



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA**

TÍTULO:

“El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores
de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi”

AUTORA:

Genesis Lisbeth Santana Macías

TUTOR:

Eco. Cesar Alarcón Chávez Mg.

**Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio
Carrera de Administración de Empresas**

Manta – Manabí - Ecuador

2024

CERTIFICADO DEL TUTOR

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
	Página 1 de 1	

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

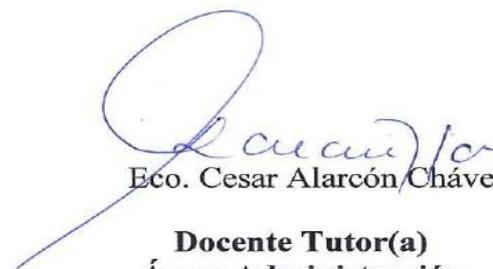
Haber dirigido y revisado el trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante Santana Macías Genesis Lisbeth legalmente matriculada en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2024 (1), cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto es “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristí”.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida 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, 18 de julio de 2024.

Lo certifico,


 Eco. Cesar Alarcón Chávez Mg.
Docente Tutor(a)
Área: Administración

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Genesis Lisbeth Santana Macías**, con cédula de identidad N°**1313597369**, declaro que el presente trabajo de titulación: **“El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi”** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticulado con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



Genesis Lisbeth Santana Macías

C.I.: 1313597369

E-mail: e1313597369@live.uileam.edu.ec

Telf: 0986507129

CERTIFICADO DEL SISTEMA ANTI-PLAGIO



INFORME DE ANÁLISIS
magister

TESIS 2024-1 GÉNESIS SANTANA

9%
Textos sospechosos



9% Similitudes
2% similitudes entre comillas
2% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS 2024-1 GÉNESIS SANTANA.docx
ID del documento: 41625735269920ce410c8702de139a9ac9814781
Tamaño del documento original: 346,5 kB

Depositante: Cesar Alarcón Chávez
Fecha de depósito: 19/7/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 19/7/2024

Número de palabras: 17.545
Número de caracteres: 124.174

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	1library.co Contrastación estadística de hipótesis - Clima organizacional y su rela... https://1library.co/article/contrastación-estadística-hipótesis-clima-organizacional-relación-engage... 81 fuentes similares	6%		Palabras idénticas: 6% (1122 palabras)
2	COMPILATO 5 PROYECTO DE INVESTIGACIÓN- JOSSELYN ZAMORA FINAL ... #86f7d3 El documento proviene de mi grupo 153 fuentes similares	6%		Palabras idénticas: 6% (1116 palabras)
3	Documento de otro usuario #58685c El documento proviene de otro grupo 144 fuentes similares	6%		Palabras idénticas: 6% (1111 palabras)
4	repositorio.unc.edu.pe http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/20.500.14074/5995/1/Tesis_Jazmin_Becerra.pdf 65 fuentes similares	6%		Palabras idénticas: 6% (1038 palabras)
5	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 1.docx PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 1 #889bee El documento proviene de mi grupo 127 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (1131 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	biblioteca.uteg.edu.ec http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/230/MODELO-PARA-EVALUAR-LOS-...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
2	repositorio.unesum.edu.ec https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5203/1/LUCAS_LUCAS_MARIA_GISSELLA.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
3	repositorio.unjbg.edu.pe http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3485/1/65_2018_condori_catunta_dj_espq_...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
4	repositorio.unjfc.edu.pe https://repositorio.unjfc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7157/TESIS.pdf?sequence=1&isAll...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
5	recursosbiblio.url.edu.gt http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)

Fuentes ignoradas Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.unjbg.edu.pe La motivación influye significativamente en el desempe... https://repositorio.unjbg.edu.pe/items/28c15f8e-8509-48b2-a8a4-6a02b8556008	7%		Palabras idénticas: 7% (1204 palabras)
2	1library.co Clima Organizacional: Una construcción personalista del ambiente la... https://1library.co/document/zgw1ep8y-organizacional-construccion-personalista-ambiente-laboral-...	6%		Palabras idénticas: 6% (1194 palabras)
3	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/12285/1/Castillo_CDD.pdf	6%		Palabras idénticas: 6% (1057 palabras)
4	repositorio.ulasamericas.edu.pe http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1474/APONTE_HERNANDEZ.pdf?sequ...	5%		Palabras idénticas: 5% (956 palabras)
5	repositorio.unesum.edu.ec http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/6194/1/SANTANA_MACIAS_ANGGIE_LISSETH.pdf	4%		Palabras idénticas: 4% (756 palabras)
6	repositorio.upn.edu.pe Clima organizacional y su influencia en el desempeño la... https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30440	1%		Palabras idénticas: 1% (224 palabras)

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema “**El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi**”, elaborado por el egresado **Genesis Lisbeth Santana Macías**, la misma que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:

Presidente del tribunal

Ing. Marcillo Pin Karla Rosanna

Miembro del tribunal

Lcdo. Mendoza Briones Amado Antonio

Miembro del tribunal

Ing. Mero Mero Rubén Darío

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado, en primer lugar, a Dios, por brindarme salud e inteligencia para alcanzar todas mis metas. A mis padres, por su apoyo incondicional desde mi niñez, permitiéndome seguir adelante. Y, definitivamente, a mí misma, por todo el esfuerzo, coraje y dedicación que he puesto para lograr este objetivo, superando numerosos obstáculos a lo largo de esta trayectoria. Este trabajo es el resultado del compromiso y esfuerzo que día a día he realizado para alcanzar esta meta.

Genesis Lisbeth Santana Macías

RECONOCIMIENTO

Quiero reconocer este trabajo en primer lugar a **Dios**, por ser mi guía y darme fuerzas cuando sentía que me iba a rendir, siendo el motor y guía en este largo camino universitario que hoy culmina.

Mi más profundo reconocimiento a mis padres, **Hugo Santana** y **Lourdes Macías**, así como a mis hermanos, **Anggie** y **Neixer Santana Macías**, por su apoyo incondicional y el esfuerzo que hacen día a día por darme todo y brindarme su mano en todo este proceso, desde mi niñez hasta la actualidad. Gracias por confiar en mí y por sus consejos, valores y enseñanzas que me han guiado para cumplir una meta más en mi vida.

A mi enamorado **Erick Alvia**, quien ha sido un apoyo incondicional en este arduo proceso. Su paciencia, comprensión y consejos han sido fundamentales para que yo pueda alcanzar este logro académico. Su amor y motivación han sido mi inspiración constante, y agradezco profundamente su presencia en esta etapa de mi camino.

Asimismo, agradezco profundamente a mi tutor de tesis, el **Eco. Cesar Alarcón Chávez Mg**, por su valioso tiempo, sus sugerencias y sus aportaciones, que fueron una base fundamental para el desarrollo logrado de este arduo trabajo de investigación

Finalmente, expreso mi eterna gratitud y reconocimiento a mi querida **Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí** y, de manera especial, a la **Facultad de Ciencias Administrativas** y a sus **docentes**, por la enseñanza, consejos y oportunidades brindadas a mis compañeros y a mí. Gracias a ellos, hoy podemos decir con orgullo que somos profesionales.

Contenido

CERTIFICADO DEL TUTOR	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	III
CERTIFICADO DEL SISTEMA ANTI-PLAGIO.....	IV
APROBACIÓN DEL TRABAJO	V
DEDICATORIA	VI
RECONOCIMIENTO.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XII
RESUMEN	XIII
SUMMARY	XIV
CAPÍTULO I	1
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1 JUSTIFICACIÓN	2
1.2 Perspectiva teórica	5
1.2.1 Antecedes investigativos	5
1.2.2 Bases teóricas	13
Clima organizacional	13
Importancia del clima organizacional	14
Dimensiones del clima organizacional según varios autores	15
Dimensiones de la variable X: clima organizacional	17

Desempeño laboral	20
Evaluación de desempeño	22
Beneficios de la evaluación de desempeño	23
Dimensiones del desempeño laboral según varios autores	25
Dimensiones de la variable Y: desempeño laboral	27
CAPÍTULO II	29
2. METODOLOGÍA	29
2.1 Diseño teórico	29
Definición de las variables	29
2.1.2 Objeto y campo de acción	29
2.1.3 Operacionalización de las variables	29
2.1.4 Formulación del problema	32
2.1.4.1 Problema General	32
2.1.4.2 Problemas específicos.	33
2.1.4.3 Objetivo General	33
2.1.4.4 Objetivos Específicos	33
2.1.4.5 Hipótesis General	34
2.1.4.6 Hipótesis Específicas	35
2.2 DISEÑO METODOLÓGICO	36
2.2.1 Enfoque, alcance y diseño investigativo	36
2.2.2 Población y muestra	37

2.2.3 Instrumento de medición y recolección de datos	38
CAPITULO III	40
3 RESULTADOS	40
3.1 Análisis de fiabilidad	40
3.2 Comprobación de hipótesis	51
CAPITULO IV	57
4. PROPUESTA	57
4.1 Título de la propuesta	57
4.2 Introducción	57
4.3 Objetivo General	58
4.3.1 Objetivos Específicos	58
4.4 Diseño de la propuesta	58
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	66
BIBLIOGRAFÍA	68
ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	30
Tabla 2 Análisis de fiabilidad	40
Tabla 3 Frecuencia de la variable independiente: Clima organizacional	40
Tabla 4 Frecuencia de la variable X1: Trabajo en equipo	41
Tabla 5 Frecuencia de la dimensión X2: Comunicación	42
Tabla 6 Frecuencia de la dimensión X3: Igualdad.....	43
Tabla 7 Frecuencia de la dimensión X4: Condición física	44
Tabla 8 Frecuencia de la dimensión X5: Liderazgo	45
Tabla 9 Frecuencia de la dimensión X6: Motivación	46
Tabla 10 Frecuencia de la Variable dependiente: Desempeño laboral	47
Tabla 11 Frecuencia de la dimensión Y1: Desempeño de tareas.....	48
Tabla 12 Frecuencia de la dimensión Y2: Desempeño contextual	49
Tabla 13 Frecuencia de la dimensión Y3: Conducta laboral contraproducentes.....	50
Tabla 14 coeficiente de correlación de X sobre Y	52
Tabla 15 coeficiente de correlación de X1 sobre Y	52
Tabla 16 coeficiente de correlación de X2 sobre Y	53
Tabla 17 coeficiente de correlación de X3 sobre Y	54
Tabla 18 coeficiente de correlación X4 sobre Y	54
Tabla 19 coeficiente de correlación X5 sobre Y	55
Tabla 20 coeficiente de correlación X6 sobre Y	56
Tabla 21 Plan de acción	60
Tabla 22 matriz de consistencia	77
Tabla 23 cuestionario clima organizacional	79
Tabla 24 cuestionario desempeño laboral	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1 Frecuencia de la variable independiente: clima organizacional	41
Gráfica 2 Frecuencia de la variable X1: Trabajo en equipo	42
Gráfica 3 Frecuencia de la dimensión X2: Comunicación	43
Gráfica 4 Frecuencia de la dimensión X3: Igualdad.....	43
Gráfica 5 Frecuencia de la dimensión X4: Condición física	45
Gráfica 6 Frecuencia de la dimensión X5: Liderazgo	46
Gráfica 7 Frecuencia de la dimensión X6: Motivación	47
Gráfica 8 Frecuencia de la variable dependiente: Desempeño laboral	48
Gráfica 9 Frecuencia de la dimensión Y1: Desempeño de tareas.....	49
Gráfica 10 Frecuencia de la dimensión Y2: Desempeño contextual	50
Gráfica 11 Frecuencia de la dimensión Y3: Conducta laboral contraproducentes	51

RESUMEN

En la actualidad, el clima organizacional se rige como uno de los pilares más cruciales y desafiantes dentro de las organizaciones, ejerciendo un impacto significativo en el desempeño de los trabajadores y, por ende, influyendo en su bienestar tanto a nivel personal como profesional. El propósito central de esta investigación es analizar cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes a la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi. Para llevar a cabo esta investigación, se adoptó una metodología cuantitativa con un alcance correlacional, utilizando un diseño no experimental de tipo transversal. La recopilación de información se realizó a través de la técnica de encuesta, con un cuestionario de 27 preguntas distribuidas en 9 dimensiones. Así mismo, se implementó el instrumento de la escala de Likert, con valores que iban del 1 al 5. Este instrumento fue administrado a una muestra de 55 trabajadores de la organización, con el propósito de obtener percepciones y datos relevantes sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en este contexto específico. Los resultados revelan un coeficiente de correlación de Pearson con un valor positivo medio de 0.348 entre las dos variables, indicando que el clima organizacional tiene influencia en el desempeño laboral dentro de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

Palabras claves: *Clima organizacional, Desempeño Laboral, trabajadores, relación e influencia.*

SUMMARY

Currently, the organizational climate is governed as one of the most crucial and challenging pillars within organizations, exerting a significant impact on the performance of workers and, therefore, influencing their well-being both personally and professionally. The central purpose of this research is to analyze the influence of the organizational climate on the work performance of workers belonging to the Municipal Comprehensive Cleaning Company E-P of the Montecristi canton. To carry out this research, a quantitative methodology with a correlational scope was adopted, using a non-experimental cross-sectional design. The collection of information was carried out through the survey technique, with a questionnaire of 27 questions distributed in 9 dimensions. Likewise, the Likert scale instrument was implemented, with values ranging from 1 to 5. This instrument was administered to a sample of 55 workers of the organization, with the purpose of obtaining perceptions and relevant data on the relationship between the organizational climate and work performance in this specific context. The results reveal a Pearson correlation coefficient with an average positive value of 0.348 between the two variables, indicating that the organizational climate has an influence on work performance within the Municipal Comprehensive Cleaning Company E-P of the Montecristi canton.

Keywords: *Organizational climate, Work Performance, workers, relationship and influence.*

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional hace referencia al entorno en el que las personas llevan a cabo sus actividades y desarrollan habilidades, con el objetivo de sentirse en un ambiente saludable que favorezca la ejecución eficiente de sus labores, generando así una mayor productividad. El desempeño laboral es un proceso en el que se desarrollan habilidades personales y profesionales, buscando cumplir metas laborales, expectativa común en la mayoría de las organizaciones. En las organizaciones se evalúan los procesos y se mide el rendimiento personal de cada individuo, lo que ayuda a analizar y tomar decisiones que beneficien el futuro de la organización. En la actualidad, el desempeño de los trabajadores ha dejado una huella significativa que transforma el éxito de las empresas, generando mayor competitividad y posicionamiento en el mercado laboral.

En este contexto, es necesario investigar y comprender la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi. Identificar los factores que inciden en el clima organizacional y el desempeño laboral puede ofrecer información valiosa para la gestión y mejora de las condiciones de trabajo en la organización. El propósito principal de esta investigación es proporcionar una visión integral del clima organizacional dentro de la empresa, generando conocimientos y desarrollando estrategias que contribuyan a promover un ambiente laboral más eficiente y saludable.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi. En la investigación se aplicará un enfoque descriptivo – correlacional, utilizando una metodología cuantitativa la cual ayudará a la

recopilación de datos a través de encuestas y el análisis estadístico. Además, se emplearán métodos deductivos y analíticos. La recopilación de información se llevó a cabo a través de encuestas dirigidas a los trabajadores, lo cual permitirá obtener resultados que podrán ser utilizados para implementar estrategias y políticas que promuevan un clima organizacional saludable y mejoren el desempeño laboral en la organización.

El trabajo de investigación se estructura en cuatro capítulos. En el capítulo I, se abordan los antecedentes del tema y las bases teóricas que contribuyen a obtener un panorama más amplio, incluyendo las definiciones proporcionadas por diferentes autores. En el capítulo II, se plantean las problemáticas, tanto generales como específicas. Además, se establecen los objetivos generales y específicos, se formulan hipótesis y se define el conjunto de variables y la operacionalización. Asimismo, se detalla el diseño metodológico, abarcando los métodos utilizados, el alcance y diseño del estudio, la descripción de la población, los métodos de recolección de datos y el plan específico para recoger información.

En el capítulo III, se exponen los resultados obtenidos, acompañados de su correspondiente análisis e interpretación. En el capítulo IIII, se aborda la formulación de la propuesta de mejora destinada a resolver los problemas identificados. En este contexto, se presentan los objetivos específicos de la propuesta, se justifica la necesidad de su implementación y se detalla el plan de acción diseñado para llevar a cabo dicha mejora.

1.1 JUSTIFICACIÓN

En el mundo actual, el clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional experimentado en una organización que juega un papel importante en el desempeño laboral. El análisis del clima organizacional permite comprender la percepción que los empleados tienen de su entorno laboral, lo cual influye directamente en su motivación, compromiso y rendimiento en el trabajo.

El clima organizacional es un elemento fundamental si queremos evaluar el rendimiento de un trabajador o un área específica, esta puede influir positiva o negativamente en los colaboradores y como consecuencia afecta la productividad de una empresa. Al evaluar el clima organizacional, se revelan los elementos que lo están afectando, y una vez identificados, se pueden realizar ajustes o medidas correctivas para crear un ambiente mucho más armonioso, lo que a su vez provocará un aumento en el desempeño laboral (Arana Rodríguez, 2014, págs. 21-28).

Por ello, esta investigación busca analizar la influencia del clima organizacional dentro del desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi. Investigar esta relación es de suma importancia para identificar áreas de mejora en la gestión del clima laboral y su impacto en el desempeño de los trabajadores, se espera obtener información veraz y detallada la cual nos ayude a la mejora continua y toma de decisiones que favorezcan el ambiente laboral de los trabajadores generando así más productividad.

Dentro de la metodología planteada para este estudio y considerando el enfoque de método cuantitativo, se llevará a cabo un análisis detallado de los datos recopilados. En el método cuantitativo, se utilizará un cuestionario diseñado para evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados el cual proporcionará datos cuantificables y estadísticas que ayudarán a identificar patrones y tendencias a gran escala.

Las investigaciones acerca del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral no solo son relevantes para la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi, sino que también poseen una importancia significativa para la sociedad en su conjunto. Un entorno de trabajo saludable y eficiente no solo beneficia a cada empleado

individualmente, sino que también contribuye al desarrollo económico y social de toda la sociedad.

La comprensión más profunda de cómo el clima organizacional puede mejorar el desempeño laboral permite la implementación de prácticas y políticas más efectivas no solo en la empresa en cuestión, sino también en otras organizaciones y departamentos. Los conocimientos obtenidos a través de esta investigación pueden servir de base para mejorar los ambientes laborales en diversos contextos.

Los resultados obtenidos de este estudio se presentan como una valiosa herramienta para persuadir y comprender la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. Estos hallazgos ofrecen una visión más clara y detallada que servirá de base para la implementación de estrategias y programas destinados a mejorar cada área de trabajo. El propósito principal es fomentar un desempeño laboral más efectivo y mejorar el bienestar general de los empleados.

La información derivada de este estudio posibilitará la gestión de programas específicos diseñados para abordar y mejorar el clima organizacional en diferentes áreas de la organización. La implementación de estrategias efectivas busca mejorar la percepción del entorno laboral, promoviendo así el bienestar, la satisfacción laboral y, en última instancia, aumentando la productividad.

En última instancia, se espera que las estrategias resultantes de este estudio contribuyan a mejorar el clima organizacional, creando un entorno laboral más saludable y enriquecedor. Esto, a su vez, tiene el potencial de impulsar la satisfacción laboral, aumentar la productividad y establecer un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo personal y profesional de los empleados.

1.2 Perspectiva teórica

1.2.1 Antecedes investigativos

Akpom, Ihekwoaba, & Igbo (2022), en su revista de investigación titulada “*Impact of Organizational Climate on Job Performance in Nigerian University Libraries: Perceptions of Academic Librarians*”. El objetivo principal de este estudio fue examinar las percepciones de los bibliotecarios académicos sobre las características que contribuyen a un Clima Organizacional favorable y aquellas que lo afectan negativamente en las bibliotecas universitarias de Nigeria, específicamente en las zonas geopolíticas del Sudeste y Sur-Sur del país. Se utilizó un diseño de encuesta descriptiva para la investigación. Se empleó un cuestionario estructurado para recopilar datos de los encuestados donde se utilizaron seis características para evaluar el clima organizacional: comunicación, trabajo Ambiente, estilo de liderazgo, estructura organizacional, recompensa y trabajo en equipo. La población de estudio consistió en 143 bibliotecarios académicos de bibliotecas universitarias en las áreas de estudio del Sudeste y Sur-Sur de Nigeria. La población completa se utilizó como muestra debido a su tamaño manejable. Los datos recopilados se analizaron utilizando medidas estadísticas como la media y la desviación estándar. Los resultados del estudio revelaron que los encuestados tenían impresiones favorables sobre el Clima Organizacional en sus bibliotecas universitarias. Específicamente, los bibliotecarios académicos expresaron satisfacción en áreas como la comunicación, el ambiente de trabajo, el estilo de liderazgo, la estructura organizacional, las recompensas y el trabajo en equipo.

Alarcon & Rodas (2021), en su investigación titulada “*clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas en el servicerio multiservicios sbs s.r.l. en trujillo, 2020*”. El objetivo principal de esta tesis fue determinar cómo influye el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los colaboradores que

trabajan en el área de ventas en el Servicentro Multiservicios SBS S.R.L. en Trujillo durante el año 2020. La metodología Se utilizada fue un enfoque de investigación no experimental con características correlacionales y un diseño transversal. La población estudiada consistió en 30 colaboradores del área de ventas, y se aplicó una muestra poblacional para recopilar datos. Se empleó un instrumento basado en la escala de Likert con valores que iban del 1 al 5 para evaluar tanto el Clima Organizacional como el Desempeño Laboral. Dentro de las dimensiones del clima organizacional se implementaron: Trabajo en equipo, Comunicación, Igualdad, Condición física, Liderazgo y Motivación. En el desempeño laboral se utilizaron como dimensiones: Desempeño de tareas, Desempeño contextual y Conducta laboral contraproducente. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación entre las variables existentes. Los resultados obtenidos indicaron un coeficiente de correlación de Pearson positivo con un valor de 0.665 entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral. Esto sugiere que el Clima Organizacional tiene una influencia significativa y positiva en el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de ventas en el Servicentro Multiservicios SBS S.R.L. en Trujillo durante el año 2020.

Amiri, Baghbani, Hannani, & Azadi (2023), en su estudio titulado *“Impacto del clima organizacional en la autoeficacia del personal de quirófano”* “el presente estudio tuvo como objetivo determinar la asociación del clima organizacional con la autoeficacia laboral del personal de quirófano en los centros de formación médica de la IUMS en el período 2020-2021. Este estudio es una investigación descriptiva y analítica realizada en 2020-2021. Los participantes de este estudio incluyen todo el quirófano. La muestra de la investigación estuvo compuesta por 220 personas. Las herramientas de recolección de datos en este estudio son el formulario de características demográficas, el cuestionario sobre clima organizacional de Lyle Sussman y un cuestionario de autoeficacia laboral de Riggs y Knight. El análisis de los datos se realizó mediante el software SPSS mediante estadística de correlación de Spearman, modelo

de regresión múltiple y Mann-Whitney. A su vez busca medir dimensiones como la moral, la motivación, la satisfacción y la voluntad de los empleados de permanecer en la organización. En los resultados más de la mitad de los participantes (50,5%) tenían un buen clima organizacional y una alta autoeficacia (58,2%). Los resultados del coeficiente de correlación de rangos de Spearman indicaron que existía una relación significativa entre el clima organizacional y la autoeficacia ($P < 0,0001$).

Ayala (2021), en su trabajo de titulación *“El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi”* El objetivo principal de esta investigación fue determinar si el Clima Organizacional tiene influencia en el Desempeño Laboral del personal administrativo que trabaja en los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi. Para lograr este objetivo, se llevaron a cabo análisis de las variables de Clima Organizacional y Desempeño Laboral, considerando múltiples dimensiones, utilizando instrumentos como cuestionarios y escalas Likert. El estudio se basó en un diseño de investigación teórico y de campo, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal de carácter descriptivo correlacional.

Se implementó un cuestionario que constaba de dos partes: una enfocada en el Clima Organizacional, con dimensiones como autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, y otra centrada en el Desempeño Laboral, con dimensiones como planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad, discreción y relaciones interpersonales. Ambas variables se evaluaron utilizando una escala Likert para analizar su relación. Los resultados del estudio revelaron una correlación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal administrativo en los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi. Se encontró que un Clima Organizacional positivo, caracterizado por una buena comunicación, condiciones laborales

adecuadas y supervisión efectiva, estaba asociado a un mejor Desempeño Laboral en términos de planificación, responsabilidad, iniciativa, calidad de trabajo y relaciones interpersonales.

Daniëls, Muyters, & Hondeghem (2021), En su revista de investigación "*Formación de liderazgo y clima de aprendizaje organizacional: medición de influencias a partir de un experimento de campo en educación*". El objetivo de este estudio es investigar los efectos de un programa de aprendizaje reflexivo en grupo centrado en habilidades de entrenamiento de liderazgo en las percepciones de los docentes sobre el clima de aprendizaje organizacional en entornos educativos de educación primaria. Dentro de la metodología se seleccionó una muestra de 289 profesores de educación primaria que trabajan en escuelas donde los líderes escolares participaron en un programa de aprendizaje reflexivo en grupo. Se llevó a cabo un estudio longitudinal de pre-test y post-test. Se administraron cuestionarios antes y después de la participación de los líderes escolares en el programa de aprendizaje reflexivo. El programa de aprendizaje reflexivo en grupo se centró en el desarrollo de habilidades de liderazgo, como la comunicación efectiva, la toma de decisiones colaborativas y la gestión de conflictos. Las variables principales incluyen las percepciones de los docentes sobre el clima de aprendizaje organizacional (medidas en términos de motivación laboral, satisfacción laboral y trabajo positivo), así como datos demográficos relevantes. Se utilizaron análisis estadísticos, incluyendo pruebas t de Student y análisis de varianza (ANOVA), para comparar las diferencias pre y post-intervención. Además, se realizaron análisis de regresión para explorar las relaciones entre las variables. Los resultados del estudio revelaron los siguientes hallazgos significativos: 1. La participación de los líderes escolares en el programa de aprendizaje reflexivo en grupo generó un aumento significativo en las percepciones de los docentes sobre el clima de aprendizaje organizacional. 2. Los docentes reportaron niveles más altos de motivación laboral, satisfacción y experiencias laborales positivas después de la intervención y 3. La edad y la experiencia laboral de los docentes también mostraron ser factores influyentes

en sus percepciones sobre el clima de aprendizaje organizacional. Los hallazgos del presente estudio respaldan nuestra hipótesis: el aprendizaje reflexivo del grupo estudiado pro-El programa influye positivamente en las percepciones de los docentes sobre el clima.

Flores (2023), en su trabajo de titulación "*Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores, empresa agropecuaria Ransa – Chancay 2022*". El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Empresa Agropecuaria RANSA, ubicada en Chancay durante el año 2022. a investigación se basó en un enfoque de investigación básica, con un diseño descriptivo-correlacional y un enfoque cuantitativo. Se llevó a cabo un estudio de tipo no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo compuesta por 350 trabajadores de la empresa, y la muestra consistió en 184 trabajadores. Se utilizaron herramientas estadísticas para analizar la relación entre las variables estudiadas. Además, se analizaron las dimensiones de las variables, para medir la variable: Clima organizacional se utilizaron dimensiones como: (Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Condiciones laborales y Comunicación), dentro de la variable Desempeño laboral se utilizaron dimensiones como: (Significación de tareas, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social y Beneficio económico). Los resultados mostraron que el 29.9% de los trabajadores considera que "a veces" existe un buen desempeño laboral en la empresa, el 20.1% afirmó que "casi siempre" existe un buen desempeño laboral, y el 50.0% mencionó que "siempre" existe un buen desempeño laboral. Además, se encontró una relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Empresa Agropecuaria RANSA-Chancay en 2022, con un valor de p-valor igual a 0.000, lo que indica que la relación es significativa.

Lopez (2021), en su investigación titulada “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Instituciones Educativas: Un Estudio Previo en el Contexto de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* “. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal administrativo en la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, con el fin de identificar áreas de mejora y proponer estrategias que fortalezcan el rendimiento laboral y la satisfacción de los clientes objetivos. Se llevó a cabo una investigación de tipo correlacional con datos cuantitativos, mediante una encuesta paramétrica de 30 preguntas dirigida a 51 colaboradores. La encuesta se dividió en tres partes: la primera abordó características demográficas y sociales, la segunda exploró el Clima Organizacional con dimensiones como Comunicación, Motivación, Liderazgo y Trabajo en equipo, y la tercera se centró en el Desempeño Laboral. Por otro lado, se presentó un plan de mejora que permitirá un aumento en el desempeño laboral, con las dimensiones estudiadas por esta investigación: las acciones de mejora, los objetivos de esas acciones, los recursos que se necesitaran para implementarlas, el personal responsable, los recursos necesarios y su control o el tiempo necesario desde su inicio. Se utilizó la escala de Likert y el software estadístico SPSS de IBM para analizar datos, incluyendo análisis de varianza categóricas unidimensionales y tablas de frecuencia y bidimensionales. Los resultados revelaron una relación positiva entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, lo que indica que un incremento en el Clima Organizacional se asocia con un mejor desempeño laboral.

Rivera & Cuadrado (2021), en su estudio titulado “*Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la UM San Cristóbal – AESA*”. El objetivo principal de esta investigación fue analizar la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la Unidad Minera San Cristóbal - AESA durante el año 2021.

Específicamente, se buscó determinar si existe una correlación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en este grupo de empleados. Se utilizó un enfoque de investigación descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental y transversal de tipo descriptivo correlacional. Tomando dimensiones en la variable X como: (Relaciones, Autorrealización y Estabilidad/cambio). En la variable Y dimensiones como: (Avances de meta y Eficiencia). La población de estudio estuvo compuesta por 30 trabajadores del área de perforación y voladura de la Unidad Minera San Cristóbal - AESA. Se recopilaron datos a través de encuestas utilizando la escala WES y se tuvo en cuenta el ranking de desempeño laboral utilizado por la empresa AESA como instrumento de medición. Se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral. Los resultados de la investigación indicaron una correlación significativa y positiva entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de perforación y voladura en la Unidad Minera San Cristóbal - AESA. El coeficiente de correlación de Pearson (r) fue igual a 0,884 con una significancia estadística (p) de 0,000, lo que demuestra una correlación fuerte y positiva

Ruíz (2021), en su estudio “*clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-essalud, Lambayeque-perú, 2019*”. El objetivo principal de esta investigación fue establecer la relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los servidores civiles en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui de Essalud, situado en Lambayeque, Perú, durante el año 2019. Específicamente, se buscó evaluar si existía una correlación entre el Clima Laboral y el Desempeño en las dimensiones de competencias y metas de estos servidores. La investigación que se llevó a cabo utilizó un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La muestra consistió en 79 trabajadores del hospital, y se utilizaron cuestionarios validados para recopilar datos sobre el Clima Laboral (utilizando el Test de Clima Laboral CL-RG) y el Desempeño (mediante un formato de

evaluación de desempeño y estadística institucional). Se aplicó el análisis de correlación de Pearson para evaluar la relación entre las variables existentes. Dentro de los resultados arrojo que existe relación entre el clima laboral y el desempeño en su dimensión competencias, por cuanto el Tau b de Kendall asume un valor de $p = 0,005 < 0,05$ y, por tanto, a ese nivel de significancia existe correlación entre ambas. Respecto a la relación entre el ambiente laboral y la dimensión de metas en la variable de desempeño, no hay correlación, ya que el Tau b de Kendall es de $p = 0,097$, mayor que 0,05. Esto indica que la evaluación del ambiente laboral y la propuesta de Servir para medir el rendimiento a través del logro de metas del POI, no es adecuada como predictor del desempeño laboral para este estudio en particular.

Viteri (2022), En su trabajo de investigación: *“Impacto del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral”*, Determinar el nivel de impacto del clima organizacional dentro del desempeño laboral del personal de una clínica privada. La Metodología que fue utilizada fue un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación no experimental y deductivo. La población de estudio consistió en 210 trabajadores de diversas áreas, incluyendo administrativa, asistencial y de apoyo. Las dimensiones utilizadas en la variable clima organizacional fueron: Trabajo en equipo, Comunicación, Igualdad, Condición física, Liderazgo, Motivación. Mientras que en la variable Desempeño labora se utilizaron: conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, responsabilidad, productividad, habilidades y destrezas. Se emplearon dos cuestionarios: uno para medir el Clima Laboral y otro para evaluar el Desempeño en el trabajo (EVADEST). Se aplicó el análisis de correlación de Pearson para evaluar la relación entre las variables existentes. Dentro de los resultados el Clima laboral tuvo un porcentaje regular del 35,7% mientras que el Desempeño laboral 11,4%.

1.2.2 Bases teóricas

La investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral ha revelado teorías que han comprendido más bien el tema en cuestión. Este enfoque nos permite analizar crítica y descriptivo los componentes y elementos que influyen significativamente en el papel de los trabajadores en las organizaciones.

A continuación, presentaremos teorías de autores relevantes de los últimos años que nos ayudarán a sumergirnos en el tema y a obtener la información necesaria para lograr resultados más precisos, facilitando así la formulación de propuestas con una perspectiva avanzada.

Clima organizacional

Según lo expuesto por (Méndez, 2006, pág. 23) “En términos del clima organizacional, se entiende que nace en la organización y en su necesidad de encontrar respuestas a sus problemas de insatisfacción, malestar interno, conflictos, quejas y otros síntomas que afectan los procesos de interacción social en ella, permitiendo de manera particular a los directivos de cada empresa tomar decisiones acerca de los problemas que afectan el clima de su organización” Un clima organizacional saludable facilita la comunicación efectiva, reduce los conflictos y mejora la moral del equipo, creando un entorno de trabajo más colaborativo y eficiente. Los directivos pueden tomar decisiones informadas para abordar y resolver problemas internos, promoviendo una cultura organizacional positiva que apoya el crecimiento y el éxito de la empresa.

“El clima organizacional, conocido también como clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un tema de gran importancia para las organizaciones competitivas que desean aumentar su productividad y mejorar el servicio que ofrecen mediante estrategias

internas” (Calcina, 2014, pág. 2). El autor subraya la importancia de que las organizaciones deben enfocarse en crear un ambiente de trabajo positivo. Esto les permitirá optimizar su desempeño y ofrecer un mejor servicio a sus clientes.

Por otro lado, de acuerdo con (Chiavenato, 2011, pág. 60) El clima organizacional se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y está estrechamente ligado al nivel de motivación de sus integrantes. Se refiere específicamente a las características motivacionales del entorno organizacional, es decir, aquellos elementos de la organización que inducen distintos tipos de motivación en sus miembros.

Podemos definir el clima organizacional como la atmósfera única y dinámica que permea dentro de una organización, moldeada por la interacción constante entre sus miembros, estructuras y procesos internos. Este ambiente va más allá de la mera convivencia laboral, encapsulando las percepciones, actitudes y emociones compartidas que influyen en el comportamiento y la motivación de los colaboradores.

En resumen, el clima organizacional es como una red invisible que une a los individuos en su entorno laboral, teniendo un gran impacto en cómo se desenvuelven, interactúan y contribuyen al éxito conjunto de la organización.

Importancia del clima organizacional

La importancia del clima organizacional radica en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es solamente el resultado de los factores organizacionales existentes, sino que dependen de las percepciones que él tenga de esos factores, como tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo, entre otros (Guevara, 2018, pág. 18).

El clima organizacional impacta en las motivaciones y el comportamiento de los miembros de una organización, y tiene sus raíces en la sociología, donde el concepto de organización en la teoría de las relaciones humanas destaca la importancia del individuo en su función laboral a través de su participación en un sistema social (Segredo, 2013, pág. 386).

La cultura organizacional se refleja en los comportamientos de los miembros de la organización, en cómo producen, se organizan, toman decisiones, las ejecutan y se comunican. La presencia de esta cultura permite la sinergia de esfuerzos, dinamiza el sentido de propósito, enfatiza los valores y genera un sentido de pertenencia a la organización (Peña, 2018, pág. 50).

El clima organizacional influye en el comportamiento de los trabajadores, ya que sus percepciones de factores como el tamaño de la organización, modos de comunicación y estilos de liderazgo impactan en su motivación. Desde la perspectiva de la sociología, se destaca el papel del individuo en el entorno laboral, resaltando su participación en un sistema social. La evaluación del clima organizacional permite identificar tanto fortalezas como fuentes de insatisfacción en la cultura organizacional, brindando información valiosa para abordar actitudes negativas y promover un entorno laboral positivo.

Dimensiones del clima organizacional según varios autores

De acuerdo con el modelo de (Alarcon & Rodas, 2021, pág. 7) El éxito de una organización se debe principalmente en sus colaboradores, recurso principal que permite implementar estrategias que mejoren la competitividad y da sentido a la organización, dando como resultado equilibrio entre lo que se proyecta como institución y la retribución económica, por ello se considera que en el capital intelectual es donde debe de haber mayor inversión. Según los autores existen 6 dimensiones que ayudan a medir el comportamiento dentro de la empresa y son: (*Trabajo en equipo, Comunicación, Igualdad, Condición física, Liderazgo, Motivación*).

El clima organizacional es un campo de estudio que es muy importante para la mejora de la efectividad de las organizaciones. Ayuda a las organizaciones a comprender mejor cómo los individuos y los grupos se comportan dentro de las organizaciones, y cómo el clima organizacional puede afectar el comportamiento de los empleados.

De tal manera, (Pirela de Faría, 2010, págs. 486-203) La cultura se manifiesta en las conductas de los miembros de la organización, en la manera en que producen, se organizan, toman decisiones, las llevan a cabo y se comunican. La existencia de esta cultura facilita la sinergia de los esfuerzos, energiza el sentido de propósito, resalta los valores y otorga un sentimiento de pertenencia a la organización. Según el autor define que la variable Clima organizacional se puede medir en 6 dimensiones: (*Formalidad, Estilo de dirección, Integración organizacional, Desarrollo del recurso humano, Compensación y recompensas y Sistemas de apoyo*).

Un buen clima organizacional puede fomentar la motivación, la productividad y la creatividad, mientras que un mal clima organizacional puede tener el efecto contrario. Por lo tanto, es importante que los gerentes y líderes de las organizaciones estén conscientes del clima organizacional y hagan esfuerzos para mantenerlo positivo.

Por otro lado, (Noriega & Pría, 2011, pág. 117) El clima organizacional se define como el entorno característico de la organización, creado y percibido por cada individuo en función de las condiciones presentes en su interacción social y en la estructura organizacional. Estas condiciones influyen en sus creencias, percepciones, grado de participación y actitud, lo que a su vez determina su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. Los autores proponen 5 dimensiones para medir el clima organizacional: (*Estructura organizacional, Liderazgo, Toma de decisiones, Motivación y Comportamiento individual*).

Es fundamental que las empresas se preocupen por crear un clima organizacional positivo, que favorezca el bienestar y la productividad de sus trabajadores. El clima organizacional es el ambiente característico de una organización, percibido y creado por los individuos según las condiciones de su interacción social y en la estructura organizacional. Este clima influye en las creencias, percepciones, grado de participación y actitud de los individuos, lo que a su vez determina su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Por último, **(Palma, 2004, como se cito en DIAZ, 2020, pág. 40)** Indica que el clima laboral es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. Palma en su investigación nos dice que para poder medir el clima organizacional se necesitan de cinco dimensiones: *(Auto realización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales)*.

La gestión del clima organizacional mejora la moral de los empleados y el desempeño de la organización creando un ambiente laboral que satisface las expectativas de los empleados, generando una mayor productividad.

Dimensiones de la variable X: clima organizacional

Para (Alarcon & Rodas, 2021, pág. 36) dice que existen 6 dimensiones que ayudan a medir el comportamiento dentro de la empresa: (Trabajo en equipo, Comunicación, Igualdad, Condición física, Liderazgo, Motivación) las cuales se definen a continuación según varios autores:

- **Trabajo en equipo:** El trabajo en equipo es más creativo que el trabajo individual, siempre que las diferentes personas actúen con autonomía y no se imponga en el equipo un determinado estilo cognitivo. Un equipo de alto rendimiento no admite el ejercicio de un liderazgo unipersonal y autocrático (Donostia, 2005, pág. 33). En este contexto podemos decir que el trabajo en equipo se destaca por su capacidad para fomentar la creatividad, la comunicación abierta, la igualdad de participación y la colaboración hacia objetivos comunes. Además, se enfatiza la importancia de un liderazgo que se adapte a las necesidades del equipo y promueva la autonomía y la participación equitativa de todos los miembros.
- **Comunicación:** Según (Robbins, 2009, pág. 351) La comunicación desempeña diversas funciones para regular el comportamiento de los miembros. Las organizaciones cuentan con jerarquías de autoridad y directrices formales que se espera que los empleados respeten. Además, (Chiavenato, 2011, pág. 50) dice que la comunicación es el proceso que conecta a las personas para intercambiar sentimientos y conocimientos, y que implica interacciones entre ellas. Estos autores resaltan la dualidad de la comunicación en las organizaciones: por un lado, como un mecanismo de control y transmisión de directrices formales, y, por otro lado, como un medio para fomentar la unión, el intercambio de ideas y la colaboración entre los miembros de la organización.
- **Igualdad:** Según (Facio, 2009, pág. 67) Desde la perspectiva de los derechos humanos, la igualdad no se trata de la similitud en capacidades, méritos o características físicas de las personas, sino que constituye un derecho humano independiente. Este enfoque se basa en los derechos humanos como la base para

la libertad, justicia y paz en el mundo, según la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1948. La igualdad en las organizaciones debe ser entendida como un derecho autónomo que reconoce y protege la dignidad de todos los seres humanos, independientemente de sus capacidades, méritos o cualidades físicas.

- **Condición física:** “Recoge todos los aspectos relacionados con las condiciones físicas del trabajo como ambiente físico, temperatura, ruido, iluminación etc.” (Roca, 2018, pág. 50). En el contexto de las empresas, el análisis de estas condiciones es crucial para garantizar el bienestar, la productividad y la seguridad de los trabajadores. La gestión efectiva de estas condiciones ambientales puede contribuir significativamente a la eficiencia operativa y al cuidado del capital humano en las organizaciones. Es fundamental que las empresas implementen medidas de prevención y protección para evitar los efectos nocivos de los agentes físicos en la salud de los trabajadores, lo que a su vez puede impactar positivamente en la productividad y el clima laboral.
- **Liderazgo:** “El liderazgo se define como la capacidad de influir en un grupo para alcanzar una visión o establecer metas. Esta influencia puede originarse de manera formal, como la que proviene de una posición en la jerarquía directiva de una organización.” (Robbins, 2009, pág. 385). Así mismo el autor (Lussier & Achua, 2011, pág. 6) dice que “El liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio”. Estas definiciones resaltan la importancia de la capacidad de influencia, la orientación hacia metas y la adaptación al cambio en el contexto organizacional. El liderazgo es un proceso dinámico que implica la interacción

entre líderes y seguidores para alcanzar metas y objetivos organizacionales mediante influencia y cambio.

- **Motivación:** Según (Robbins, 2009, pág. 175) “La motivación se describe como los procesos que afectan la fuerza, dirección y duración del esfuerzo que una persona dedica para lograr un objetivo”. Esta definición resalta la importancia de entender cómo los individuos canalizan su esfuerzo hacia metas específicas, manteniendo un nivel adecuado de energía y enfoque para lograr dichos objetivos. La intensidad se refiere a la energía y el vigor con los que se realiza el esfuerzo, la dirección se relaciona con la orientación del esfuerzo hacia el logro del objetivo, y la persistencia se refiere a la duración del esfuerzo a lo largo del tiempo.

Desempeño laboral

Según (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010, págs. 496 - 504) destacan que “El desempeño laboral se refiere a acciones observables orientadas a alcanzar una meta, en las que el individuo demuestra la voluntad y la capacidad para lograrlas, siempre y cuando el entorno sea adecuado para ello.”. Así mismo indican que “El desempeño laboral es un componente esencial para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe ser objeto de especial atención en el proceso de gestión de recursos humanos”. Se destaca la importancia de la observabilidad de las acciones y la necesidad de un contexto adecuado para la manifestación de la voluntad y capacidad del individuo. Este enfoque subraya la interacción entre el individuo y el entorno laboral como elementos esenciales para entender y evaluar el desempeño laboral.

Por su parte (Chiavenato, 2009, pág. 236) agrega que “El rendimiento de una organización está determinado por la combinación de varios factores fundamentales: estrategia, tecnología, estructura y cultura organizacional, y, principalmente, el talento humano”. Esto

sugiere que el éxito organizacional depende de un enfoque integral que abarque tanto aspectos estratégicos como humanos. El autor enfatiza la necesidad de considerar el talento humano como un componente clave para el funcionamiento efectivo de una organización, junto con otros factores igualmente relevantes.

Así mismo (Aguilar & Pérez, 2009, pág. 484) mencionan que “Los factores humanos tienen un papel determinante en el desempeño laboral y, por lo tanto, deberían ser tenidos en cuenta en el momento de diseñar las tareas que conforman un puesto de trabajo”. Los autores subrayan la necesidad de abordar aspectos como la motivación, la adecuación del trabajador al puesto y la calidad de vida laboral. Al considerar estos factores, se puede optimizar el desempeño de los empleados y el éxito general de la organización.

La satisfacción y el desempeño laborales son fundamentales para el correcto funcionamiento de una organización. Ambos factores sirven como guía sobre cómo los individuos deben comportarse dentro de la organización para lograr un desempeño efectivo (Marmolejo, 2019, pág. 49). Esta perspectiva sugiere que la satisfacción y el rendimiento de los empleados no solo influyen en su propio desempeño, sino que también sirven como referencia para el comportamiento esperado dentro de la organización, contribuyendo así a un funcionamiento organizacional más efectivo. Este enfoque destaca la necesidad de propiciar un entorno laboral que fomente la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez puede impactar positivamente en la productividad y el éxito general de la organización.

Por último, Para que los empleados mantengan un desempeño laboral productivo y consistente, es crucial que trabajen en un entorno motivador que les permita asumir mayores responsabilidades y ser recompensados por sus logros. Esto les proporcionará satisfacción laboral y, sin duda, mejorará su rendimiento. En consecuencia, la productividad de una organización o institución depende en gran medida del buen desempeño de sus empleados. Así,

a mayor rendimiento y bienestar de los empleados, mayor será su calidad productiva (Espaderos, 2016, pág. 2). El autor resalta la importancia de un ambiente laboral motivador, que incluya la asignación de mayor responsabilidad y el reconocimiento de los logros obtenidos por parte de los empleados. Esta estrategia apunta a proporcionar satisfacción laboral, lo que puede influir positivamente en el desempeño de los trabajadores. Al ofrecer un entorno que fomente el bienestar y el rendimiento, se puede elevar la calidad productiva de la organización, ya que un mayor rendimiento y bienestar de los empleados contribuyen a mejorar su desempeño.

Evaluación de desempeño

Según (Iturralde, 2011, pág. 23) El proceso de evaluación de desempeño laboral, llevado a cabo por los supervisores directos, es un procedimiento técnico que analiza el comportamiento laboral, el rendimiento y las actitudes de un empleado en relación con sus responsabilidades laborales. Este análisis se centra en la oportunidad, cantidad y calidad de los servicios ofrecidos. El propósito de la evaluación de recursos humanos es determinar y comunicar a los empleados su desempeño laboral, así como desarrollar planes de mejora.

Por consiguiente, (Loayza & Rosas, 2020, pág. 15) describen que “La evaluación de desempeño es poder medir qué tan eficiente es un empleado y conocer detalladamente qué tanto aporta en los objetivos y metas de la empresa”. Esta afirmación destaca la importancia de evaluar el desempeño de los empleados, lo cual tiene un impacto significativo en su desarrollo profesional y motivación. Al medir de manera precisa la eficiencia y el aporte de cada trabajador, se pueden identificar áreas de mejora y brindar retroalimentación constructiva. Esto no solo fomenta un entorno de trabajo más productivo, sino que también alinea los esfuerzos individuales con los objetivos organizacionales, fortaleciendo el compromiso y la satisfacción laboral.

Por último, (DURAN, 2021, pág. 12) dice que la Evaluación del Desempeño Laboral, es un proceso de gestión administrativo imprescindible en las organizaciones el cual se basa en los problemas identificados del personal con miras a la mejora continua, la evaluación del desempeño también desarrolla una política adecuada a las necesidades de las organizaciones. Este proceso permite desarrollar políticas adaptadas a las necesidades específicas de la organización, contribuyendo así a una gestión más efectiva y alineada con los objetivos estratégicos. Además, no solo mejora el rendimiento individual, sino que también fortalece la estructura organizacional en su conjunto.

Beneficios de la evaluación de desempeño

Según (Chiavenato, 2011, pág. 207) Cuando un programa de evaluación del desempeño se diseña, coordina y desarrolla de manera adecuada, puede producir beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios incluyen al individuo, al gerente, a la organización y a la comunidad. A continuación, se detallan los principales beneficios según Chiavenato:

Beneficios para el gerente como administrador de personas

- Evaluar el desempeño y comportamiento de los subordinados, utilizando criterios de evaluación y, especialmente, disponer de un sistema de medición que minimice la subjetividad.
- Implementar acciones para elevar el nivel de desempeño de sus subordinados.
- Interactuar con sus subordinados para explicarles que la evaluación del desempeño es un sistema imparcial que les proporciona información sobre cómo está siendo su rendimiento.

Beneficios para la persona

- Entender las normas del entorno laboral, es decir, los aspectos del comportamiento y el desempeño de los empleados que la empresa considera valiosos.
- Comprender las expectativas de su líder respecto a su rendimiento y, de acuerdo con la evaluación, identificar sus fortalezas y debilidades.
- Saber qué medidas toma el líder para mejorar su desempeño (como programas de capacitación y desarrollo) y qué acciones debe emprender el subordinado por su cuenta (como aprendizaje, corrección de errores, mejora en la calidad y atención en el trabajo, cursos, entre otros).
- Realizar una autoevaluación y una crítica personal respecto a su propio desarrollo y control personal.

Beneficios para la organización

- Valorar el potencial de los empleados a corto, mediano y largo plazo, y definir la aportación de cada uno al equipo.
- Identificar a los empleados que requieren rotación o perfeccionamiento en áreas específicas, y seleccionar a aquellos que están preparados para ascensos o transferencias.
- Dinamizar su política de RH mediante oportunidades a los empleados (ascensos, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo

Este autor subraya la importancia de una implementación cuidadosa y estratégica de los programas de evaluación del desempeño. Cuando estos programas se manejan adecuadamente, no solo mejoran el rendimiento individual y la eficiencia gerencial, sino que también fortalecen la estructura organizacional y generan un impacto positivo en la comunidad. Así, la evaluación del desempeño es una herramienta crucial para el desarrollo integral y sostenible dentro y fuera de la organización.

Dimensiones del desempeño laboral según varios autores

Un adecuado desempeño laboral permitirá una estabilidad y un crecimiento constante en el trabajador como también la fidelidad para con la empresa. Para muchos autores es de vital importancia el capital humano, por ende, un capital humano bien tratado y reconocido en la empresa, tendrá mejores resultados que trabajadores siendo explotados en su organización, Proporcionando 3 dimensiones esenciales para medir el desempeño laboral: *Desempeño de tareas, Desempeño contextual y Conducta laboral contraproducente* (Sackett y Lievens, citado por Alarcon Ruiz & Rodas Romero, 2021, pág. 37).

Para lograr un adecuado desempeño laboral, es necesario que los trabajadores tengan las habilidades y conocimientos necesarios para realizar sus tareas, así como la motivación y el compromiso para hacerlo bien. También es importante que los trabajadores reciban el reconocimiento y el apoyo que necesitan para desempeñarse de manera óptima.

Así mismo, La Resolución Ministerial N°626-2008/MINSA (Ministerial, 2008, pág. 13) establece la "Norma y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral". Este documento es un instrumento de gestión del Ministerio de Salud que se utiliza para medir y evaluar el desempeño laboral de los servidores. La Unidad de Talento Humano es la encargada de aplicar esta norma y tomar las acciones correspondientes de acuerdo con las políticas de la institución. Nos indica que existen ocho dimensiones

profesionales de Desempeño laboral: (*Planificación, Responsabilidad, Iniciativa, Oportunidad, Calidad del trabajo, Confiabilidad y discreción, Relaciones Interpersonales y Cumplimiento de las Normas*).

Es importante tener en cuenta que el desempeño laboral es un concepto dinámico que puede variar de un momento a otro. Por lo tanto, es necesario realizar evaluaciones periódicas para identificar las áreas de mejora y tomar las medidas necesarias para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

De tal manera, (Torres, 2011, pág. 17) El desempeño facilita la toma de decisiones sobre ascensos o reubicaciones, ayuda a identificar si es necesario realizar una nueva capacitación, permite detectar errores en el diseño del puesto y contribuye a identificar si hay problemas personales que afectan el desempeño en el cargo. El autor nos dice que para medir el desempeño debemos tomar en cuenta las siguientes dimensiones: (*Satisfacción del trabajador, Autoestima, Trabajo en equipo y Capacitación para el trabajo*).

El desempeño laboral es una de las características más importantes de un trabajador, ya que refleja su capacidad de adaptarse y responder a las demandas del puesto de trabajo. Los trabajadores con un buen desempeño son más productivos y contribuyen a que las organizaciones alcancen su objetivo.

Por último, (Bohórquez, 2007, como se citó en Núñez, 2017, pág. 22) Aquellas Empresas y/o Instituciones que prestan servicios, deben considerar factores que influyen directamente en los colaboradores con la finalidad de brindar una excelente atención a los clientes o usuarios que hacen uso del servicio para lo cual se debe incidir en la orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo. El autor señaló cinco dimensiones que ayuda a medir el nivel de desempeño laboral de las personas, como:

(Orientación de resultados, Calidad, Relaciones interpersonales, Iniciativa y Trabajo en equipo).

El desempeño laboral es un concepto que se refiere a la capacidad de un trabajador para realizar sus tareas de manera eficiente y eficaz. El desempeño laboral es importante para el trabajador, la empresa y la sociedad en general. Para el trabajador, el desempeño laboral es importante para obtener un salario, ascender en su carrera y sentirse satisfecho con su trabajo. Para la empresa, el desempeño laboral es importante para la productividad, la competitividad y la rentabilidad. Para la sociedad en general, el desempeño laboral es importante para el crecimiento económico y el bienestar social.

Es importante tener en cuenta que el desempeño laboral es un concepto dinámico que puede variar de un momento a otro. Por lo tanto, es necesario realizar evaluaciones periódicas del desempeño laboral para identificar las áreas de mejora y tomar las medidas necesarias para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Dimensiones de la variable Y: desempeño laboral

Desempeño de tareas

"El desempeño de tareas se refiere a la habilidad de un individuo para llevar a cabo actividades que contribuyen al núcleo técnico de la organización" (Lara, 2023, pág. 4). El autor enfatiza la relevancia de la competencia individual en la ejecución de tareas fundamentales para el funcionamiento técnico de una organización. De esta afirmación, se deduce que el desempeño eficiente de las tareas depende de la capacidad técnica y de las habilidades y conocimientos específicos que cada persona aporta a su función dentro de la organización.

Desempeño contextual

"El desempeño contextual se refiere a variables moderadoras relacionadas con el contexto organizacional, social y psicológico de la ejecución, las cuales pueden facilitar, dificultar o incluso inhibir el desempeño de las tareas. Estas variables pueden influir tanto a nivel individual como grupal" (Borman & Motowidlo 1993 citado en Bontigui, 2011, pág. 302). El autor destaca la importancia del desempeño contextual, resaltando que este se ve influenciado por variables moderadoras relacionadas con el contexto organizacional, social y psicológico. Estas variables actúan como catalizadoras, pudiendo facilitar, dificultar o incluso inhibir el desempeño en una tarea.

Conducta laboral contraproducentes

"Los comportamientos contraproducentes (CCP) son acciones voluntarias y discrecionales que violan las normas organizacionales" (Omar, Vaamonde, & Uribe Delgado, 2012, pág. 249). Por esto, es de suma importancia para las organizaciones identificar, gestionar y minimizar los comportamientos contraproducentes para asegurar un entorno laboral saludable y productivo, así como para proteger sus recursos y reputación.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño teórico

Definición de las variables

Variable independiente

X: Clima organizacional

Variable dependiente

Y: Desempeño Laboral

2.1.2 Objeto y campo de acción

Objeto de estudio

Objeto de estudio de esta investigación es el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

Campo de acción

El campo de acción de esta investigación se centra específicamente en el análisis del clima organizacional y cómo este afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P. El estudio se llevará a cabo en el contexto de esta empresa en el cantón Montecristi.

2.1.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1 Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
X: Clima organizacional	Trabajo en equipo	Integración	¿Sientes que existe una buena colaboración y trabajo en equipo entre los diferentes departamentos de tu organización?
		Seguimiento	¿Se realiza un seguimiento regular de los objetivos establecidos en tu organización?
		Compromiso	¿Consideras que tu organización fomenta un ambiente de trabajo que promueve el compromiso de sus empleados?
	Comunicación	Conocimiento de metas	¿Tienes claridad sobre las metas individuales que debes alcanzar en tu puesto de trabajo?
		Información de logros	¿Recibes información regular sobre los logros alcanzados en tu organización?
		Conocimiento filosofía	¿Consideras que la filosofía de tu organización está alineada con tus propios valores y creencias?
	Igualdad	Confianza	¿Consideras que se fomenta un ambiente de confianza en tu equipo de trabajo?
		Valorar iniciativa	¿Se valora y reconoce la iniciativa de los empleados en tu organización?
		Respeto opiniones	¿Sientes que tus necesidades son tomadas en cuenta y atendidas en tu organización?
	Condición física	Necesidades	¿Crees que la satisfacción de las necesidades físicas de los empleados influye en el ambiente laboral y en la percepción de bienestar en la empresa?
		Herramientas adecuadas	¿Cuentas con las herramientas adecuadas para realizar tu trabajo de manera eficiente en tu organización?
	Liderazgo	Actitud positiva	¿Crees que una actitud positiva es valorada y reconocida en tu organización?
		Exigencia	¿Consideras que existe una exigencia adecuada en tu organización para alcanzar los objetivos y metas establecidos?

	Motivación	Capacitación	¿Sientes que la organización valora y promueve la capacitación continua como parte del desarrollo profesional de los empleados?
		Orientación objetivos	¿Crees que se establecen metas realistas y alcanzables para lograr los objetivos en tu organización?
		Reconocimiento	¿Sientes que tu trabajo y esfuerzo son reconocidos y valorados en tu organización?
		Identificación	¿Consideras que te sientes importante para tu equipo en tu organización?
Y: Desempeño laboral	Desempeño de tareas	Solución de problemas	¿Sientes que tienes las herramientas y recursos necesarios para abordar y resolver los desafíos en tu trabajo?
		Planificación	¿Consideras que en tu organización se realiza una planificación efectiva de las tareas y proyectos?
		Organización	¿Crees que la organización promueve la colaboración y coordinación entre los miembros del equipo para lograr una ejecución efectiva de las tareas?
	Desempeño contextual	Proactividad	¿Consideras que en tu organización se fomenta la proactividad y la iniciativa para abordar situaciones y desafíos?
		Iniciativa	¿Sientes que tienes la libertad y autonomía necesaria para proponer ideas y soluciones innovadoras en tu trabajo?
		Cooperatividad	¿Consideras que la cooperatividad de los empleados influye en el desempeño laboral?
		Entusiasmo	¿Crees que el entusiasmo de los empleados influye en su desempeño laboral?
	Conducta laboral contraproducentes	Quejas	¿Consideras que en tu organización existe un ambiente propicio para expresar y resolver quejas o preocupaciones laborales?
		Abuso de privilegios	¿Sientes que se establecen límites claros y normas de conducta para prevenir el abuso de privilegios en tu organización?
		Comportamiento fuera de las tareas	¿Crees que la organización toma medidas efectivas para detectar y abordar los casos de comportamiento fuera de las tareas en el entorno laboral?

Fuente: Elaboración propia basada en (Alarcón & Rodas, 2021).

2.1.4 Formulación del problema

Contexto del Problema

La Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi se enfrenta a una serie de desafíos en relación con el clima organizacional, el cual es un factor crucial que influye en el desempeño laboral de sus trabajadores. A pesar de contar con un equipo de empleados comprometidos, se han identificado áreas críticas que requieren atención. Estas deficiencias pueden generar un ambiente de trabajo poco favorable, afectando la moral y el compromiso de los empleados.

La falta de un clima organizacional positivo no solo impacta la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, sino que también tiene repercusiones directas en la calidad del servicio que la empresa proporciona a la comunidad. Un entorno laboral deficiente puede llevar a una disminución en la productividad y a un aumento en la rotación de personal, lo que a su vez puede afectar la imagen y la eficiencia operativa de la organización. Por lo tanto, es esencial abordar estos problemas para garantizar un funcionamiento óptimo de la empresa.

En este contexto, la investigación se centra en analizar cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P. Identificar y comprender la relación entre estos factores permitirá desarrollar estrategias efectivas que mejoren el ambiente laboral, fomenten la satisfacción de los empleados y, en última instancia, optimicen el rendimiento de la organización. Este enfoque no solo beneficiará a los trabajadores de manera individual, sino que también contribuirá al logro de los objetivos organizacionales y al bienestar de la comunidad a la que sirven.

2.1.4.1 Problema General

¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi?

2.1.4.2 Problemas específicos.

- ¿Cómo el trabajo en equipo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi?
- ¿De qué manera la comunicación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi?
- ¿Cómo la igualdad influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi?
- ¿De qué manera la condición física influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi?
- ¿Cómo el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi?
- ¿De qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi?

2.1.4.3 Objetivo General

Analizar cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

2.1.4.4 Objetivos Específicos

- Evaluar cómo el trabajo en equipo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

- Examinar de qué manera la comunicación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.
- Explorar cómo la igualdad influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.
- Investigar de qué manera la condición física influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.
- Explorar cómo el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.
- Estudiar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

2.1.4.5 Hipótesis General

- H_1 : El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi
- H_0 : El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi

2.1.4.6 Hipótesis Específicas

- H_{i1} : El trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.
- H_{01} : El trabajo en equipo NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi
- H_{i2} : La comunicación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.
- H_{02} : La comunicación NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi
- H_{3i} : La igualdad influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.
- H_{03} : La igualdad NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi
- H_{i4} : La condición física influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.
- H_{04} : La condición física NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi

- H₁₅: El liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.
- H₀₅: El liderazgo NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi
- H₁₆: La motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.
- H₀₆: La motivación NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi

2.2 DISEÑO METODOLÓGICO

2.2.1 Enfoque, alcance y diseño investigativo

Enfoque

El enfoque cuantitativo el diseño pretende analizar la veracidad de la hipótesis en un contexto o para buscar evidencias, además en el proceso de investigación, la toma de la decisión de escoger una u otra estrategia se da después de haber limitado la propuesta con el problema, objetivo e hipótesis (Babativa, 2017, pág. 61). En consonancia con esta conceptualización, el diseño metodológico de la investigación se llevará a cabo bajo un enfoque cuantitativo, permitiendo la recolección de datos numéricos. Así mismo, se detallarán a continuación el alcance, diseño, población, muestra, así como el instrumento de medición y recolección de datos implementados en esta investigación.

Alcance

El alcance de esta investigación es descriptivo-correlacional con un enfoque cuantitativo y corte transversal. El objetivo es determinar si existe una influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. Según (Galarza, 2020, pág. 3) el alcance de la investigación surge la necesidad de plantear una hipótesis en la cual se proponga una relación entre 2 o más variables. dentro del enfoque cuantitativo, se emplean procesos estadísticos inferenciales que buscan extrapolar los resultados de la investigación para beneficiar a toda la población”.

Diseño

El diseño metodológico, según la definición de (Robles, 2018, pág. 2) “El diseño metodológico es el conjunto de técnicas empleadas para reunir y examinar las variables cuantificables definidas en un problema de investigación”. En esta investigación, se utilizará un diseño no experimental, basado en análisis estadístico descriptivo e inferencial. La estadística descriptiva resumirá y describirá las características del clima organizacional y el desempeño laboral, mientras que la estadística inferencial permitirá realizar pruebas de hipótesis y determinar la existencia de relaciones significativas entre estas variables. Un diseño no experimental sugiere que se observarán y analizarán las variables en su entorno natural, sin intervenciones o manipulaciones controladas, proporcionando una visión auténtica del contexto.

2.2.2 Población y muestra

Población

La población o universo se refiere al grupo de individuos u objetos que se pretende analizar en una investigación. Este conjunto puede incluir personas, animales, registros médicos, nacimientos, muestras de laboratorio, accidentes de tráfico, entre otros. (Pineda, Luz, & Hernández, 1994, pág. 108). Siguiendo esta definición, la población de interés en este estudio

está constituida por 100 trabajadores los cuales pertenecen a los diferentes departamentos de la Empresa de Aseo Municipal E-P en el cantón Montecristi.

Muestra

Según (López, 2012, pág. 69) define la muestra como el subconjunto del universo o población en el que se realizará la investigación. Existen métodos, como fórmulas y lógica, para determinar la cantidad de componentes de la muestra, los cuales se abordarán más adelante. La muestra representa de manera adecuada a la población. Dado que la población es relativamente pequeña y accesible, la muestra se corresponde con la totalidad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P, que son 100 en total. Sin embargo, no todos los trabajadores respondieron la encuesta; solo 55 trabajadores participaron. A pesar de esto, la muestra de 55 participantes sigue siendo representativa y permite obtener datos valiosos sobre el entorno estudiado. La decisión de incluir a todos los trabajadores como población objetivo asegura que los resultados reflejen con precisión la realidad organizacional, aunque la respuesta no sea completa.

2.2.3 Instrumento de medición y recolección de datos

Se proporcionó un marco conceptual basado en autores como Robbins, quienes plantean 6 dimensiones para medir el clima organizacional, las cuales contribuyen a evaluar el comportamiento dentro de la empresa (Trabajo en equipo, Comunicación, Igualdad, Condición física, Liderazgo, Motivación). Por otro lado, Alarcón & Rodas indican que para medir el desempeño laboral de los trabajadores se requieren 3 dimensiones esenciales (Desempeño de tareas, Desempeño contextual y Conducta laboral contraproducente). Para la recopilación de información sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, se optó por la técnica de encuesta, utilizando un instrumento de base estructurada internamente. Este instrumento consiste en un cuestionario de 27 ítems, distribuidos en las 9 dimensiones mencionadas anteriormente bajo la escala de Likert, en la cual los trabajadores expresaron sus respuestas

asignando valores de 5 para "Totalmente en desacuerdo", 4 para "En desacuerdo", 3 para "neutral", 2 para "De acuerdo" y 1 para "Totalmente de acuerdo".

Estas encuestas fueron distribuidas entre una muestra representativa de colaboradores, quienes brindaron sus respuestas a través de un sistema de evaluación virtual en Microsoft Forms.

Una vez recopilados los datos de las encuestas, se procedió a su procesamiento mediante el software IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Este programa estadístico posibilita la realización de análisis descriptivos y estadísticos, incluyendo la determinación de medias, desviaciones estándar, correlaciones y pruebas de significancia.

El procesamiento de datos a través de IBM SPSS facilitó la identificación de patrones y tendencias en las respuestas proporcionadas por los colaboradores. Además, se llevaron a cabo análisis estadísticos para explorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

CAPITULO III

3 RESULTADOS

3.1 Análisis de fiabilidad

Tabla 2 Análisis de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	27

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas, procesado y analizado con SPSS.

Como se observa en la tabla 2 dentro de la respectiva investigación, se empleó el instrumento de fiabilidad Alfa de Cronbach para llevar a cabo el análisis de consistencia de 27 ítems. Los resultados de este análisis arrojaron un coeficiente de 0,951, lo cual indica que el instrumento de recolección de datos es totalmente confiable. Este alto nivel de confiabilidad asegura que los datos recopilados son precisos y coherentes, proporcionando una base sólida para realizar conclusiones válidas y significativas sobre el clima organizacional en estudio.

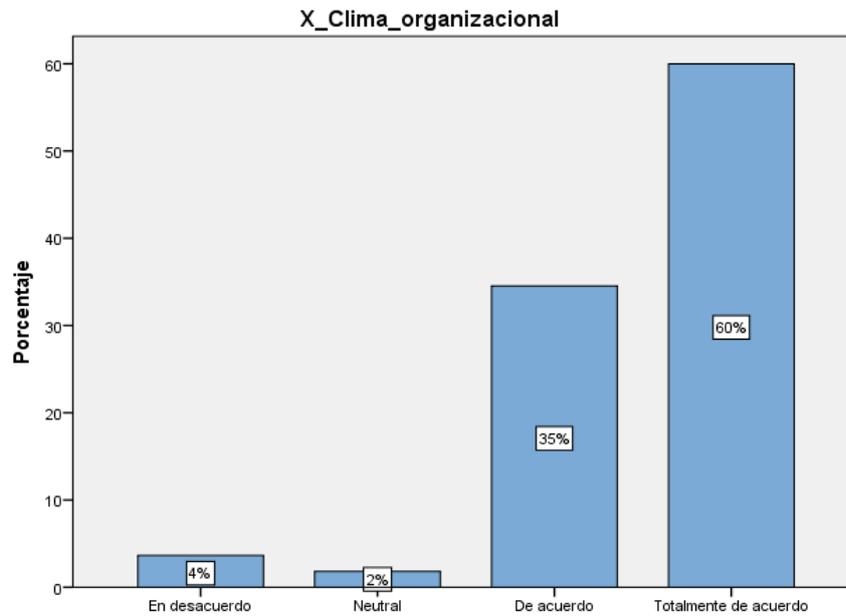
Resultados de la encuesta - estadística descriptiva

Resultados generales de la Variable independiente: Clima organizacional

Tabla 3 Frecuencia de la variable independiente: Clima organizacional

X_Clima_organizacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	3,6	3,6	3,6
Neutral	1	1,8	1,8	5,5
Válidos De acuerdo	19	34,5	34,5	40,0
Totalmente de acuerdo	33	60,0	60,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa EMAIM.



Gráfica 1 Frecuencia de la variable independiente: clima organizacional

Análisis

Como se puede observar en la tabla 3 y figura 1, a partir de los resultados presentados, se observa que el 60% de los encuestados perciben un excelente clima organizacional, lo que sugiere que las políticas de la empresa están fomentando un entorno de trabajo positivo y colaborativo. Este hallazgo es consistente con un desempeño más eficiente y armonioso en las tareas. Sin embargo, el 35% que aún considera el ambiente como saludable, pero no excepcional, indica áreas de mejora potencial. Es importante que la empresa continúe monitoreando y ajustando sus estrategias para mantener y elevar los estándares del clima organizacional, abordando las preocupaciones restantes y fortaleciendo los aspectos positivos.

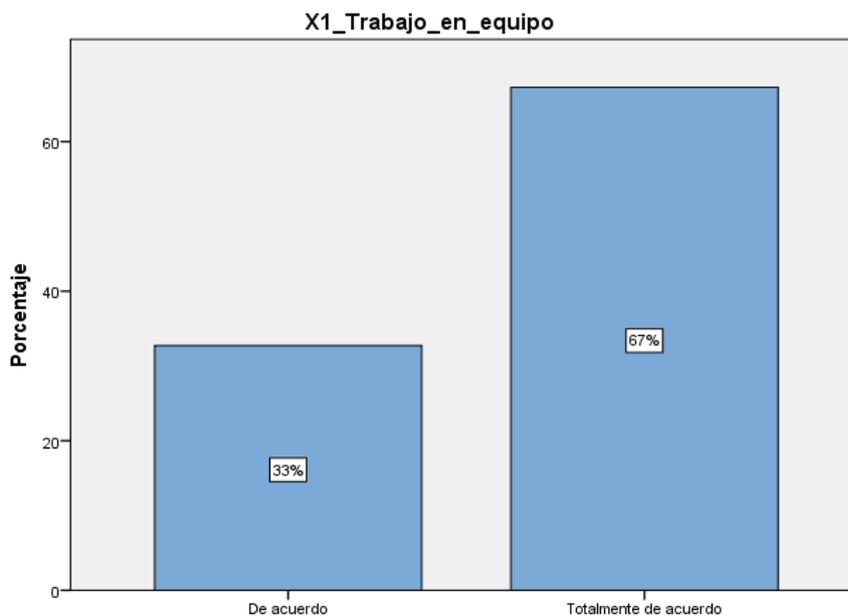
Resultados de las dimensiones de la variable independiente: clima organizacional

Dimensión X1: Trabajo en equipo

Tabla 4 Frecuencia de la variable X1: Trabajo en equipo

		X1_Trabajo_en_equipo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	18	32,7	32,7	32,7
	Totalmente de acuerdo	37	67,3	67,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa EMAIM.



Gráfica 2 Frecuencia de la variable X1: Trabajo en equipo

Análisis

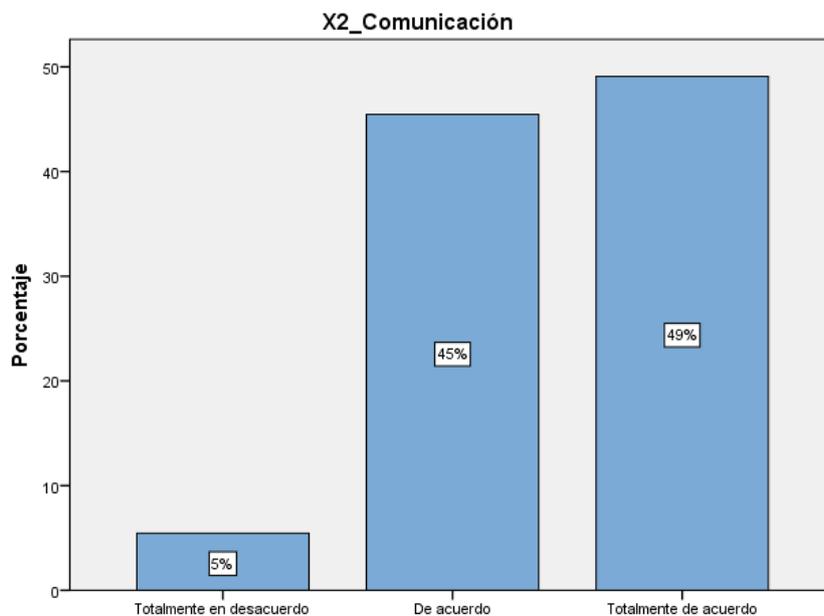
La Tabla 4 y la Figura 2 muestran que el 67% de los trabajadores consideran que hay una efectiva coordinación en las actividades conjuntas, indicando una sólida implementación del trabajo en equipo. Esto sugiere que la empresa ha creado un entorno colaborativo que beneficia el rendimiento. Sin embargo, el 33% que ve el trabajo en equipo como correctamente fomentado, pero no excepcional, sugiere que aún existen áreas para mejorar. A pesar de la efectividad general, es importante que la empresa refine sus estrategias para maximizar la colaboración y asegurar que todos los empleados disfruten de un entorno de trabajo óptimo.

Dimensión X2: Comunicación

Tabla 5 Frecuencia de la dimensión X2: Comunicación

X2 Comunicación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	3	5,5	5,5
	De acuerdo	25	45,5	50,9
	Totalmente de acuerdo	27	49,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa EMAIM.



Gráfica 3 Frecuencia de la dimensión X2: Comunicación

Análisis

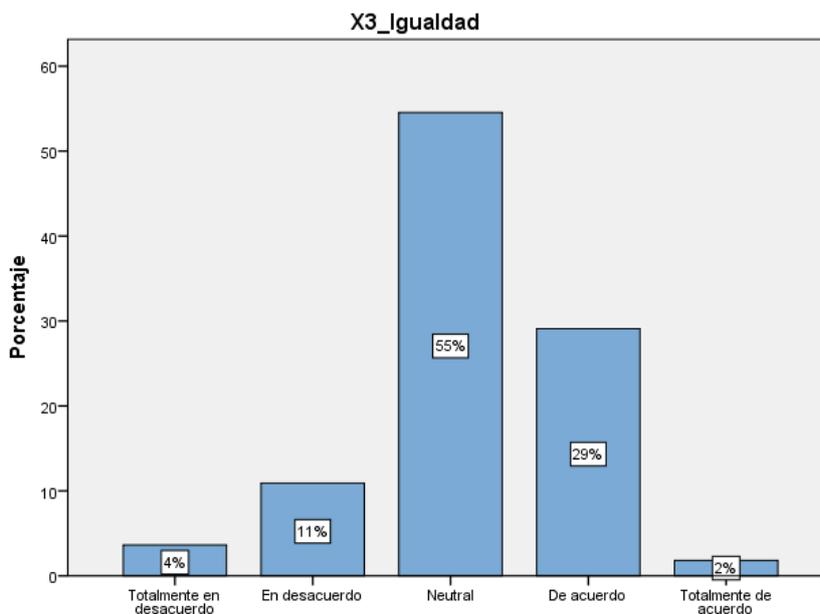
La Tabla 5 y la Figura 3 muestran que el 49% de los trabajadores están "Totalmente de acuerdo" con la eficacia de la comunicación interna y externa, mientras que el 46% están "De acuerdo". Estos resultados sugieren que la empresa mantiene una comunicación efectiva, que contribuye positivamente al entorno laboral. Sin embargo, el 5% que no se pronuncia tan favorablemente indica que hay un pequeño margen para mejorar. Es fundamental que la empresa continúe fortaleciendo sus prácticas de comunicación para asegurar que todos los empleados experimenten un flujo de información claro y eficiente, optimizando así el rendimiento organizacional.

Dimensión X3: Igualdad

Tabla 6 Frecuencia de la dimensión X3: Igualdad

X3 Igualdad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	3,6	3,6
	En desacuerdo	6	10,9	14,5
	Neutral	30	54,5	54,5
	De acuerdo	16	29,1	29,1
	Totalmente de acuerdo	1	1,8	1,8
	Total	55	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa EMAIM.



Gráfica 4 Frecuencia de la dimensión X3: Igualdad

Análisis

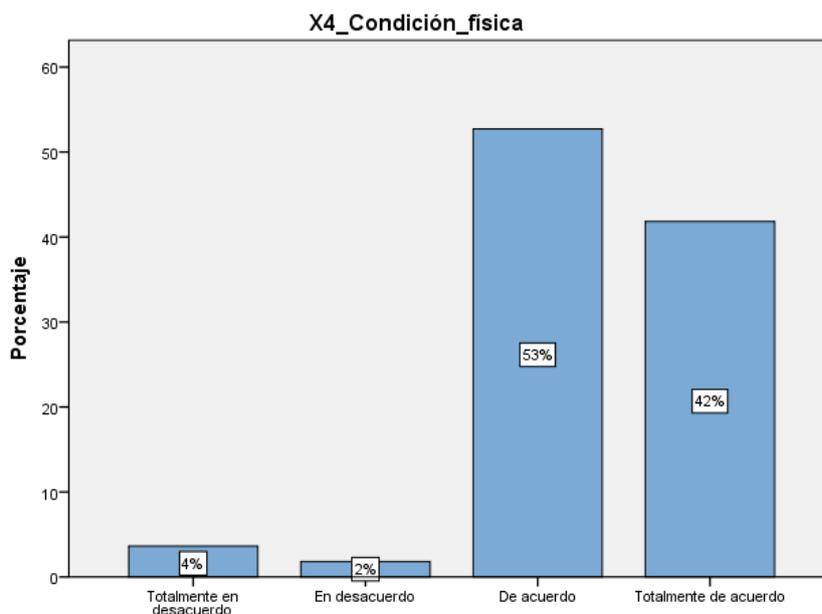
La Tabla 6 y la Figura 4 muestran que el 55% de los encuestados tienen una percepción "Neutral" sobre la igualdad en la empresa, lo que sugiere una falta de claridad en las políticas o prácticas de igualdad. Aunque el 29% de los empleados consideran que hay prácticas positivas, la alta proporción de respuestas neutrales indica que las políticas de igualdad podrían no estar suficientemente comunicadas o implementadas de manera efectiva. Es esencial que la empresa refuerce su comunicación y sensibilización sobre estas políticas para mejorar la percepción general y asegurar una mayor equidad en el entorno laboral.

Dimensión X4: Condición física

Tabla 7 Frecuencia de la dimensión X4: Condición física

X4 Condición física				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	3,6	3,6	3,6
En desacuerdo	1	1,8	1,8	5,5
Válidos De acuerdo	29	52,7	52,7	58,2
Totalmente de acuerdo	23	41,8	41,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa EMAIM.



Gráfica 5 Frecuencia de la dimensión X4: Condición física

Análisis

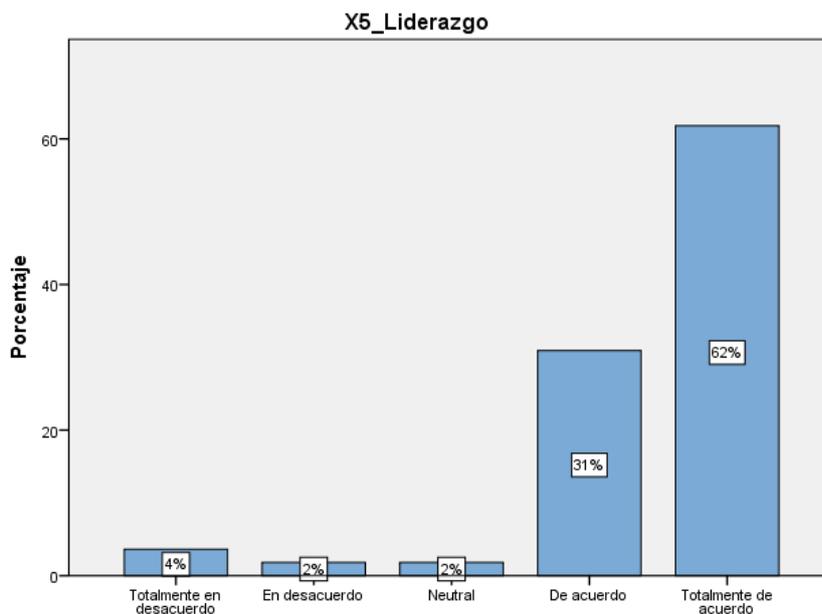
La Tabla 7 y la Figura 5 revelan que el 53% de los trabajadores consideran que su condición física es adecuada, mientras que el 42% tienen una percepción aún más positiva, indicativa de un buen estado físico y mental. Estos resultados sugieren que la empresa ha logrado mantener un entorno que apoya la salud y el bienestar de sus empleados, lo cual contribuye a la productividad y seguridad en el trabajo. No obstante, es importante seguir vigilando y promoviendo el bienestar físico para mantener estos niveles positivos y prevenir posibles problemas de salud o riesgos laborales en el futuro.

Dimensión X5: Liderazgo

Tabla 8 Frecuencia de la dimensión X5: Liderazgo

X5 Liderazgo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	3,6	3,6
	En desacuerdo	1	1,8	5,5
	Neutral	1	1,8	7,3
	De acuerdo	17	30,9	38,2
	Totalmente de acuerdo	34	61,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa EMAIM.



Gráfica 6 Frecuencia de la dimensión X5: Liderazgo

Análisis

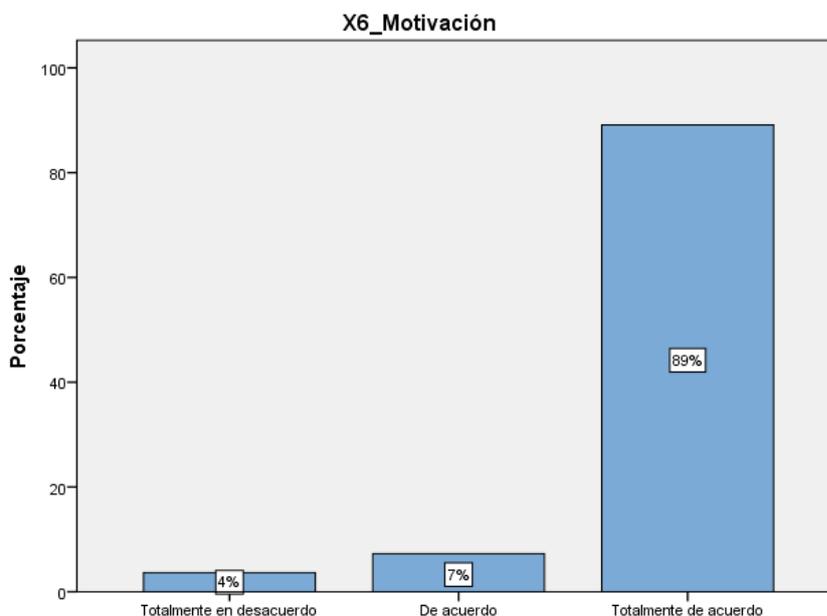
La Tabla 8 y la Figura 6 muestran que el 62% de los trabajadores consideran que el liderazgo en la empresa es "Totalmente de acuerdo", mientras que el 31% están "De acuerdo", lo que sugiere una percepción mayoritariamente positiva del liderazgo. Estos resultados indican que la gestión de liderazgo es efectiva y contribuye a un ambiente de trabajo saludable. La alta valoración del liderazgo refuerza la importancia de mantener y potenciar estas prácticas, ya que un buen liderazgo es crucial para el desarrollo y éxito organizacional. Sin embargo, es fundamental seguir evaluando y ajustando las estrategias de liderazgo para mantener esta percepción positiva y abordar cualquier área de mejora.

Dimensión X6: Motivación

Tabla 9 Frecuencia de la dimensión X6: Motivación

X6_Motivación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	3,6	3,6
	De acuerdo	4	7,3	10,9
	Totalmente de acuerdo	49	89,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa EMAIM.



Gráfica 7 Frecuencia de la dimensión X6: Motivación

Análisis

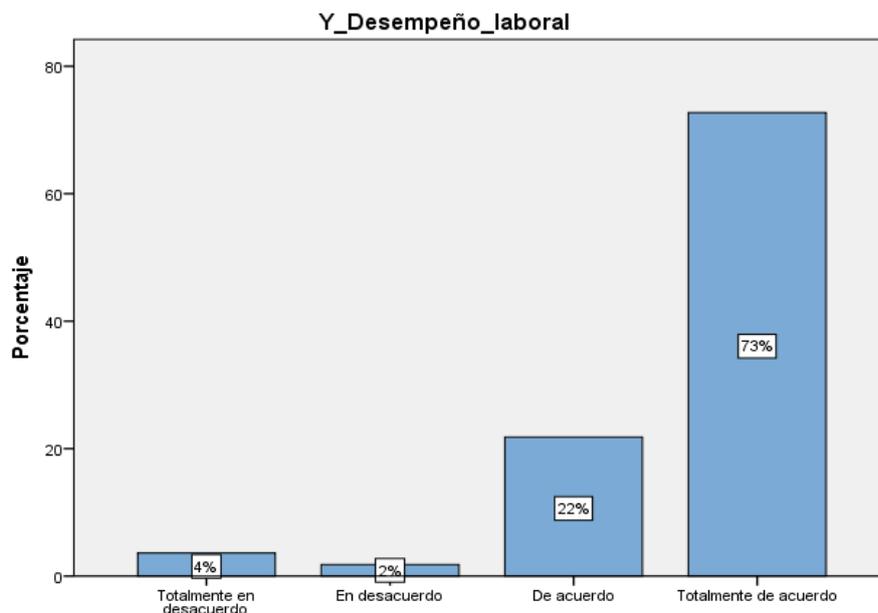
La Tabla 9 y la Figura 7 revelan que el 89% de los trabajadores están "Totalmente de acuerdo" con la gestión de la motivación en la empresa, mientras que el 7% está "De acuerdo", indicando una alta satisfacción con las estrategias motivacionales. Estos resultados demuestran que la empresa ha implementado efectivamente prácticas de motivación que fomentan un ambiente productivo y positivo. La gestión de la motivación es claramente un punto fuerte para la organización, contribuyendo significativamente al desarrollo y bienestar de los empleados. No obstante, es importante mantener estas prácticas y estar atentos a cualquier cambio en la percepción para asegurar que el nivel de motivación siga siendo elevado.

Resultados generales de la variable dependiente: Desempeño laboral

Tabla 10 Frecuencia de la Variable dependiente: Desempeño laboral

Y Desempeño laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	2	3,6	3,6
	En desacuerdo	1	1,8	5,5
Válidos	De acuerdo	12	21,8	27,3
	Totalmente de acuerdo	40	72,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa EMAIM.



Gráfica 8 Frecuencia de la variable dependiente: Desempeño laboral

Análisis

La Tabla 10 y la Figura 8 muestran que el 73% de los trabajadores están "Totalmente de acuerdo" con el desempeño laboral, mientras que el 22% están "De acuerdo", lo que sugiere una percepción mayoritariamente positiva sobre su rendimiento y contribución. Estos resultados indican que las prácticas y condiciones laborales están fomentando un desempeño efectivo y satisfactorio entre los empleados. La alta proporción de respuestas positivas refleja un ambiente de trabajo que apoya y valora el rendimiento, lo que beneficia al desarrollo organizacional. Sin embargo, es importante continuar evaluando y ajustando las condiciones laborales para mantener y mejorar estos niveles de desempeño.

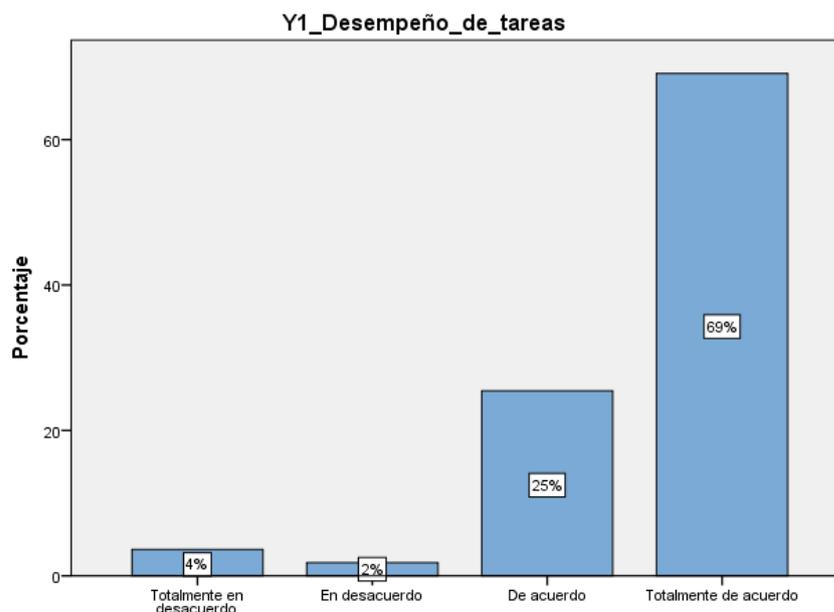
Resultados de las dimensiones de la variable dependiente: Desempeño laboral

Dimensión Y1: Desempeño de tareas

Tabla 11 Frecuencia de la dimensión Y1: Desempeño de tareas

Y1_Desempeño_de_tareas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	3,6	3,6	3,6
En desacuerdo	1	1,8	1,8	5,5
Válidos De acuerdo	14	25,5	25,5	30,9
Totalmente de acuerdo	38	69,1	69,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa EMAIM.



Gráfica 9 Frecuencia de la dimensión Y1: Desempeño de tareas

Análisis

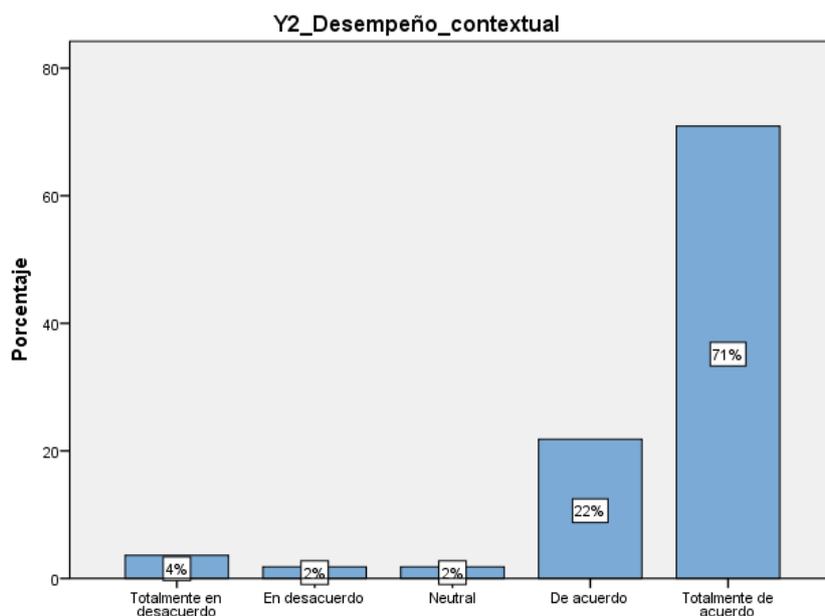
La Tabla 11 y la Figura 9 revelan que el 69% de los trabajadores están "Totalmente de acuerdo" con la gestión y distribución de tareas, mientras que el 26% están "De acuerdo". Estos resultados indican que la empresa ha implementado prácticas efectivas en la asignación de tareas, lo que promueve un entorno de trabajo saludable y productivo. La alta proporción de respuestas positivas refleja una organización eficiente que apoya el rendimiento laboral y el bienestar del personal. Sin embargo, es crucial mantener estas prácticas y seguir mejorando la distribución de tareas para asegurar la máxima productividad y satisfacción entre los empleados.

Dimensión Y2: Desempeño contextual

Tabla 12 Frecuencia de la dimensión Y2: Desempeño contextual

Y2_Desempeño_contextual				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	3,6	3,6
	En desacuerdo	1	1,8	5,5
	Neutral	1	1,8	7,3
	De acuerdo	12	21,8	29,1
	Totalmente de acuerdo	39	70,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa EMAIM.



Gráfica 10 Frecuencia de la dimensión Y2: Desempeño contextual

Análisis

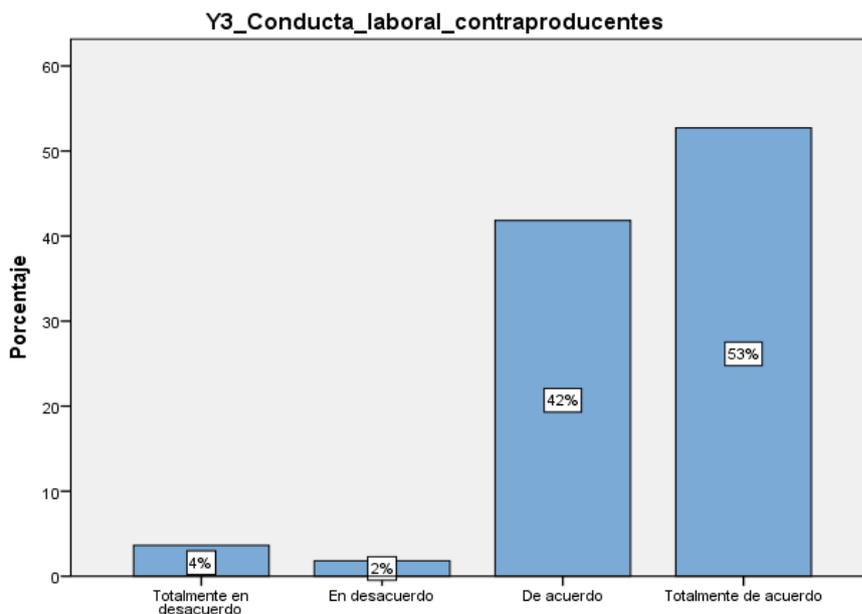
La Tabla 12 y la Figura 10 muestran que el 71% de los trabajadores están "Totalmente de acuerdo" con el desempeño contextual, mientras que el 22% están "De acuerdo". Estos resultados sugieren que la empresa gestiona eficazmente el desempeño teniendo en cuenta el entorno específico de trabajo, lo que permite a los empleados adaptarse y desempeñarse de manera eficiente. La alta proporción de respuestas positivas destaca el reconocimiento de la organización hacia la importancia del contexto en el rendimiento laboral. Sin embargo, es fundamental seguir reforzando y adaptando estas prácticas para mantener un alto nivel de desempeño en diferentes contextos y asegurar la satisfacción continua de los empleados.

Dimensión Y3: Conducta laboral contraproducentes

Tabla 13 Frecuencia de la dimensión Y3: Conducta laboral contraproducentes

Y3_Conducta_laboral_contraproducentes				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	2	3,6	3,6	3,6
	1	1,8	1,8	5,5
Válidos	23	41,8	41,8	47,3
	29	52,7	52,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa EMAIM.



Gráfica 11 Frecuencia de la dimensión Y3: Conducta laboral contraproducentes

Análisis

La Tabla 13 y la Figura 11 muestran que el 53% de los trabajadores están "Totalmente de acuerdo" con la gestión de conductas contraproducentes, y el 42% están "De acuerdo". Estos resultados sugieren que la empresa efectivamente aborda y corrige comportamientos que afectan negativamente el ambiente laboral. La alta proporción de respuestas positivas refleja una política sólida y efectiva en la gestión de problemas de conducta, contribuyendo a un entorno de trabajo más saludable y productivo. Sin embargo, es importante seguir monitoreando y ajustando las intervenciones para mantener la eficacia y asegurar que todos los empleados se alineen con las expectativas de comportamiento organizacional.

3.2 Comprobación de hipótesis

Hipótesis General

H₁: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi

H₀: El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi

Tabla 14 coeficiente de correlación de X sobre Y

		X_Clima_organizacional	Y_Desempeño_laboral
Rho de Spearman		1,000	,348**
	X_Clima_organizacional	.	,009
		55	55
		,348**	1,000
	Y_Desempeño_laboral	,009	.
		55	55

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta realizada, procesado y analizado con SPSS.

En la tabla 14 hay un nivel de correlación positiva media de 0,348, con un análisis de significancia cuantificado en 0,009, menor a 0,05, lo que demuestra que la correlación establecida es cierta, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la afirmativa.

Hipótesis específica 1

H_i: El trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

H₀: El trabajo en equipo NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

Tabla 15 coeficiente de correlación de X1 sobre Y

		X1_Trabajo_en_equipo	Y_Desempeño_laboral
Rho de Spearman		1,000	,249
	X1_Trabajo_en_equipo	.	,066
		55	55
		,249	1,000
	Y_Desempeño_laboral	,066	.
		55	55

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta realizada, procesado y analizado con SPSS.

La tabla 15 nos muestra un nivel de correlación positiva media de 0,249, con un análisis de significancia cuantificado en 0,066 siendo mayor a 0,05, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es falsa, por ello se procede a rechazar la hipótesis afirmativa y se acepta la nula.

Hipótesis específica 2

Hi: La comunicación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

Ho: La comunicación NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

Tabla 16 coeficiente de correlación de X2 sobre Y

		X2_Comunicación	Y_Desempeño_laboral
Rho de Spearman		n	n
	X2_Comunicación	1,000	,452**
			,001
			55
	Y_Desempeño_laboral	,452**	1,000
		,001	.
		55	55

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta realizada, procesado y analizado con SPSS.

En la tabla 16 hay un nivel de correlación positiva media de 0,452, con un análisis de significancia cuantificado en 0,001 menor a 0,05, lo que demuestra que la correlación establecida es cierta, por ello se procede a aceptar la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Hi: La igualdad influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

Ho: La igualdad NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

Tabla 17 coeficiente de correlación de X3 sobre Y

		X3_Igualdad	Y_Desempeño_laboral
Rho de Spearman			
		Coefficiente de correlación	1,000
	X3_Igualdad	Sig. (bilateral)	,036
		N	,794
			55
			55
	Coefficiente de correlación	,036	1,000
Y_Desempeño_laboral	Sig. (bilateral)	,794	.
	N	55	55

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta realizada, procesado y analizado con SPSS.

En la tabla 17 hay un nivel de correlación positiva débil de 0,036, con un análisis de significancia cuantificado en 0,794 siendo mayor a 0,05, lo que demuestra que la correlación establecida no es correcta, por lo que se rechaza la hipótesis afirmativa y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

Hi: La condición física influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

Ho: La condición física NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

Tabla 18 coeficiente de correlación X4 sobre Y

		X4_Condición_física	Y_Desempeño_laboral
Rho de Spearman			
		Coefficiente de correlación	1,000
	X4_Condición_física	Sig. (bilateral)	,531**
		N	,000
			55
			55
	Coefficiente de correlación	,531**	1,000
Y_Desempeño_laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	55	55

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta realizada, procesado y analizado con SPSS.

La tabla 18 nos muestra un nivel de correlación positiva considerable de 0.531, con un análisis de significancia cuantificado en 0,000 siendo mayor a 0,05, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta, por ello se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la afirmativa.

Hipótesis específica 5

Hi: El liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

Ho: El liderazgo NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

Tabla 19 coeficiente de correlación X5 sobre Y

		X5_Liderazgo	Y_Desempeño_la boral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,574**
	X5_Liderazgo		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55
	Coeficiente de correlación	,574**	1,000
	Y_Desempeño_laboral		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	55	55

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta realizada, procesado y analizado con SPSS.

En la tabla 19 hay un nivel de correlación positiva considerable de 0,574, con un análisis de significancia cuantificado en 0,000 menor a 0,05, lo que demuestra que la correlación establecida es cierta, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis afirmativa.

Hipótesis específica 6

Hi: La motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

Ho: La motivación NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

Tabla 20 coeficiente de correlación X6 sobre Y

		X6_Motivación	Y_Desempeño_laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,398**
	X6_Motivación Sig. (bilateral)	.	,003
	N	55	55
	Coeficiente de correlación	,398**	1,000
	Y_Desempeño_laboral Sig. (bilateral)	,003	.
	N	55	55

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta realizada, procesado y analizado con SPSS.

La tabla 20 nos muestra un nivel de correlación positiva media de 0,398, con un análisis de significancia cuantificado en 0,003 siendo menor a 0,05, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta, por ello se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la afirmativa.

CAPITULO IV

4. PROPUESTA

4.1 Título de la propuesta

Fortalecimiento del clima organizacional de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

4.2 Introducción

El clima organizacional influye significativamente en el comportamiento de los empleados y la productividad de la organización. La propuesta actual surge de los hallazgos obtenidos en el estudio sobre el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi. Los datos revelan que ciertas áreas, como la comunicación, la condición física, el liderazgo y la motivación, tienen una correlación positiva con el desempeño laboral, mientras que otras, como el trabajo en equipo y la igualdad, no muestran una relación significativa.

Es esencial mejorar las áreas identificadas como críticas para fomentar un ambiente laboral que promueva la productividad y la satisfacción de los trabajadores. Aunque el trabajo en equipo y la igualdad no han mostrado una correlación significativa en este estudio, es importante continuar monitoreando estas áreas para asegurar que no se conviertan en puntos débiles en el futuro. En contraste, fortalecer la comunicación, el liderazgo, la condición física y la motivación tendrá un impacto positivo en las habilidades, el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados.

Por lo tanto, se considera que el clima organizacional es fundamental en el entorno laboral actual, ya que afecta la productividad, la toma de decisiones y las relaciones interpersonales. Mejorar las áreas identificadas no solo beneficiará a los empleados de manera individual, sino que también contribuirá al logro de los objetivos organizacionales.

4.3 Objetivo General

- ✓ Fortalecer el clima organizacional de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

4.3.1 Objetivos Específicos

- ✓ Fortalecer el trabajo en equipo de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.
- ✓ Fortalecer la comunicación de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.
- ✓ Fortalecer la igualdad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.
- ✓ Fortalecer la condición física de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.
- ✓ Fortalecer el liderazgo de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.
- ✓ Fortalecer la motivación de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.

4.4 Diseño de la propuesta

La propuesta se centra implementar actividades para fortalecer y mejorar el clima organizacional, enfocándose en los aspectos con correlaciones positivas: comunicación, condición física, liderazgo y motivación. Aunque el trabajo en equipo y la igualdad no han mostrado una relación significativa en el estudio, se implementarán estrategias de seguimiento para evitar que se conviertan en áreas problemáticas en el futuro.

La importancia de esta propuesta radica en su capacidad para mejorar significativamente el bienestar de los empleados y, por ende, su rendimiento laboral. Un clima organizacional positivo no solo reduce el estrés y el ausentismo, sino que también aumenta la satisfacción laboral,

lo cual se traduce en una mayor retención del talento y un incremento en la productividad. Al centrarse en áreas clave como la comunicación y el liderazgo, la propuesta busca eliminar barreras internas y fomentar una cultura de apoyo y colaboración que beneficiará tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

Además, esta propuesta responde a la necesidad de adaptar la organización a las demandas modernas de un entorno laboral saludable y equitativo. Aunque algunas áreas no mostraron una correlación significativa, mantenerlas bajo vigilancia es crucial para asegurar un ambiente laboral equilibrado. Implementar políticas de fortalecimiento en comunicación, liderazgo, motivación y condición física posicionará a la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi como un empleador de elección, capaz de enfrentar desafíos futuros con un equipo fuerte y motivado.

A continuación, se detalla el plan de actividades por cada dimensión:

Tabla 21 Plan de acción

DIMENSIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS
Trabajo en equipo	Fortalecer el trabajo en equipo de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.	<ul style="list-style-type: none"> • Promover actividades de integración y trabajo en equipo. • Definir un programa de capacitación orientada hacia el trabajo en equipos. • Crear un entorno en el que todos los integrantes del equipo se sientan a gusto compartiendo sus ideas y preocupaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección administrativa • Departamento de recursos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio Físico Adecuado • Materiales Didácticos y de Apoyo • Tecnología y Equipos Audiovisuales
Comunicación	Fortalecer la comunicación de los trabajadores de la Empresa Municipal de	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer reuniones regulares para discutir proyectos, metas y desafíos. • Utilizar herramientas de comunicación digital, como correos electrónicos, aplicaciones de 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección administrativa • Departamento de recursos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio Físico Adecuado • Materiales Didácticos y de Apoyo

	Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.	<p>mensajería y plataformas colaborativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la retroalimentación abierta y constructiva entre los integrantes del equipo. 		<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología y Equipos Audiovisuales
Igualdad	Fortalecer la igualdad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer políticas de igualdad de oportunidades y trato justo para todos los empleados. • Implementar programas de capacitación y desarrollo profesional accesibles para todos los trabajadores. • Promover la diversidad y la inclusión en todas las áreas de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección administrativa • Departamento de recursos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio Físico Adecuado • Materiales Didácticos y de Apoyo • Tecnología y Equipos Audiovisuales
	Fortalecer la condición física de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer programas de bienestar que incluyan ejercicios físicos, clases de 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección administrativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio físico adecuado • Materiales didácticos y de apoyo

Condición física	de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.	<p>yoga, o acceso a instalaciones deportivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizar actividades deportivas o retos que fomenten la participación y el trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de recursos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología y equipos audiovisuales
Liderazgo	Fortalecer el liderazgo de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar oportunidades de desarrollo de habilidades de liderazgo a través de programas de capacitación y mentoría. -Fomentar la autonomía y la toma de decisiones responsables en cada nivel jerárquico. • Reconocer y recompensar a los líderes que demuestren habilidades de liderazgo efectivas y empáticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección administrativa • Departamento de recursos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio físico adecuado • Materiales didácticos y de apoyo • Tecnología y Equipos • Audiovisuales

<p>Motivación</p>	<p>Fortalecer la motivación de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi. corregir</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer y recompensar los logros individuales y de equipo. • Facilitar actividades de integración, como eventos sociales, celebraciones y actividades recreativas. • Promover una cultura de apoyo mutuo, respeto y reconocimiento del esfuerzo de cada empleado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección administrativa • Departamento de recursos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio físico adecuado • Materiales didácticos y de apoyo • Tecnología y Equipos • Audiovisuales
--------------------------	---	---	--	--

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

1. El análisis del clima organizacional en la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi indica que este tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de sus trabajadores. Los datos obtenidos muestran que las dimensiones de comunicación, condición física, liderazgo y motivación están positivamente correlacionadas con el desempeño laboral. Esto sugiere que un entorno de trabajo positivo en estas áreas contribuye a una mayor eficiencia y satisfacción entre los empleados. Por lo tanto, se recomienda implementar medidas específicas para mejorar estos aspectos del clima organizacional, con el fin de optimizar el desempeño y la productividad en la empresa.
2. El proyecto de investigación ha sido fundamentado teóricamente en torno a las variables del clima organizacional y el desempeño laboral, ampliando su contenido y contexto. Esta fundamentación ha facilitado una comprensión más profunda de la investigación y ha proporcionado información relevante sobre los aspectos esenciales dentro de las empresas. Se ha demostrado que el clima organizacional es un factor crucial que impacta directamente en el desempeño laboral, subrayando la importancia de mantener un ambiente de trabajo positivo para alcanzar el éxito organizacional.
3. Aunque los resultados han sido positivos en las áreas de comunicación, liderazgo, condición física y motivación, el estudio revela que el trabajo en equipo y la igualdad no muestran una correlación significativa con el desempeño laboral en el contexto actual. Esto sugiere que, aunque estos aspectos no impactan directamente el desempeño en este momento, no deben ser desconsiderados. Por ello, a pesar de la falta de correlación significativa en el estudio, se han incluido estrategias de seguimiento en la propuesta para asegurar que estas dimensiones no se conviertan en puntos débiles en el futuro.

4. Finalmente, es importante destacar que la propuesta diseñada aborda de manera integral las áreas identificadas como críticas: comunicación, condición física, liderazgo y motivación. Las actividades propuestas incluyen la mejora de la comunicación interna, el fortalecimiento del liderazgo, la promoción de la condición física y la implementación de estrategias motivacionales. Estas actividades están alineadas con los hallazgos del estudio y se espera que contribuyan significativamente al fortalecimiento del clima organizacional de los trabajadores de la empresa.

RECOMENDACIONES

1. Basado en el análisis de las variables de la investigación, se recomienda a la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P mantener y fortalecer las estrategias de mejora continua en sus procesos internos. Priorizar el fortalecimiento de las dimensiones del clima organizacional que muestran una influencia positiva en el desempeño laboral, como la comunicación, la condición física, el liderazgo y la motivación, contribuirá a mantener un ambiente laboral óptimo. Se debe continuar con estas prácticas para elevar los niveles de productividad y eficiencia.
2. Se sugiere que en futuros estudios se amplíe la información y análisis de las variables relacionadas con el clima organizacional y el desempeño laboral. Un entendimiento detallado de estas variables permitirá una mejor adaptación de las estrategias y políticas organizacionales. Es fundamental profundizar en el conocimiento de los factores que afectan el clima laboral para implementar medidas más efectivas y alineadas con las necesidades de la empresa.
3. De acuerdo con los resultados de la investigación, se recomienda adoptar medidas que fortalezcan la comunicación interna y mejoren la calidad del trabajo en la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P. Se deben desarrollar e implementar políticas que promuevan la comunicación efectiva y el intercambio de información entre las áreas de la empresa. Además, estas medidas deben enfocarse en optimizar los procesos internos para lograr mejores resultados en la ejecución de actividades y funciones.
4. Es fundamental llevar a cabo las actividades propuestas para fortalecer el clima organizacional y a su vez también el desempeño laboral. La implementación efectiva de estas actividades permite mejorar la gestión administrativa y elevar el nivel de productividad. Se recomienda un compromiso con la aplicación de medidas enfocadas en

la comunicación efectiva, el desarrollo de habilidades y el bienestar de los empleados para asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales con alta calidad y eficiencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, M. C., & Pérez, E. R. (2009). *PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES Reflexiones y experiencias de investigación*. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/1e09/b3f3216fa929d1f8d539c1338fe20ab00d3e.pdf>
- Akpom, C. C., Ihekwoaba, E. C., & Igbo, H. U. (2022). Impact of Organizational Climate on Job Performance in Nigerian University Libraries: Perceptions of Academic Librarians. *Digital Commons@University of Nebraska - Lincoln*. Obtenido de <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=13934&context=libphilprac>
- Alarcon, C., & Rodas, V. (2021). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE VENTAS EN EL SERVICENTRO MULTISERVICIOS SBS S.R.L. EN TRUJILLO, 2020*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30440/Alarcon%20Ruiz%2c%20Claudia%20Elizabeth-Rodas%20Romero%2c%20Viena%20Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alarcon, C., & Rodas, V. (2021). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE VENTAS EN EL SERVICENTRO MULTISERVICIOS SBS S.R.L. EN TRUJILLO, 2020*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30440/Alarcon%20Ruiz%2c%20Claudia%20Elizabeth-Rodas%20Romero%2c%20Viena%20Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amiri, F., Baghbani, M., Hannani, S., & Azadi, N. A. (2023). Impact of organizational climate on the self-efficacy of operating room personnel. *Annals of Medicine & Surgery*.

Obtenido de https://journals.lww.com/annals-of-medicine-and-surgery/fulltext/2023/06000/impact_of_organizational_climate_on_the.21.aspx

Arana Rodríguez, M. S. (2014). La motivación medida en sus factores extrínsecos e intrínsecos y su relación con la satisfacción laboral del personal del Colegio Unión, 2009. *Revista de investigación de administración*. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/845/813

Ayala, H. (2021). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi. doi:<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33780/1/036%20ADP.pdf>

Babativa, C. (2017). Investigación cuantitativa. doi:<https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>

Bontigui, M. G. (2011). La Evaluación del Desempeño: Análisis, retos y propuestas. Una aplicación a la Comunidad Autónoma de Aragón. Obtenido de https://www.google.com/search?q=La+Evaluaci%C3%B3n+del+Desempe%C3%B1o+%3A+An%C3%A1lisis%2C+retos+y+propuestas.+Una+aplicaci%C3%B3n+a+la+Comunidad+Aut%C3%B3noma+de+Arag%C3%B3n&rlz=1C1CHBF_esEC1088EC1088&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones Definición, diagnóstico y consecuencias. *Colección: Desarrollo de recurso humanos*. Obtenido de <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

Calcina, Y. C. (2014). EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO Y FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIVERSIDAD ANDINA

- NESTOR CACERES VELASQUEZ - PERÚ 2012. *Comuni@cción [online]*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>
- Daniëls, E., Muyters, G., & Hondeghem, A. (2021). Leadership training and organizational learning climate: Measuring influences based on a field experiment in education. *Research articles*. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ijtd.12206>
- DIAZ, C. (2020). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA SEDE CENTRAL (CHICLAYO) DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE LAMBAYEQUE. *Manual (1º Edición)*. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7372/diaz_mcm.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Donostia, S. (2005). GUÍA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO. Obtenido de <https://www.ehu.eus/documents/1904000/1916168/19+Gu%C3%ADa+Trabajo+Equipos.pdf>
- DURAN, A. F. (2021). IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA MEJORAR LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LAS

- ORGANIZACIONES. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39663/AndresFelipeDuranDuran2021-Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espaderos, A. R. (2016). "RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE DIRECCIÓN FINANCIERA DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA LUCÍA COTZUMALGUAPA. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Facio, A. (2009). El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>
- Flores, W. (2023). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES, EMPRESA AGROPECUARIA RANSA - CHANCAY 2022. *UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN*. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7157/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Galarza, C. R. (2020). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN. *CienciAmérica (2020) Vol. 9 (3)*. Obtenido de <file:///C:/Users/recepcion/Downloads/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475.pdf>
- Guelmes, V., & Almeida, N. (2015). Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v7n1/rus03115.pdf>
- Guevara, X. (2018). Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>

- Iturralde, J. (2011). “LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS DEL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS LTDA DE LACIUDAD DE AMBATO EN EL AÑO 2010. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Lara, M. A. (2023). Determinantes del desempeño laboral en los supermercados de Santo Domingo, Ecuador. Obtenido de <file:///C:/Users/recepcion/Downloads/Dialnet-DeterminantesDelDesempenoLaboralEnLosSupermercados-9016471.pdf>
- Loayza, A. d., & Rosas, M. A. (2020). LA IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN EMPRESAS FORMALES DE LIMA METROPOLITANA ENTRE 2015 AL 2019. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0acfaa32-2983-4b16-943c-e0d7d05c5a82/content>
- Lopez, A. A. (2021). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL: PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE GUAYAQUIL. *Universidad Politécnica Salesiana - UPS*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- López, P. (2012). Población, muestra y muestreo. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2011). LIDERAZGO Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades Cuarta edición. Obtenido de <https://omeka.urbeuniversity.edu/files/original/8f44ab6d88ba0d77162aab290688117eb28528e0.pdf>

- Marmolejo, L. S. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Obtenido de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, A. (2012). DISEÑO DE INVESTIGACIÓN. PRINCIPIOS TEÓRICOMETODOLÓGICOS Y PRÁCTICOS PARA SU CONCRECIÓN. doi:<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/anuario/article/view/12664/13040>
- Méndez, Á. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. *Colección de lecciones de administración*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/559b61ce-3026-4742-a717-1236b3c89778/content>
- Ministerial, L. R. (2008). Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral. *Resolución Ministerial NRO. 626 - 2008*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf
- Noriega, V. d., & Pría, M. d. (2011). INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS GRUPOS DE CONTROL DE VECTORES. *Revista Cubana Salud Pública* 2011;37(2):116-22. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v37n2/spu04211.pdf>
- Núñez, L. E. (2017). Desempeño laboral y satisfacción del cliente del Instituto Peruano del Deporte Junín-2017. *Gestión y Calidad de la Educación*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12993/N%C3%BA%C3%B1ez_CLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Omar, A., Vaamonde, J. D., & Uribe Delgado, H. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67925837004.pdf>

- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XVI, núm. 3. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Peña, H. (2018). CLIMA ORGANIZACIONAL, Una construcción personalista del medio ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>
- Pineda, E., Luz, E., & Hernández, F. (1994). Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud, Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. Obtenido de <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>
- Pirela de Faría, L. d. (2010). Liderazgo y cultura organizacional en instituciones de Educación Básica. *Revista Venezolana de Gerencia v.15 n.51 Maracaibo sep. 2010*. doi:https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842010000300008
- Rivera, F., & Cuadrado, A. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la UM San Cristóbal - AESA. *Repositorio Institucional Continental*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10574/3/IV_PG_MRH_GO_TE_Cuadrado_Rivera_2021.pdf
- Robbins, S. P. (2009). Comportamiento organizacional. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

- Robles, F. (2018). ¿Qué es el diseño metodológico de una investigación? características más Importantes. Obtenido de file:///C:/Users/recepcion/Downloads/Qu%C3%A9%20es%20el%20Dise%C3%B1o%20Metodol%C3%B3gico%20de%20una%20Investigaci%C3%B3n.pdf
- Roca, Y. d. (2018). ASPECTOS DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN CONTEXTOS SANITARIOS. Obtenido de https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/45053/TD_YolandadelaRocaPascual.pdf;jsessionid=D7443C149276C8DB5CCB602C28CB8263?sequence=2
- Ruiz, M. (2011). “POLITICAS PÚBLICAS EN SALUD Y SU IMPACTO EN EL SEGURO POPULAR EN CULIACÁN, SINALOA, MÉXICO”. *UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA*. Obtenido de https://defiscal.posgrado.fca.uas.edu.mx/wp-content/uploads/2020/07/ruiz-medina-manuel.pdf
- Ruíz, N. E. (2021). “CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL HOSPITAL LUIS HEYSEN INCHAUSTEGI-ESSALUD, LAMBAYEQUE-PERÚ, 2019”. *Universidad del pacifico, Escuela de Posgrado*. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Segredo, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Obtenido de https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf
- Torres, J. I. (2011). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus ltda de la ciudad de ambato en el año 2010. Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf

Viteri, I. R. (2022). Impacto del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral.

Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil – UTEG. Obtenido de <http://181.39.139.68:8080/bitstream/handle/123456789/1763/Impacto%20del%20clima%20organizacional%20y%20su%20influencia%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Tabla 22 matriz de consistencia

VARIABLE	DIMENSIONES	PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS
Variable independiente: Clima organizacional	Trabajo en equipo	X1-Y: ¿Cómo el trabajo en equipo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi?	X1-Y: Evaluar cómo el trabajo en equipo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.	Hi: El trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi. Ho: El trabajo en equipo NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi
	Comunicación	X2-Y: ¿De qué manera la comunicación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi?	X2-Y: Examinar de qué manera la comunicación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.	Hi: La comunicación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi. Ho: La comunicación NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi
	Igualdad	X3-Y: ¿Cómo la igualdad influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi?	X3-Y: Explorar cómo la igualdad influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.	Hi: La igualdad en influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi. Ho: La igualdad NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi
	Condición física	X4-Y: ¿De qué manera la condición física influye en el desempeño laboral de los	X4-Y: Investigar de qué manera la condición física influye en el desempeño laboral de los	Hi: La condición física influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la

		trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi?	trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.	Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi. Ho: La condición física NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi
	Liderazgo	X5-Y: ¿Cómo el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi?	X5-Y: Explorar cómo el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.	Hi: El liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi. Ho: El liderazgo NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi
	Motivación	X6-Y: ¿De qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi?	X6-Y: Estudiar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi.	Hi: La motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi. Ho: La motivación NO influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23 cuestionario clima organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL		en				
		Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	¿Sientes que existe una buena colaboración y trabajo en equipo entre los diferentes departamentos de tu organización?					
2	¿Se realiza un seguimiento regular de los objetivos establecidos en tu organización?					
3	¿Consideras que tu organización fomenta un ambiente de trabajo que promueve el compromiso de sus empleados?					
4	¿Tienes claridad sobre las metas individuales que debes alcanzar en tu puesto de trabajo?					
5	¿Recibes información regular sobre los logros alcanzados en tu organización?					
6	¿Consideras que la filosofía de tu organización está alineada con tus propios valores y creencias?					
7	¿Consideras que se fomenta un ambiente de confianza en tu equipo de trabajo?					
8	¿Se valora y reconoce la iniciativa de los empleados en tu organización?					
9	¿Sientes que tus necesidades son tomadas en cuenta y atendidas en tu organización?					
10	¿Cuentas con las herramientas adecuadas para realizar tu trabajo de manera eficiente en tu organización?					
11	¿Crees que la satisfacción de las necesidades físicas de los empleados influye en el ambiente laboral y en la percepción de bienestar en la empresa?					
12	¿Crees que una actitud positiva es valorada y reconocida en tu organización?					
13	¿Consideras que existe una exigencia adecuada en tu organización para alcanzar los objetivos y metas establecidos?					
14	¿Sientes que la organización valora y promueve la capacitación continua como parte del desarrollo profesional de los empleados?					
15	¿Crees que se establecen metas realistas y alcanzables para lograr los objetivos en tu organización?					
16	¿Sientes que tu trabajo y esfuerzo son reconocidos y valorados en tu organización?					
17	¿Consideras que te sientes importante para tu equipo en tu organización?					

Fuente: Elaboración propia

Tabla 24 cuestionario desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL		en				
		Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	¿Sientes que tienes las herramientas y recursos necesarios para abordar y resolver los desafíos en tu trabajo?					
2	¿Consideras que en tu organización se realiza una planificación efectiva de las tareas y proyectos?					
3	¿Crees que la organización promueve la colaboración y coordinación entre los miembros del equipo para lograr una ejecución efectiva de las tareas?					
4	¿Consideras que en tu organización se fomenta la proactividad y la iniciativa para abordar situaciones y desafíos?					
5	¿Sientes que tienes la libertad y autonomía necesaria para proponer ideas y soluciones innovadoras en tu trabajo?					
6	¿Consideras que la cooperatividad de los empleados influye en el desempeño laboral?					
7	¿Crees que el entusiasmo de los empleados influye en su desempeño laboral?					
8	¿Consideras que en tu organización existe un ambiente propicio para expresar y resolver quejas o preocupaciones laborales?					
9	¿Sientes que se establecen límites claros y normas de conducta para prevenir el abuso de privilegios en tu organización?					
10	¿Crees que la organización toma medidas efectivas para detectar y abordar los casos de comportamiento fuera de las tareas en el entorno laboral?					

Fuente: Elaboración propia