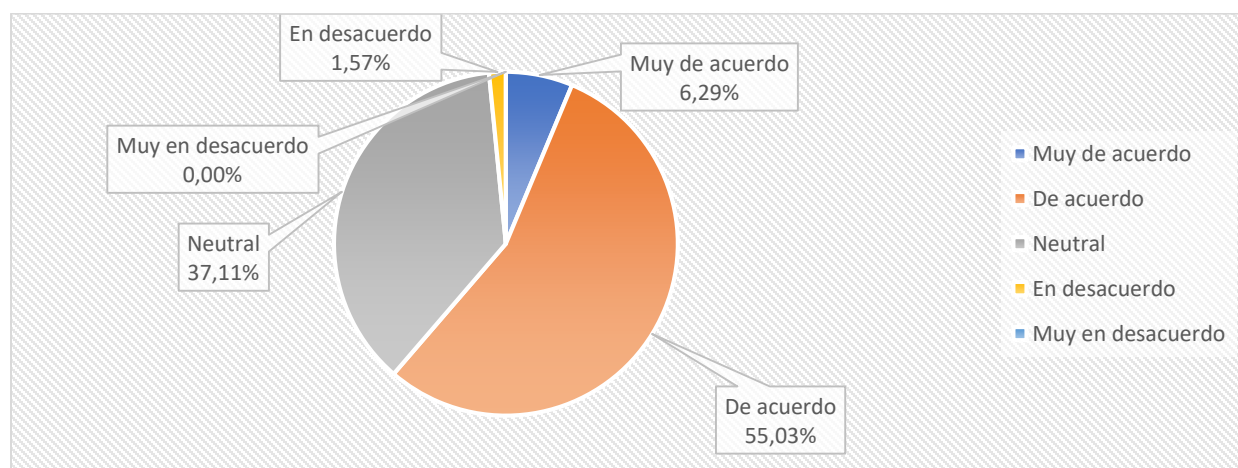
Tabla 5

Resultados de la encuesta

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	20	6,29%
De acuerdo	175	55,03%
Neutral	118	37,11%
En desacuerdo	5	1,57%
Muy en desacuerdo	0	0,00%
Totales	318	100,00%

Figura 5

Resultados de la encuesta



Análisis e Interpretación:

En relación a la pregunta planteada acerca de los métodos de trabajo del municipio de Manta, podemos observar en porcentajes el 6,29% indican estar muy de acuerdo, mientras que un 55,03% de encuestados señalaron estar De Acuerdo, no obstante, el 37,11% indicó estar neutral,

un 1,57% en desacuerdo, se puede observar que en una gran parte si se mejoran los métodos de trabajo en el GAD Manta.

Pregunta 5. Los criterios de los trabajadores son considerados para una correcta toma de decisiones en el GAD de Manta

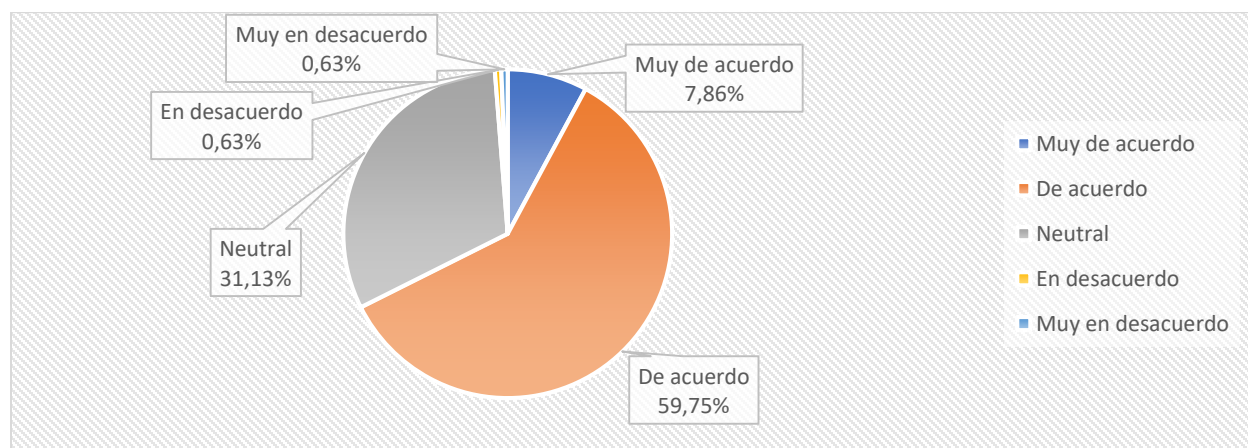
Tabla 6

Resultados de la encuesta

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	25	7,86%
De acuerdo	190	59,75%
Neutral	99	31,13%
En desacuerdo	2	0,63%
Muy en desacuerdo	2	0,63%
Totales	318	100,00%

Figura 6

Resultados de la encuesta



Análisis e Interpretación:

En relación a la pregunta planteada acerca de los criterios escuchados de los empleados del municipio de Manta, podemos observar en porcentajes el 7,86% indican estar muy de acuerdo, mientras que un 59,75% de encuestados señalaron estar De Acuerdo, no obstante, el 31,13%

indicó estar neutral, un 0,63% en desacuerdo y el 0,63% en muy en desacuerdo, se puede observar en su mayoría si son considerados los criterios de los trabajadores de GAD Manta.

Pregunta 6. La relación que existe entre líder y el equipo de trabajo es la adecuada

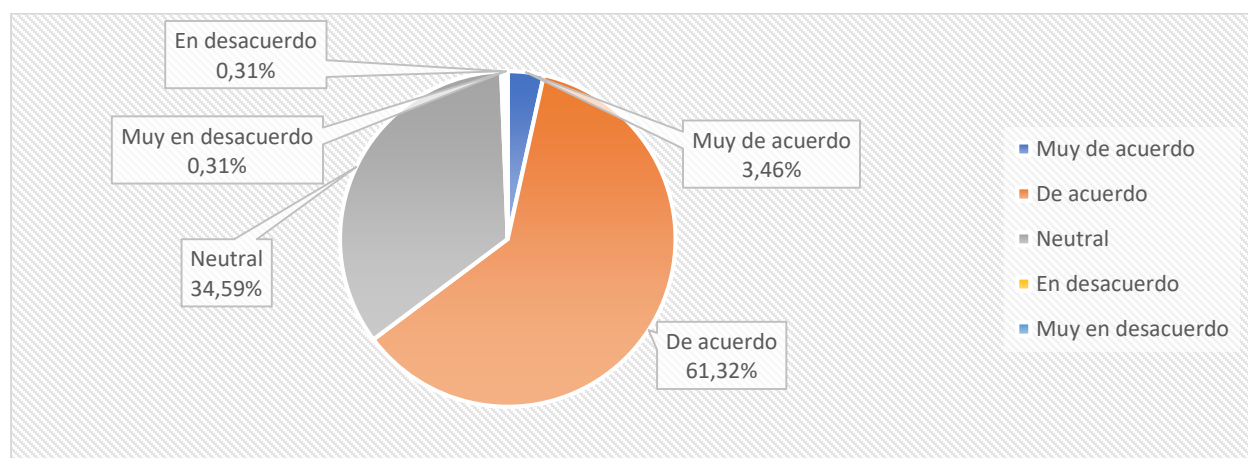
Tabla 7

Resultados de la encuesta

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	11	3,46%
De acuerdo	195	61,32%
Neutral	110	34,59%
En desacuerdo	1	0,31%
Muy en desacuerdo	1	0,31%
Totales	318	100,00%

Figura 7

Resultados de la encuesta



Análisis e Interpretación:

En relación a la pregunta planteada acerca del liderazgo en el municipio de Manta, podemos observar en porcentajes el 3,46% indican estar muy de acuerdo, mientras que un 61,32% de encuestados señalaron estar De Acuerdo, no obstante, el 34,59% indicó estar neutral, un 0,31% en desacuerdo y el 0,31% en muy en desacuerdo, pudiendo observar que existe un liderazgo

adecuado, pero es una dimensión que hay que seguir mejorando para llegar a cada uno de los trabajadores del GAD Manta.

Pregunta 7. En el GAD de Manta existe un ambiente de colaboración entre compañeros de trabajo

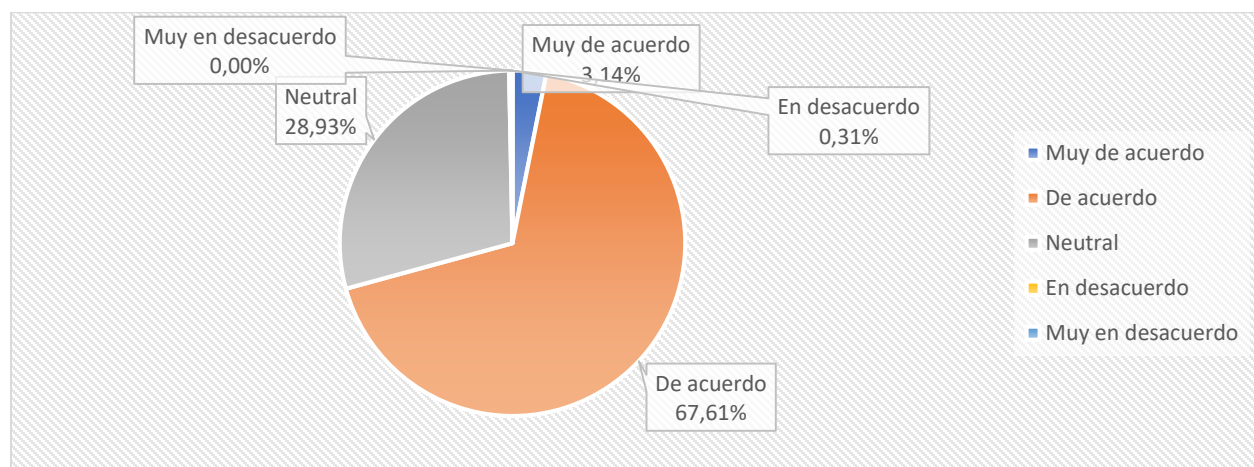
Tabla 8

Resultados de la encuesta

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	10	3,14%
De acuerdo	215	67,61%
Neutral	92	28,93%
En desacuerdo	1	0,31%
Muy en desacuerdo	0	0,00%
Totales	318	100,00%

Figura 8

Resultados de la encuesta



Análisis e Interpretación:

En relación a la pregunta planteada acerca del ambiente de colaboración del municipio de Manta, podemos observar en porcentajes el 3,14% indican estar muy de acuerdo, mientras que un 67,61% de encuestados señalaron estar De Acuerdo, no obstante, el 28,93% indicó estar neutral,

un 0,31% en desacuerdo, reflejando que si existe un ambiente de colaboración entre los empleados del municipio aunque igual existe una posición neutral según los resultados observados de una frecuencia a tomar en consideración, lo cual es importante en el clima organizacional.

Pregunta 8. El jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo

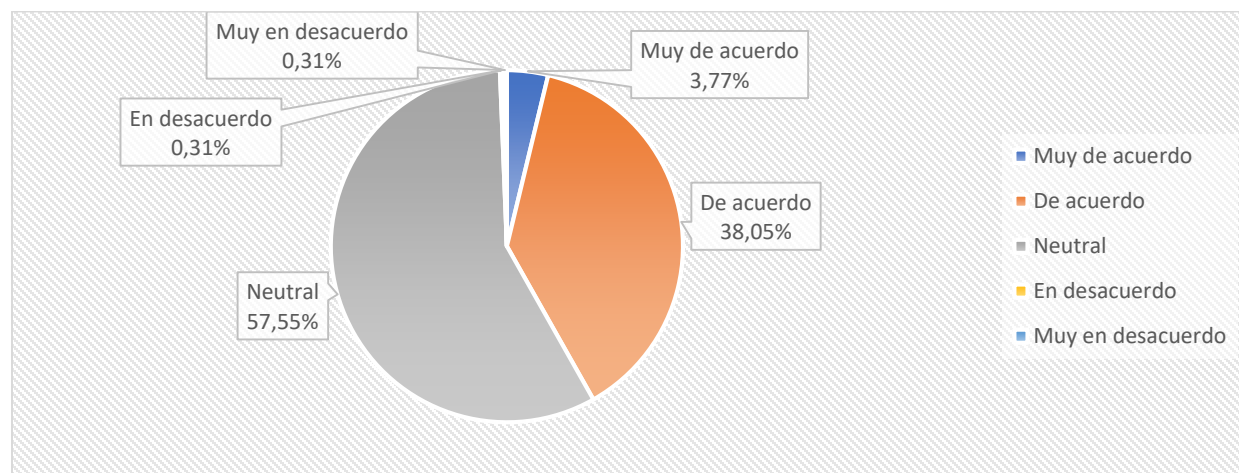
Tabla 9

Resultados de la encuesta

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	12	3,77%
De acuerdo	121	38,05%
Neutral	183	57,55%
En desacuerdo	1	0,31%
Muy en desacuerdo	1	0,31%
Totales	318	100,00%

Figura 9

Resultados de la encuesta



Análisis e Interpretación:

En relación a la pregunta planteada podemos observar en porcentajes el 3,77% indican estar muy de acuerdo, mientras que un 38,05% de encuestados señalaron estar De Acuerdo, no obstante, el 39,31% indicó estar neutral, un 0,31% en desacuerdo y el 0,31% en muy en desacuerdo.

Pregunta 9. Se realizan evaluaciones para obtener un resultado mejor al realizar sus tareas

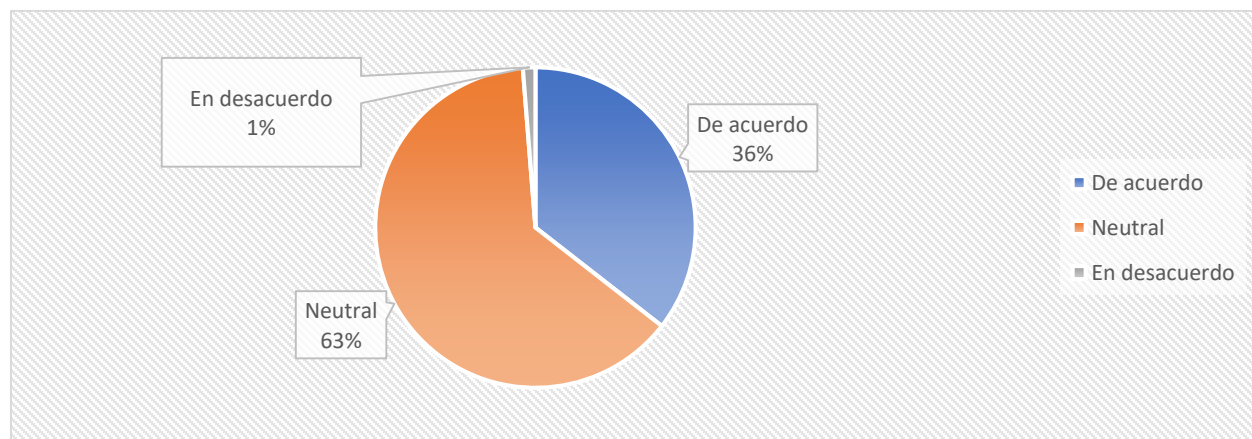
Tabla 10

Resultados de la encuesta

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0,00%
De acuerdo	113	35,53%
Neutral	201	63,21%
En desacuerdo	4	1,26%
Muy en desacuerdo	0	0,00%
Totales	318	100,00%

Figura 10

Resultados de la encuesta



Análisis e Interpretación:

En relación a la pregunta planteada podemos observar en porcentajes que un 36% de encuestados señalaron estar De Acuerdo, no obstante, el 63% indicó estar neutral, un 1% en desacuerdo, en

esta pregunta se observa la proactividad de los empleados de municipio, teniendo un alto porcentaje neutral según los resultados presentados.

Pregunta 10. Mantiene a su jefe inmediato informado de su progreso en el trabajo

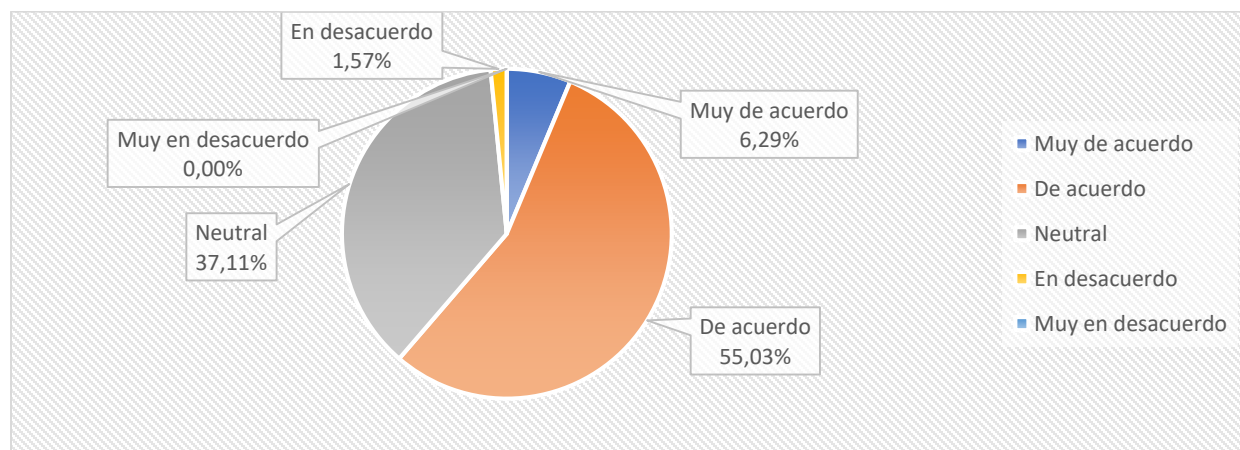
Tabla 11

Resultados de la encuesta

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	20	6,29%
De acuerdo	175	55,03%
Neutral	118	37,11%
En desacuerdo	5	1,57%
Muy en desacuerdo	0	0,00%
Totales	318	100,00%

Figura 11

Resultados de la encuesta



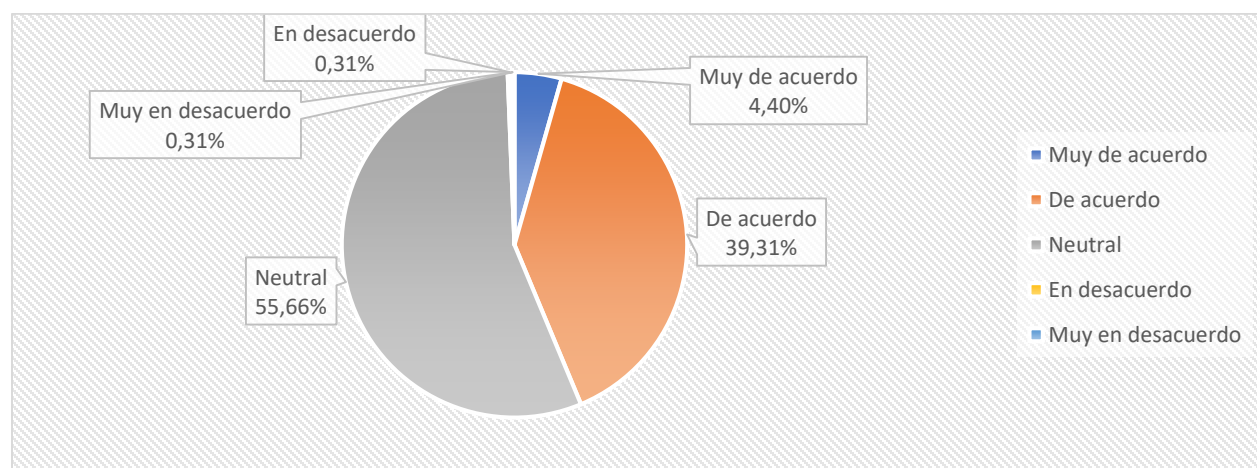
Análisis e Interpretación:

En relación a la pregunta planteada podemos observar en porcentajes el 6,29% indican estar muy de acuerdo, mientras que un 55,03% de encuestados señalaron estar De Acuerdo, no obstante, el 37,11% indicó estar neutral, un 1,57% en desacuerdo.

Pregunta 11. Aporta usted ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de su área

Tabla 12*Resultados de la encuesta*

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	14	4,40%
De acuerdo	125	39,31%
Neutral	177	55,66%
En desacuerdo	1	0,31%
Muy en desacuerdo	1	0,31%
Totales	318	100,00%

Figura 12*Resultados de la encuesta***Análisis e Interpretación:**

En relación a la pregunta planteada podemos observar en porcentajes el 4,40% indican estar muy de acuerdo, mientras que un 39,31% de encuestados señalaron estar De Acuerdo, no obstante, el 55,56% indicó estar neutral, un 0,31% en desacuerdo y el 0,31% en muy en desacuerdo.

Pregunta 12. Se valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo

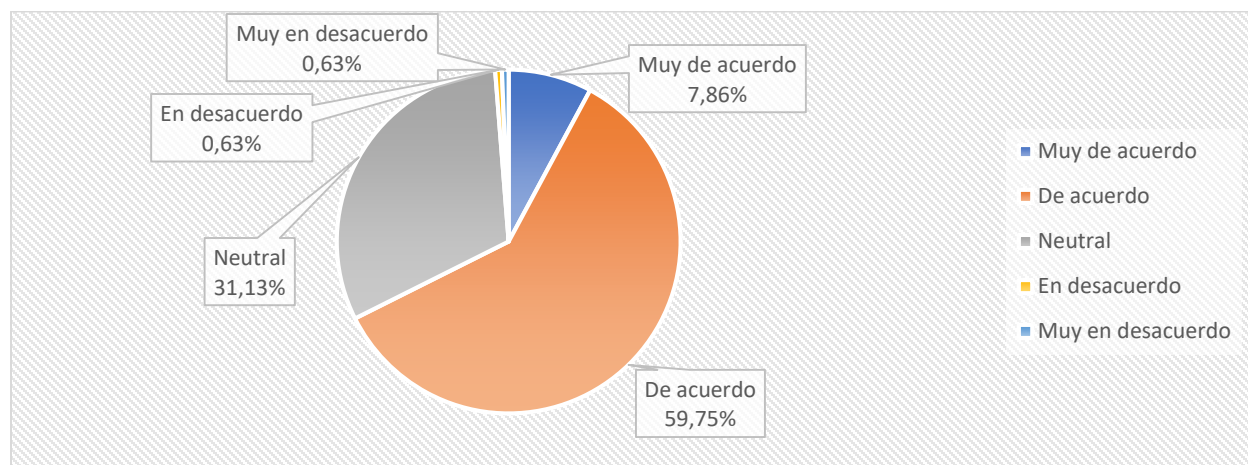
Tabla 13

Resultados de la encuesta

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	25	7,86%
De acuerdo	190	59,75%
Neutral	99	31,13%
En desacuerdo	2	0,63%
Muy en desacuerdo	2	0,63%
Totales	318	100,00%

Figura 13

Resultados de la encuesta



Análisis e Interpretación:

En relación a la pregunta planteada con respecto a la valoración de las ideas del equipo de trabajo, podemos observar en porcentajes el 7,86% indican estar muy de acuerdo, mientras que un 59,75% de encuestados señalaron estar De Acuerdo, no obstante, el 31,13% indicó estar neutral, un 0,63% en desacuerdo y el 0,63% en muy en desacuerdo. Estos resultados reflejan un respeto hacia las ideas o sugerencias de los empleados dentro de sus funciones, teniendo en cuenta los porcentajes neutrales y otros en desacuerdo.

Comprobación de Resultados.

La hipótesis general planteada en esta investigación dice: “El clima organizacional afecta significativamente a los trabajadores del Municipio de Manta”.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por tanto, se concluye que el clima organizacional incide en el desempeño de los trabajadores, es decir, existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del GAD Municipal de Manta, consideran que las decisiones que toman, la comunicación, los incentivos y las relaciones con los empleados tienen un impacto positivo en su desempeño y capacidad laboral en este momento, ya que las respuestas dadas son en su mayoría positivas, considerando que en todas las preguntas existen porcentajes altos de personas que se mantienen neutrales ante las interrogantes planteadas, por lo cual, hay que tomar acciones que fortalezcan todas las áreas del clima organizacional ya que el desempeño laboral depende de esto, por lo que, en la siguiente sección se brindan recomendaciones para su implementación.

Capítulo III

Diseño de la Propuesta

Título de la Propuesta

Acciones de mejora orientadas al fortalecimiento del Clima Organizacional y el Desempeño de los trabajadores del GAD Municipal de Manta.

Introducción

Es importante saber que el clima organizacional tiene un impacto significativo en el comportamiento de los empleados, así como un impacto significativo en la productividad organizacional.

Esta investigación sugiere que una mayor cantidad de trabajadores comprometidos con la entidad mejora las relaciones interpersonales entre los altos directivos y los colaboradores, lo que permite la ejecución de mejores servicios hacia los clientes. En esta línea de pensamiento, estas estrategias están diseñadas para fortalecer el liderazgo para mejorar el clima organizacional y el desempeño de los empleados, y las mismas estrategias pueden implementarse en la alta dirección del GAD Municipal de Manta quienes están obligados a guiar a los trabajadores, para que éstos lleguen a cumplir los objetivos y metas establecidas por esta entidad pública.

La presente investigación desarrolla una propuesta mediante acciones que para mejorar aspectos fundamentales hacia perfeccionamiento empresarial como única vía posible para obtener la satisfacción de empleados.

Objetivos de la Propuesta

- ✚ Describir acciones que fortalezcan la comunicación organizacional y de esta manera poder mejorar el clima organizacional existente en el GAD Municipal de Manta.
- ✚ Determinar acciones motivacionales para crear un ambiente de trabajo donde los empleados puedan realizar sus actividades de manera eficaz.
- ✚ Determinar acciones que permitan fortalecer el liderazgo en todas las áreas del municipio de Manta.
- ✚ Describir acciones para aumentar el trabajo en equipo en el municipio de Manta, generando un ambiente optimista entre todos los colaboradores.

Acciones para el mejoramiento del clima organizacional del GAD de Manta.

El enfoque de estos aspectos es fortalecer y mejorar el clima organizacional en el “GAD de Ciudad de Manta” para que cuente con personal altamente calificado y así mejorar el funcionamiento de la unidad estructural.

Se tiene en cuenta los resultados de la observación realizada, así como de las encuestas y cuestionarios aplicados en relación con el clima laboral se proponen las siguientes acciones a desarrollar.

Acciones orientadas al fortalecimiento del clima organizacional del Municipio de la ciudad de Manta.

Plan de Mejora del Clima Organizacional.

Dimensión: Comunicación.

Tabla 14

ACCIÓN	OBJETIVOS	RESPONSABLE	RECURSOS	COSTOS ESTIMADOS
. -Capacitar a todos los trabajadores en temas relacionados con la comunicación efectiva. . - Estimular la comunicación efectiva entre trabajadores y directivos.	. - Lograr elevados estándares de comunicación efectiva entre trabajadores y directivos. .-Aumentar la comunicación Ascendente y Descendente.	Dirección administrativa Dirección de administración del talento humano	Departamento de Talento Humano del Municipio de la ciudad de Manta.	\$ 400,00

Elaborado por: Solange Mero

Dimensión: Motivación.

ACCIÓN	OBJETIVOS	RESPONSABLE	RECURSOS	COSTOS ESTIMADOS
. -Incentivar a los trabajadores a mantener una actitud positiva mediante el uso de incentivos y recompensas. . - Desarrollar un plan de desarrollo personal basado en las competencias respectivas de cada trabajador. . - Identificar las causas que influyen en la disminución del dinamismo de algunos trabajadores	. -Mantener una actitud positiva en los trabajadores de la empresa. . - Potencializar Conocimientos, habilidades y Actitudes de los colaboradores del municipio.	Dirección administrativa Dirección de administración del talento humano	. -Sala de reuniones Documentos .-Material de Oficina .-Proyectores .-Otros	\$ 400,00

Elaborado por: Solange Mero

Dimensión: Liderazgo.

ACCIÓN	OBJETIVOS	RESPONSABLE	RECURSOS	COSTOS ESTIMADOS
Realizar talleres de fortalecimiento sobre habilidades de liderazgo a los jefes de cada departamento del Municipio de Manta.	.- Mejorar la satisfacción de los trabajadores en su puesto de trabajo. .- Mejorar la coordinación y obtener resultados de manera eficaz.	Dirección administrativa Dirección de administración del talento humano	.-Sala de reuniones .- Documentos .-Material de Oficina .-Proyectores .-Otros	\$ 400,00

Elaborado por: Solange Mero**Dimensión:** Trabajo en Equipo.

ACCIÓN	OBJETIVOS	RESPONSABLE	RECURSOS	COSTOS ESTIMADOS
.-Realizar talleres de Coaching. .- Definir un programa de capacitación orientada hacia el trabajo en equipos. .-Fortalecer el trabajo en equipo y la solución de problemas basado en el trabajo colectivo	.- Mejorar el trabajo en equipo, mejorando las relaciones interpersonales. .- Potencializar el trabajo en equipos y multidisciplinario en las distintas áreas.	Dirección administrativa Dirección de administración del talento humano	.-Sala de reuniones .- Documentos .-Material de Oficina .-Proyectores .-Otros	\$ 400,00

Elaborado por: Solange Mero

Conclusiones

1. En base al objetivo general se concluye que el Clima Organizacional influye de manera significativa en el desempeño de los trabajadores del municipio de Manta, de manera general en los resultados se reflejan porcentajes que no todos los empleados coinciden en la existencia de un buen clima, mediante la comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo se pudo determinar que si tiene una influencia en el desempeño de cada empleado del municipio de Manta.
2. De acuerdo al primer objetivo específico se determina que la comunicación es la base de un clima organizacional adecuado, los resultados reflejaron a esta dimensión con un nivel muy considerable de personas que se mostraron indiferentes hacia las preguntas realizadas, es decir, existen empleados que no perciben la comunicación de manera correcta y esto no permitiría aumentar su desempeño y ser eficaces.
3. En el segundo objetivo específico se observa una aceptación de la mayoría de colaboradores con respecto a la motivación, un empleado motivado es un empleado proactivo y es vital para toda organización como en este caso de estudio del municipio de Manta, de igual manera existen personas que no se sienten motivadas según los resultados obtenidos.
4. De acuerdo al tercer objetivo específico, se concluye que el liderazgo en el municipio de Manta si se considera como loable y este permite que los empleados se sientan direccionados hacia un mismo objetivo. El desarrollo de las habilidades de liderazgo hay que desarrollarlas día a día y así poder llegar a todos los colaboradores en distintas áreas ya que de igual manera existen empleados que no perciben un liderazgo adecuado.

5. Por último, en relación al objetivo específico sobre el trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral, se concluye que, existe el compromiso de cada colaborador, no obstante se reflejan inconformidades al momento de compartir ideas de un equipo de trabajo y que estas sean consideradas en la toma de decisiones, aunque la mayoría está de acuerdo en que si son tomados en cuenta, existe un porcentaje considerable que no percibe la aceptación de esas ideas dentro de su equipo de trabajo.

Recomendaciones

1. Se recomienda poner en práctica las acciones de fortalecimiento del Clima Organizacional para seguir potencializando las competencias de los empleados, haciendo evaluaciones que permitan determinar el nivel de desempeño de cada uno.
2. Tener una comunicación constante y fluida con todas las áreas del municipio, con la dirección del departamento de talento humano para que el colaborador sienta por completo un respaldo en sus funciones.
3. Respecto a la motivación, es importante realizar talleres periódicamente que impulsen el desempeño de cada empleado y hacerlo sentir parte de esta institución pública.
4. Se recomienda el impulso del liderazgo para llevar acciones que ayuden a cada colaborador a ser más eficiente y comprometido con sus funciones, estas acciones del líder de cada departamento o en niveles generales permitirán buscar un solo objetivo para beneficio de los ciudadanos.
5. Por último, el trabajo en equipo hay que fortalecerlo mediante talleres que demuestren la importancia de mirar hacia un solo objetivo y que los trabajadores puedan potencializar el trabajo en equipo y promover sus relaciones interpersonales.

Bibliografía

- Álvarez, F. (2016). *Desde la trinchera*. Obtenido de Desde la trinchera:
<https://www.desdelatrinchera.com/productividad-y-eficiencia/la-calidad-trabajo-se-relaciona-la-calidad-vida/>
- Armijos, F., Bermudez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de Administración de Recursos Humanos. *Scielo*, 163-170.
- Baron, H. P. (2017). *Impacto del desempeño Laboral en la toma de decisiones a nivel estrategico* . Bogota .
- Barroso Tanoira, F. G. (2014). *Factores Determinantes para el Trabajo en Equipo en Empresas Manufactureras. Un Estudio en el Sureste de México* . . XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Pearson Educación.
- Bonache, J. (2008). Los recursos humanos en la internacionalización del Grupo Santander: Objetivos, logros y retos. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 46-59.
- Carvajal, J., Delgado, L., Ferro, J., & García, M. (2013). *Psicología organizacional Perspectivas y avances*. Ecoe Ediciones.
- Ccallo Maquera, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial el Collao Ilave - 2017 - 2018*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9865/Ccallo_Maquera_Maribe
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Recursos humanos: o capital humano de las organizaciones*. The McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill.
- Díaz, S. (2001). *Trabajo en equipo para la calidad*. . Universidad de Chile: Facultad de Ciencias Físicas Matemáticas, Dpto. de Ingeniería Industrial.
- Erazo Reynoso, E. J. (2022). *El clima organizacional y su desempeño laboral de los trabajadores del Gad de Riobamba*. Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9375/1/Erazo%20Reynoso%2C%20E.%282022%29%20El%20clima%20organizacional%20y%20su%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20del%20Gad%20de%20Riobamba..pdf>
- Fernandez, G. (2010). *Evaluación del Desempeño. Unidad de estudio, carrera de administración de empresas de servicios y recursos humanos*.
- Fiallo, D., Alvarado, P., & Soto, L. (2015). *El clima organizacional dentro de un empresa*. Obtenido de CE Contribuciones a La Economía, 4, 12–34.: <https://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- García, D. (2017). “*Estudio del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción de los empleados del GAD Portoviejo en el período 2017*”. Obtenido de Universidad Laica Eloy Alfaro: <https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/1056/1/ULEAMRRPP-0025.pdf>
- Goncalves, A. (2000). *El Clima como término Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)*. Obtenido de

http://moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_md/maestria_en_educacion/desarrollo_y_com_en_los_r_h/sesion4/actividades/ClimaTerminoOrganizacional.pdf

González, R., Jarrín, E., Pauker, T., A. T., Gallardo, D. P., & Burbano, J. (2017). *Guía De Rendición De Cuentas Para Gads*. file:///C:/Users/User/Downloads/Octavo Semestre A/GUIA-GAD.pdf. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/Octavo Semestre A/GUIA-GAD.pdf

Gualli Atupaña, L. M. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales*. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración Pública. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32176>

Hellriegel, D., & Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional* (Décima ed.). Thompson.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metología de la Investigación*. México: McGraw-hill.

Koonts, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México. Mc Graw Hill.

Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo; Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Obtenido de <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>

Martinez, H. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Cengage Learning Editores.

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración*. Universidad del Rosario.

Peña Rivas, H. (2018). *Clima Organizacional. Una construcción personalizada del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial*. Universidad Estatal Península de

- Santa Elena. Facultad de Ciencias de la ingeniería de la UPSE. Obtenido de In Portal de libros Editorial UPSE (1st ed.). UPSE.:
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>
- Pereira, A., & Solís, D. (2019). *Factores del clima organizacional(Caso: Instituciones educacionales de San Carlos)*. (9 ed., Vol. 53). Journal of Chemical Information and Modeling. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v15n1/1692-8563-diem-15-01-00070.pdf>
- Pérez Montejo, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. *Academia*, 7.
- Pérez, G. (2013). *Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur-Caso Avicola Vera*. Lima.
- Quispe, V. (2021). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal en la Municipalidad de Huancán*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/7252>
- Ramos Moreno, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=C748F0089F501F72EDCF48E1942A5F0D.jvm1?sequence=1>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Décima Tercera ed.). Pearson Education.
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A*. Obtenido de [Universidad Andina Simón

Bolívar]. : <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

Solórzano Espinoza, N., Parra Ferié, C., Espinoza Arauz, M., & Macías Barberán, J. (2020).

Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta – EP. – Manabí. *Polo del Conocimiento*, 5(03), 541-553.

doi:10.23857/pc.v5i3.1351

Tamayo, M. (2014). *Proceso de la Investigación Científica*. México: Grupo Noriega Editores.

Tokarski, S., & Oleksa-Marewska, K. (2019). *The importance of organisational climate and commitment of knowledge workers for increasing the competitive advantage of enterprises*. Obtenido de WSB Journal of Business and Finance, 53(1), 13–21.:

<https://sciendo.com/article/10.2478/wsbjbf-2019-0002>

Vara Horna, A. A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Macro EIRL.

Anexos

Operacionalización de Variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items
Clima Organizacional	Comunicación	Delegación	P1
		Retroalimentación	P2
	Motivación	Mejoramiento continuo	P3
		Seguimiento y control	P4
	Liderazgo	Influencia en ideas	P5
		Interacción	P6
	Trabajo en equipo	Cooperación	P7
		Toma de decisiones	P8
Desempeño Laboral	Calidad de Trabajo	Proactividad	P9
	Responsabilidad	Eficiencia	P10
	Compromiso Institucional	Involucramiento	P11
	Liderazgo y trabajo en equipo	Participativo	P12

MATRIZ DE CONSISTENCIA.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION	VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Clima Organizacional	Comunicación	Delegación	<p>La investigación es aplicada, de tipo descriptiva. La modalidad de la investigación es de campo, no experimental. Diseño bibliográfica-documental. Enfoque cuantitativo.</p> <p>Población: 1850 trabajadores de municipio de Manta.</p> <p>Muestra: 318 trabajadores.</p>
¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del cantón Manta?	Describir como el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del cantón Manta.				Retroalimentación	
Problema específico 1:	Objetivo específico 1:			Motivación	Mejoramiento continuo	
¿Cómo la comunicación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad del cantón Manta?	Analizar como la comunicación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad del cantón Manta.			Liderazgo	Seguimiento y control Influencia en ideas	
Problema específico 2:	Objetivo específico 2:	El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio de Manta.		Trabajo en Equipo	Cooperación Toma de decisiones	
¿De qué manera la motivación interviene en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad del cantón Manta??	Describir como la motivación interviene en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad del cantón Manta.		Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Proactividad	
Problema específico 3:	Objetivo específico 3:			Responsabilidad	Eficiencia	

<p>¿Cómo el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad del cantón Manta?</p>	<p>Analizar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad del cantón Manta.</p>	<p>Compromiso institucional</p>	<p>Involucramiento</p>
<p>Problema específico 4:</p>	<p>Objetivo específico 4:</p>		
<p>¿De qué manera el trabajo en equipo incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad del cantón Manta?</p>	<p>Describir como el trabajo en equipo influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad del cantón Manta.</p>	<p>Liderazgo y trabajo en equipo</p>	<p>Participativo</p>

