



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del artículo

El clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los Servidores Públicos de la
Empresa Astinave E.P en el año 2021

Línea de Investigación:

Gestión del Talento Humano

Campo amplio de conocimiento:

Administración

Autor/a:

Espinoza Pin Martha Verónica

Tutor/a:

Mg. Héctor Sebastián Pérez Manosalvas

Quito – Ecuador

2022

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, Héctor Sebastián Pérez Manosalvas con C.I: 1721529186 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: El clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los Servidores Públicos de la Empresa Astinave E.P en el año 2021

Elaborado por: Espinoza Pin Martha Verónica, de C.I: 0929727899, estudiante de la Maestría: Gestión del Talento Humano de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 31 de marzo de 2022

Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
INFORMACIÓN GENERAL	6
Contextualización del tema	6
Problema de investigación.....	7
Objetivo general	8
Objetivos específicos	8
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	8
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO PROFESIONAL	9
1.1. Contextualización general del estado del arte	9
1.1.1. Clima Laboral	9
1.1.2. Variables del Clima Laboral	10
1.1.3. Herramientas para medir el clima laboral	10
1.1.4. Desempeño Laboral	11
1.2. Proceso investigativo metodológico	11
1.2.1 Nivel de Investigación	11
1.2.2 Enfoque de investigación	11
1.2.3 Técnica e instrumentos de investigación	12
1.2.4 Población	12
1.3. Análisis de resultados.....	12
CAPÍTULO II: ARTÍCULO PROFESIONAL	14
2.1. Resumen	14
2.2. Abstract.....	14
2.3. Introducción.....	15
2.4. Metodología.....	19
2.5. Resultados – Discusión.....	20
CONCLUSIONES.....	25
RECOMENDACIONES.....	26
BIBLIOGRAFÍA	27
ANEXOS.....	28

Índice de tablas

Tabla 1	12
Tabla 2	13
Tabla 3	19
Tabla 4	20
Tabla 5	20

Índice de figuras

Figura 1	7
Figura 2	12
Figura 3	15
Figura 4	20
Figura 5	21
Figura 6	22
Figura 7	23

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

El talento humano se considera la clave del éxito, de manera que permite a las organizaciones lograr eficiencias y a los empleados tener mejor calidad de vida. Por eso, las Instituciones tratan de ser socialmente responsable, se preocupan principalmente por el buen gobierno corporativo y el desarrollo de sus empleados.

Las empresas o instituciones que utilizan viejas soluciones estructurales pueden volverse disfuncionales si no ponen en prácticas nuevos patrones de comportamiento, para lo cual es necesario crear un ambiente de trabajo adecuado y estimulante. Como menciona Cisneros y Pin (2019), “Conocer el clima laboral de una organización puede retroalimentar el proceso de determinación de las capacidades organizacionales y, además, puede introducir cambios significativos en las actitudes y comportamientos de sus miembros”(p.5).

Tener un buen clima laboral en las instituciones es fundamental para el perfecto desempeño de las funciones de sus servidores y así mismo, la importancia de promover la gobernabilidad y productividad debidamente establecidas en ellas. Los servidores públicos se sienten más identificados con la entidad, con sus objetivos y proyectos a desarrollar, y esto debe de reflejar en el cumplimiento de las metas. Desde una adecuada estrategia de promoción del Capital Humano, es posible que se gestione el Talento humano para que sus actitudes y comportamientos se configuren en un entorno adecuado, pero el cambio necesita de un compromiso serio de parte de todos los que forman la institución.

En base a lo expuesto, es necesario realizar un estudio que determine cuál es la incidencia del clima laboral en el desempeño laboral de los Servidores Públicos de la Empresa Astinave E.P en el año 2021.

Problema de investigación

Muchos modelos de investigación sobre clima organizacional relacionan al ambiente de trabajo con el desempeño de las funciones de sus empleados, haciendo que sus relaciones sean por diversos factores que determinan el clima laboral de una empresa.

Figura 1

Componentes del clima laboral



Datos: elaborado por el autor

Los Directivos de la empresa Pública Astinave E.P de ciudad de Guayaquil. No tiene claro la percepción del clima laboral por parte de sus colaboradores y como este esté incide en el desempeño de cada uno de ellos.

Por lo antes expuesto, se requiere implementar un mecanismo que permita conocer a sus Directivos cual es el grado de aceptación por parte de sus colaboradores y buscar métodos de mejora en el caso de no poseer una buena aceptación. Planteándose para ello la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo incide el clima Organizacional en el desempeño laboral de los Servidores Públicos de la Empresa Astinave E.P en el año 2021 ?

Objetivo general

Determinar El clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los Servidores Públicos de la Empresa Astinave E.P en el año 2021.

Objetivos específicos

Diagnosticar el clima laboral actual de la empresa pública Astinave E.P.

Identificar los factores que influyen en el clima laboral de los servidores públicos.

Proponer acciones administrativas para motivar al personal a fin de garantizar una mayor productividad.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

Los principales beneficiarios de este proyecto es la empresa Pública Astinave E.P, dedicada a la reparación, mantenimiento, carenamiento, y construcción de unidades navales en la ciudad de Guayaquil. La cual tendrá resultado de como los servidores públicos que trabajan en esta institución tienen una percepción del clima laboral el cual le permitirá elaborar estrategias que mejoren el porcentaje del clima.

Con esta investigación se espera fortalecer las cualidades de los colaboradores de la empresa para mejorar las relaciones interpersonales, así como su productividad y obtener un ambiente adecuado en el desempeño de sus funciones y el sentido de pertenencia, la comunicación interna, el liderazgo y fundamentalmente en la satisfacción laboral.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO PROFESIONAL

1.1. Contextualización general del estado del arte

1.1.1. Clima Laboral

Es difícil tener un concepto único referente al clima laboral, debido a que es uno de lo más controvertido, y muchos investigadores teóricos incluso cuestionan si el concepto de clima laboral realmente existe. Independientemente de estos criterios, es claro que el clima laboral es uno de los elementos que siempre está presente cuando se estudia el comportamiento de una organización.

Según los expertos, los conceptos de clima laboral son variados y con el paso del tiempo han ido evolucionando. Algunos conceptos se enfocan en las características organizaciones valoradas a través de la percepción y otras se enfocan en la planificación, en donde, factores personales predominan.

De acuerdo a Forehand y Von Gilmer (1964) , precisan al clima laboral “una serie de características que definen una organización y que la diferencian de otras, la cuales pueden ser perdurables a través del tiempo e inciden en el comportamiento de las colaboradores de la organización” (p. 3). Cada organización tiene sus propias características están van desde buenas a malas, pero siempre los miembros de ella trataran de tener un buen ambiente laboral.

Por otro lado, Schneider (1975), la describe como: “conjunto de percepciones o interpretaciones por parte de los colaboradores, las cuales ayudan a encontrar sentido al mundo laboral y cómo comportarse” (p. 36). Las personas al estar en un ambiente donde tiene que compartir espacio y tiempo con otras personas y a su vez el lugar, tienden a tener una percepción mala o buena del ambiente en el cual están desenvolviéndose.

De acuerdo a Guevara (2018), menciona al clima laboral como: “el resultado de un fenómeno relacionado que se va forjando entre los actores involucrados, el cual constituye un factor determinante para la organización” (p. 15). Así mismo, el clima laboral se ve influenciado por diferentes factores. Además, estas variables o factores interactúan de diferentes maneras según la

situación y el individuo. Su valuación de estos diferentes factores, están a su vez por cuestiones internas y externas. De igual forma, se puede decir que los aspectos familiares, económicos, sociales, educativos, entre otros. Influyen en el entorno laboral de la empresa.

1.1.2. Variables del Clima Laboral

Existen diferentes variables que puede determinar el clima laboral en una institución entre las cuales se puede mencionar las siguientes:

Liderazgo.- según Stolarz (2020), define al liderazgo como “es unos de los principales impulsores de que la creación del clima laboral coincida con las necesidades de las personas, ya que, en ultimas instancia, impulsara el comportamiento colectivo y sinérgico de las personas que trabajan en la empresa”

Compromiso.- Becker (1690), citado por Ortega y Zamudio (2021), menciona “es la relación establecida entre la persona con su institución en donde labora, resultados de inversiones realizadas con el pasar del tiempo” (p.17)

Entorno de Trabajo. – De acuerdo a lo publicado por el sitio Web Bizneo (2020), “Los factores ambientales afectan el desempeño laboral de las personas. Un lugar de trabajo acogedor y bien organizado ayudara a tener un equipo de trabajo, feliz, creativo y organizado”

1.1.3. Herramientas para medir el clima laboral

Observación.- De acuerdo Morales indica (2018), “ la observación implica como trabajan los empleados para identificar aspectos del entorno laboral que causan insatisfacción con los compañeros de trabajo, es algo imprecisa y requiere mucho tiempo”

Entrevistas.- según Morales expone (2018), “ La entrevistas pueden ser individuales o grupales y las cuales deben de enfocarse en aspectos más específicos de la empresa”

Encuestas.- Morales define en su sitio web (2018), las encuestas son muy efectivas para recopilar datos precisos sobre la satisfacción de los empleados, se destacan sobre herramientas anteriores por su bajo índice de error al recolectar las percepciones del talento humano de la organización.”

Escala de Likert.- Nos permite medir las actitudes y que tan conforme está el encuestado con cualquier afirmación que se le proponga.

1.1.4. Desempeño Laboral

Según Bautista (2020), “ en primera instancia se consideró al desempeño laboral como descripción del puesto, que posteriormente se ha convertido en la herramienta para medir el funcionamiento de cada puesto de trabajo”, (p.4) por lo que desempeño laboral según el autor es el resultado de las actividades de un colaborador o empleado.

1.2. Proceso investigativo metodológico

En la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos.

1.2.1 Nivel de Investigación

Investigación Descriptiva. - el fin de esta investigación es de describir situaciones y eventos a escala global, para identificar modelo de comportamiento, es decir, como es y cómo se manifiestan los problemas con ciertos fenómenos del clima laboral.

Investigación Correlacional. - Se medirá el grado de incidencia entre las dos variables independiente y dependiente con el fin de determinar las causas y efectos por medio de procesos estadístico que permitirán plantear solución al problema.

1.2.2 Enfoque de investigación

Para la presente investigación se utilizará un enfoque cuantitativo permitiendo conocer y comprender cuales son las variables del clima laboral en esta institución y conocer su incidencia en el desempeño de los colaboradores.

1.2.3 Técnica e instrumentos de investigación

La técnica que se utilizara en el presente trabajo de investigación es la encuesta y el instrumento es reactivos/Escala de Likert.

1.2.4 Población

Astinave E.P cuenta con un total de colaboradores de 446, se decidió aplicar la encuesta a todos ellos y que fuera participativa, de los cuales 353 colaboradores realizaron la encuesta. así mismo, se consideró al personal que tenía más de 3 meses en la empresa.

Tabla 1

Género del personal de la Empresa Publica

Género	Nº	Porcentaje
Femenino	59	13%
Masculino	387	87%
Total	446	100%

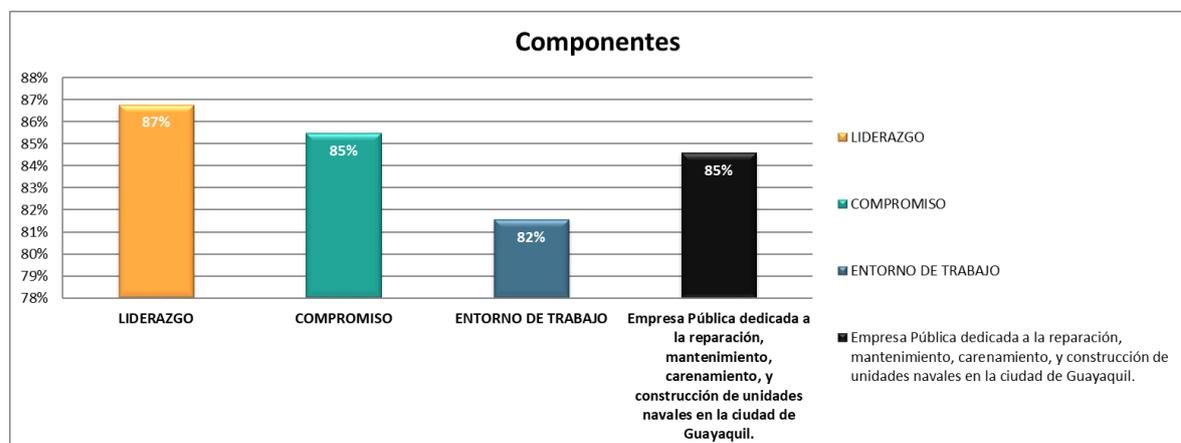
Nota: elaborado por el autor

1.3. Análisis de resultados

De la encuesta realizada a La empresa pública Astinave E.P arrojaron los siguientes resultados:

Figura 2

Resultados de encuesta realizada



Nota: elaborado por el autor.

Tabla 2

Escala de valoración

Rango		Valoración
100,00%	90,01%	Excelente
90,00%	75,01%	Muy bueno
75,00%	60,01%	Aceptable
60,00%	40,01%	Regular
40,00%	0,00%	Deficiente

Nota: elaborado por el autor.

Los resultados obtenidos muestran que la percepción del clima laboral por parte de los colaboradores de la empresa pública Astinave EP. dedicada a la reparación, mantenimiento, carenamiento, y construcción de unidades navales en la ciudad de Guayaquil es del 85% siendo considerado dentro de la escala como Muy bueno. Sin embargo, entre los factores que fueron estudiados el más bajo es el entorno Laboral teniendo como resultado 82% aunque dentro de la escala se puntúa como muy bueno.

CAPÍTULO II: ARTÍCULO PROFESIONAL

Título

El clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los Servidores Públicos de la Empresa Astinave E.P en el año 2021

Martha Verónica Espinoza Pin

Universidad Tecnológica Israel, Quito, Ecuador

Mver_espin@hotmail.com

2.1. Resumen

El propósito de este estudio fue de determinar cómo incide el clima laboral en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Empresa Astinave E.P dedicada a la reparación, mantenimiento, carenamiento, y construcción de unidades navales en la ciudad de Guayaquil. La empresa cuenta con 446 empleados, uno de los problemas que se detectó el cual fue objeto de estudio, es la falta de ambiente de trabajo adecuados para sus trabajadores. Se utilizó el tipo de investigación descriptiva con técnicas cuantitativas, a través de la aplicación de encuesta participativa de las cuales se obtuvo un porcentaje de participación del 85%, considerando solo al personal que tenía más de 3 meses de antigüedad. A pesar de que los resultados de las encuestas no fueron negativos, unos de los factores estudiados y que tuvo la calificación más baja con un 82% de aceptación. Fue el entorno de trabajo compuesto por aspectos materiales y humanos que afectan a los colaboradores en su desempeño laboral. Al respecto se concluye que, debe de prestar atención, en generar ambientes laborales adecuados en los trabajadores, para que estos, a su vez, puedan mejorar su nivel de productividad.

a. Palabras clave:

Clima Laboral, Desempeño, Talento Humano

2.2. Abstract

The purpose of this study was to determine how the work environment affects the work performance of public servants of a Company Astinave E.P dedicated to the repair, maintenance, careening, and construction of naval units in the city of Guayaquil. The company has 446 employees,

one of the problems that was detected, which was the object of study, is the lack of a suitable work environment for its workers. The type of descriptive research was used with quantitative techniques, through the application of a participatory survey, of which a participation percentage of 85% was obtained, considering only the personnel who had more than 3 months of seniority. Although the results of the surveys were not negative, one of the factors studied and which had the lowest rating with 82% acceptance. It was the work environment composed of material and human aspects that affect employees in their work performance. In this regard, it is concluded that attention must be paid to generating adequate work environments in workers, so that they, in turn, can improve their level of productivity.

a. Keywords

Labor Climate, Performance, Human Talent

2.3. Introducción

El objeto de estudio de la presente investigación lo constituye la empresa Astilleros Navales Ecuatorianos fue creada en 1972, es una empresa ubicada en el cantón Guayaquil, que ofrece soluciones tecnológicas, diseño, construcción y mantenimiento de embarcaciones. Mediante decreto ejecutivo nº11116 del 26 de marzo del 2012 se crea Astilleros navales ecuatorianos - Astinave EP. Una empresa pública del sector de la defensa. Con más de 446 empleados en su nómina entre hombres y mujeres los cuales realizan su trabajo con el fin de ofrecer el mejor servicio al sector de construcción de embarcaciones.

Figura 3

Estructura organizacional por proceso



Datos: Astilleros navales Ecuatorianos Astinave EP.

La importancia de evaluar el clima laboral radica en el autoconocimiento de la organización, pues el conocer su característica crean un clima determinado, que incide en la motivación y desempeño de todos sus miembros, y a su vez, en su comportamiento. Las organizaciones se benefician de un funcionamiento interno más claro, satisfacción de los empleados y niveles de rendimiento, que se traducen en la producción de la empresa. De acuerdo a Rivera (2018), “Disciplina que dependen de situaciones y contingencia, así como la mentalidad que hay en cada una de las empresas y su estructura organizacional que tenga adoptada como cimientos para la toma de decisiones”. (p.3)

Un servidor público pasa más de 8 horas en la institución, por lo cual la institución debe de convertirse en su segundo hogar. Por ello, necesita tener un adecuado entorno de trabajo el cual, no solo beneficiará a el mismo también, lo hará a la empresa. Los servidores estarán más comprometidos con las metas institucionales, teniendo como resultado una mayor productividad.

En base a lo antes expuesto, se procede a realizar una medición del clima laboral en los meses de abril y mayo del 2021 para conocer el estado de la institución en cuantos aspectos organizacionales, ambiente de trabajo, cultura entre otros factores que pueden influir en el desempeño laboral.

Base teóricas

En la actualidad, el concepto de clima laboral es un tema de interés para múltiples profesionales; desde sus razones de estar en el contexto organizacional, reconocer la importancia de sus investigaciones en la que predomina las interacciones disciplinaria-organizacional.

El clima laboral según Caicedo y Villafuerte (2017), “ El clima laboral permite a las organizaciones llegar a tener Motivación, disciplina y por consecuencia alcanzar los resultados planteados por los Directivos” (p.25) Aunque el clima laboral no es tangible, sin embargo, es un factor muy importante para que las instituciones tengan un excelente nivel de producción y puedan cumplir con sus objetivos planteados.

El proceso de construcción de datos para este estudio se consideró realizarlo a través de la investigación Correlacional con ello se mide la incidencia de las dos variables, determinando las causas y efectos a través de procesos estadístico que permitirán obtener la respuesta a la problemática planteada. Aunque las definiciones del clima laboral son variadas y no siempre excluyentes, en general se aceptan que el clima laboral es una dimensión de calidad de vida laboral que tiene un gran impacto en la productividad y desarrollo. Sin embargo, para el Talento Humano, se cree que estas definiciones se basan en pautas y medidas empleadas por teóricos e investigadores que trabajan en el tema.

El clima laboral y otros conceptos

El clima laboral tiene muchos factores o variables que influyen en él. Sobre estos procesos, y dada su importancia el diseño de herramienta y organización de estrategias diagnosticas es convenientes contar con elementos que permitan un abordaje global.

Satisfacción. “se refiere al estado de placer emocional que experimenta una persona sobre su realidad laboral, representa el componente emocional de la percepción tiene un componente cognitivo y un componente conductual; la satisfacción o insatisfacción proviene de lo que la persona quiere y de lo que puede obtener comparación o juicio. El resultado de esta

evaluación puede producir sentimientos positivos o sentimientos negativos, dependiendo de si el empleado encuentra las condiciones de trabajo que desea. La satisfacción está influenciada por el clima organizacional.

Motivación. - la motivación tiene componentes cognitivos, afectivos y conductuales y la preferencia, la persistencia y la determinación son evidencias de los procesos motivacionales internos de una persona que se traducen en responsabilidad, cumplimiento, dedicación, esfuerzo, productividad personal

Desempeño laboral

De acuerdo a Mejillón (2017) indica que “El desempeño laboral mide el rendimiento expuesto por parte de los trabajadores de una organización, el mismo que permite identificar las áreas con efectos positivos y negativos. La intención de medir el desempeño es mejorarlos para cumplir los objetivos propuesto” (p. 35)

Evaluación de personal

Según González (2019), define a la evaluación del personal “realizar u análisis de los conocimientos del caso de ser una evaluación técnica o psicotécnica en el caso de evaluar la personalidad. Las organizaciones tienen diseñadas varias de ellas para los distintos puestos o niveles que proporcionan información valiosa para la toma de decisiones” (p. 16)

Talento Humano

Según, define a la evaluación del personal “realizar u análisis de los conocimientos del caso de ser una evaluación técnica o psicotécnica en el caso de evaluar la personalidad. Las organizaciones tienen diseñadas varias de ellas para los distintos puestos o niveles que proporcionan información valiosa para la toma de decisiones” (p. 11)

2.4. Metodología

El presente estudio tuvo como objetivo comprender la relación entre el clima laboral y en el desempeño laboral de los servidores públicos de la empresa Astinave EP. dedicada a la reparación, mantenimiento, carenamiento, y construcción de unidades navales en la ciudad de Guayaquil.

El proceso de construcción de datos para este estudio se consideró realizarlo a través de la investigación Correlacional con ello se mide la incidencia de las dos variables, determinando las causas y efectos a través de procesos estadístico que permitirán obtener la respuesta a la problemática planteada.

Técnica e Instrumentos de investigación.

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumentos el cuestionario.

Población.

La empresa Astinave E.P. dedicada a la reparación, mantenimiento, carenamiento, y construcción de unidades navales en la ciudad de Guayaquil. Cuenta en nómina con un total de 446 empleados con más de tres meses de antigüedad, de los cuales, el 85% de ellos participaron en este proceso investigativo.

Tabla 3

Género del personal de la Empresa Publica

Género	Nº	Porcentaje
Femenino	59	13%
Masculino	387	87%
Total	446	100%

Datos: elaborada por autor

Sistemas de Variables

Tabla 4

Variable Independiente

Variable independiente	Indicador	Técnica	Instrumentos
Clima Laboral	Relaciones interpersonales con los integrantes de la empresa. Actividades Laborales	Encuesta	Cuestionarios

Datos: elaborada por el autor

Tabla 5

Variable dependiente

Variable dependiente	Indicador	Técnica	Instrumentos
Desempeño Laboral	Satisfacción Laboral Actividades Laborales	Encuesta	Cuestionarios

Datos: elaborada por el autor

2.5. Resultados – Discusión

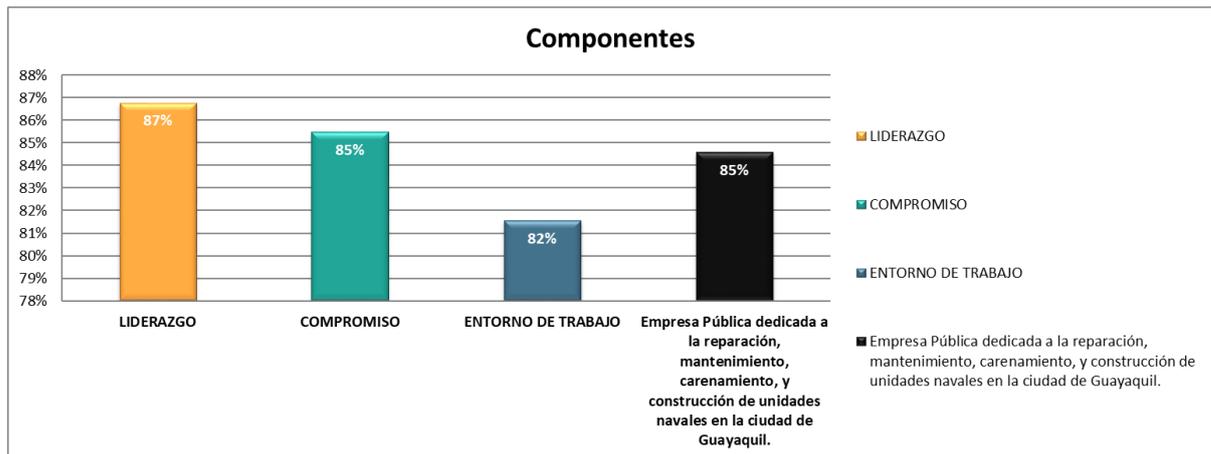
Valoración general

La empresa Astinave E.P dedicada a la reparación, mantenimiento, carenamiento, y construcción de unidades navales en la ciudad de Guayaquil. Fue medida en el año 2021 la cual obtuvo un porcentaje de participación del 85% considerado óptimo para garantizar que los resultados obtenidos sean técnicos, oportunos y de alto nivel y se consideren para oportunidades de mejoras en la institución.

Para la aplicación de la encuesta se consideraron 3 componentes: Liderazgo, compromiso y Entorno laboral, siendo los resultados por encima del 80% de aceptación.

Figura 4

Resultados general



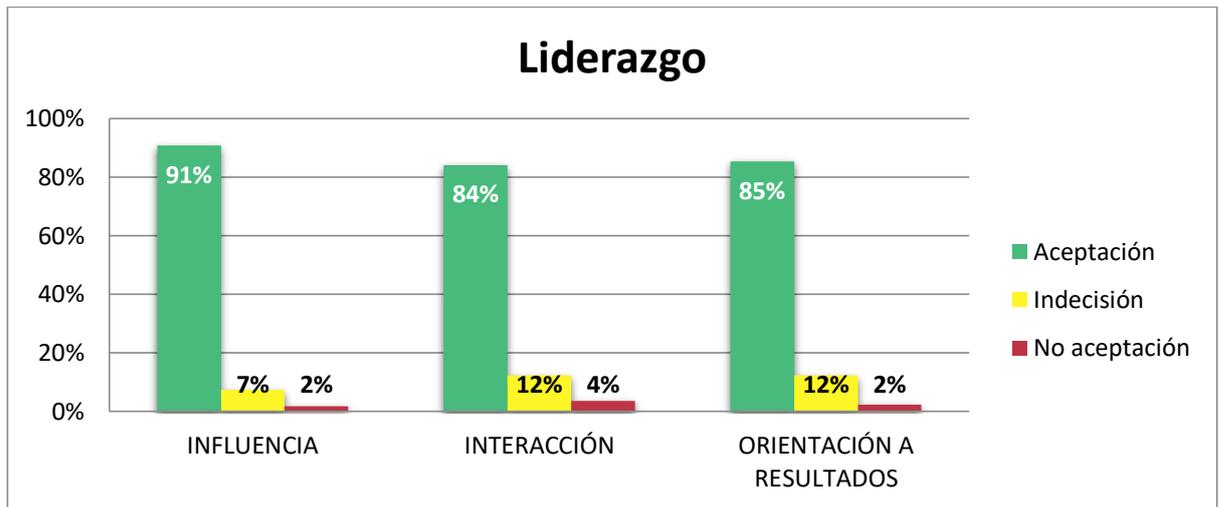
Nota: elaborada por el autor

Liderazgo

Este componente se encarga de evaluar la influencia, interacción, orientación a resultados, responsabilidades y estándares dados por los directivos a su equipo de trabajo, la forma de cómo lo orientan y apoyan hacia los objetivos institucionales. Este componente obtuvo un porcentaje de calificación de 87% equivalente a muy bueno. Los servidores consideran que el nivel de jefatura tiene condiciones para la conducción del personal hacia los objetivos. El factor con más alto puntaje fue el de la Influencia con un resultado del 91%. Consideran las actitudes técnicas y las características personales de sus jefes influyen en su equipo de trabajo. En cuanto al factor con menos porcentaje es el de interacción con un 84% de aceptación, considerando muy bueno, el equipo de trabajo considera que hay mucha apertura por parte de los directivos y que la comunicación fluye.

Figura 5

Resultado del liderazgo



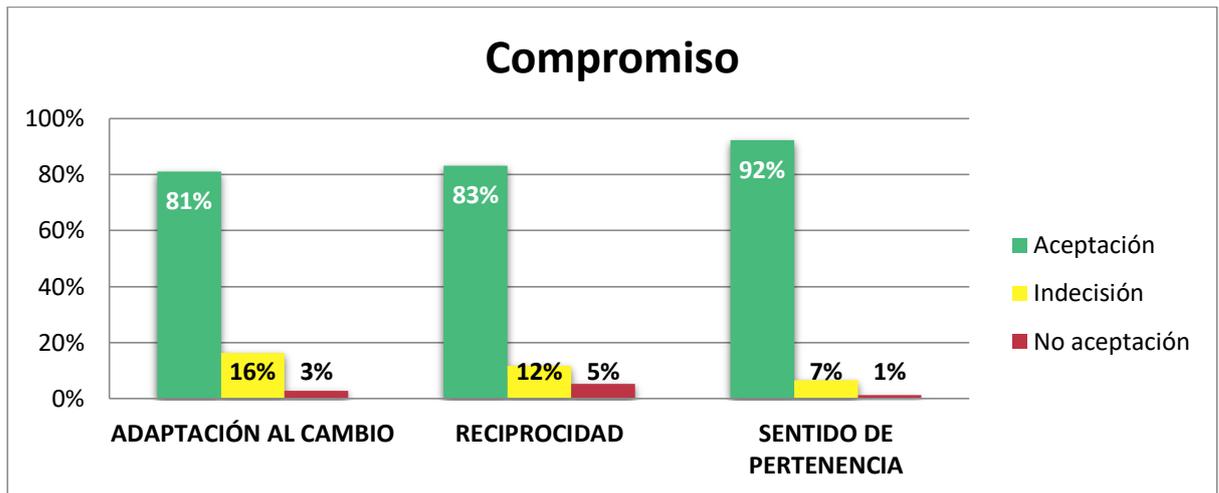
Nota: elaborado por el autor.

Compromiso

Para medir el grado en el que el personal se identifica con la organización, con sus políticas y objetivos, se utilizó el componente de compromiso, el cual obtuvo un porcentaje de calificación del 85%, es decir, Muy bueno. Dando como resultado que los colaboradores se encuentran comprometidos con la organización y lo que ella representa, así como el equipo humano que lo constituye. En cuanto al factor más alto calificado de este componente fue el de sentido de pertenencia con un 92% de resultado, considerado como excelente. Los resultados implican un alto grado de pertenencia por parte de los empleados con la organización, con sus valores, con su gestión y con lo que esta representa ante la sociedad. El factor con menor resultado fue la adaptación al cambio con un 81% de resultado considerado muy bueno. Es decir, si llegar a darse cambios en la organización evidencia la capacidad de adaptarse a ellos.

Figura 6

Resultados del compromiso



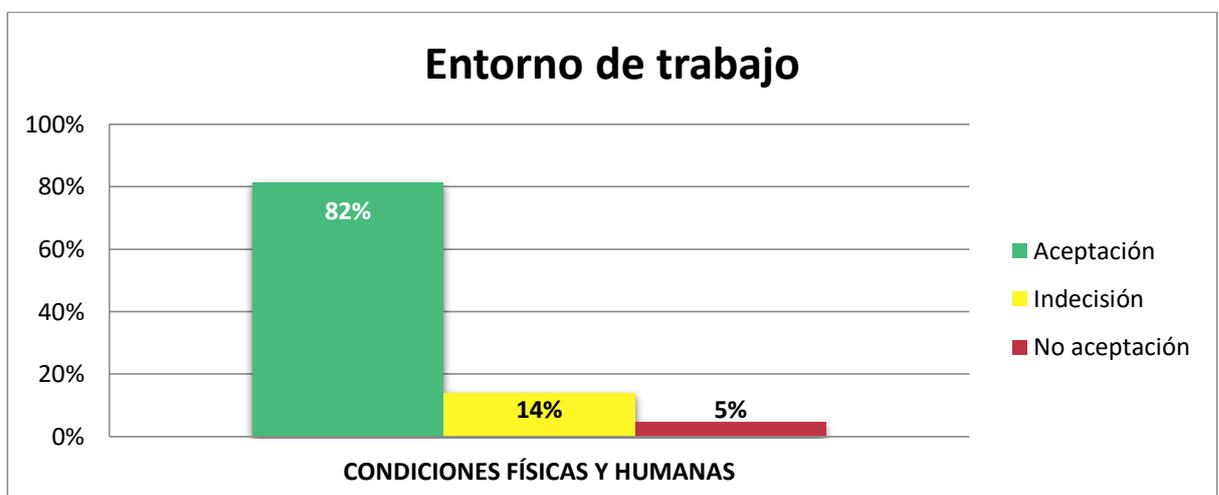
Datos: elaborado por el autor

Entorno de trabajo

Por último, el componente de entorno de trabajo comprende todos aquellos aspectos materiales y humanos que afectan al ambiente en el cual los trabajadores desarrollan su trabajo, alcanzo un 82% de resultado considerado muy bueno. Dentro de los tres componentes estudiados este fue el que tuvo menor calificación. El único factor que se tuvo en consideración es el de Condiciones físicas y humanas, lo que refleja conformidad por parte de los trabajadores con las condiciones físicas y humanas que brinda la organización

Figura 7

Resultados de entorno de trabajo



Datos: elaborado por el autor

Discusión

El clima laboral es parte fundamental para una institución en lo que implica su desarrollo. Por lo cual, es de suma importancia que los Directivos presten atención a cada uno de los componentes que contribuyen. Por ello, una parte importante de la gestión empresarial por parte de los Directivos de la institución es asegurar niveles adecuados de confianza, la adquisición de información, la creación de costumbres apropiadas y un adecuado liderazgo.

Es necesario diagnosticar el clima laboral en las instituciones con el fin de detectar cuales serían sus falencias, el grado de compromiso, puesto de trabajo, ambiente de trabajo e interacción con sus compañeros, condiciones ambientales, infraestructuras y recursos; Motivación y reconocimientos, liderazgo, comunicación, salud, ética, entre otros. Y así implementar plan de mejoras

Los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los servidores públicos de la empresa Astinave E.P. en el año 2021. Se observa que están dentro de la escala es muy bueno, lo que evidencia que los servidores públicos están comprometidos con la Institución y el cumplir sus objetivos y gestión. Sin Embargo, uno de los factores analizados presenta un porcentaje de aceptación del 82%. En lo que compete a Entorno de trabajo y su factor de condiciones físicas y humanas, generando una problemática a subsanar.

CONCLUSIONES

Una vez aplicadas y analizadas las encuestas realizadas a los servidores públicos de la empresa Astinave E.P. Se puede establecer las siguientes conclusiones:

Con la aplicación de las encuestas, se pudo determinar que el Clima laboral en la empresa pública Astinave E.P es superior al 80% dentro de la escala establecida es muy bueno, posee una alta aceptación en lo que corresponde a sus líderes ya que estos tienen condiciones para llevar al personal a cumplir con los objetivos institucionales. Así mismo, su personal se siente comprometido y siente estar en un buen entorno laboral.

De las encuestas realizadas los siguientes factores fueron evaluados: la influencia, la interacción y orientación de resultados que tienen sus líderes con su equipo de trabajo; la adaptación al cambio, reciprocidad y sentido de pertenencia como factores del compromiso por parte de los servidores públicos con la institución y por ultimo las condiciones físicas y humanas en la que los servidores públicos desempeñan sus funciones en Astinave EP. Todos estos resultados condicionan la elaboración de un plan de mejora a fin de minimizar las observaciones realizadas y en efecto, mantener y fortalecer la buena percepción del clima laboral.

Es necesario realizar estrategias e integrar al personal mediante la aplicación de actividades recreativas y organizacionales.

RECOMENDACIONES

Es importante seguir con estrategias y acciones que mantengan el buen clima laboral que tiene la empresa Astinave E.P.

Aplicar herramientas o instrumentos tipos cualitativos (grupo focales, entrevistas, entre otros con el propósito de contrastar la información y complementar el análisis de los factores del clima laboral de acuerdo a la valoración obtenida.

Se deben implementar actividades de mejoras del clima laboral que estén alineadas a las necesidades del personal, tomando como base los subfactores menos valorados dentro de la encuesta de medición sin dejar de mantener y fortalecer los que obtuvieron una alta calificación.

BIBLIOGRAFÍA

- Bautista Cuello, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. 13.
- Bizneo. (2020). *Bizneo*. Obtenido de https://www.bizneo.com/blog/7-indicadores-del-clima-laboral/#Condiciones_fisicas_del_trabajo
- CAICEDO MINOTA , M., & VILLAFUERTE ESCUDERO, L. (2017). *LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA CALIDAD DE CLIMA ORGANIZACIONAL AL DIRECTIVO Y DOCENTE. DISEÑO*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/29772/1/Caicedo%20-%20Villafuerte.pdf>
- CISNEROS FARIÑO , J. E. (2019). Análisis del clima laboral y su incidencia en la evaluación de desempeño. 101. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/42544/1/CisnerosyPinTesisMarzo2019.pdf>
- Forehand y Von Gilmer . (1964). Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=72862>
- González Núñez, E. d. (2019). *MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LA EMPRESA COMIC CON ECUADOR S.A.* Obtenido de <https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/2220/1/UISRAEL-EC-ADME-378.242-2019-061.pdf>
- Guevara, X. (2018). Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*, 100. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Mejillon Mejillon, A. (2017). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4418>
- Morales, F. (2018). *Acsendo.com*. Obtenido de [Acsendo.com: https://blog.acsendo.com/herramientas-para-medir-el-clima-laboral/](https://blog.acsendo.com/herramientas-para-medir-el-clima-laboral/)
- Ortega Bautista, E. L., & Zamudio Huaman, A. (2021). Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar. 96. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10052/1/IV_FCE_308_TE_Ortega_Zamudio_2021.pdf
- Rivera Porras, D. A. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Schenider, B. (1975). *Organizational Climates: An essay. Personnel Psychology*.
- Stolarz, P. (2020). El liderazgo y su impacto en el clima organizacional. Obtenido de <https://blog.pdainternacional.net/blog/2020/02/26/el-liderazgo-y-su-impacto-en-el-clima-organizacional/>

ANEXOS
FORMATO DE ENCUESTA

COMPONENTE	FACTOR	SUB-FACTOR	PREGUNTA	NO ACEPTACIÓN	INDECISIÓN	ACEPTACIÓN
LIDERAZGO						
	INFLUENCIA					
		CREDIBILIDAD				
			1. Mi jefe(a) directo(a) aplica sus conocimientos al gestionar el trabajo de su equipo.			
			2. Mi jefe(a) directo(a) generalmente soluciona los problemas que se presentan en el desarrollo de sus funciones.			
			5. Mi jefe(a) directo(a) cumple con los compromisos establecidos con su equipo.			
			6. Mi jefe(a) directo(a) es consecuente en sus acciones.			
		MOTIVACIÓN				
			3. Mi jefe(a) directo(a) demuestra interés en las actividades que desempeño para el cumplimiento de objetivos.			
			4. Mi jefe(a) directo(a) protege y apoya al equipo.			
	INTERACCIÓN					
		COMUNICACIÓN				
			11. Mi jefe(a) directo(a) comunica de forma clara los objetivos, cambios, logros y expectativas de la institución.			
			12. Mi jefe(a) directo(a) realiza reuniones periódicas para informar novedades, procesos y procedimientos institucionales.			
			13. Mi jefe(a) directo(a) rechaza el chisme como medio para conseguir beneficios.			
			14. Mi jefe(a) directo(a) comparte ideas e información libremente con su equipo.			
			15. Mi jefe(a) directo(a) realiza retroalimentación permanente.			
		PARTICIPACIÓN				
			18. Considero que toman en cuenta mi opinión cuando se me asignan tareas.			
			16. La comunicación entre los directivos y los colaboradores de la institución es fluida.			
			17. Mi jefe(a) directo(a) es accesible para recibir opiniones y sugerencias de sus colaboradores.			
	ORIENTACIÓN A RESULTADOS					
		EVALUACIÓN				
			19. Mi jefe(a) directo(a) evalúa el trabajo realizado por sus colaboradores.			
			20. La evaluación sobre el nivel de cumplimiento de los resultados y/o estándares asignados permite a los colaboradores proponer y ejecutar acciones para un mejor desempeño futuro.			
		ORGANIZACIÓN				
			21. Mi jefe(a) directo(a) planifica y organiza el trabajo con anticipación.			
			22. Mi jefe(a) directo(a) orienta y revisa con frecuencia las actividades de sus colaboradores.			
			23. Los colaboradores tienen conocimiento de las responsabilidades de su puesto y de los resultados esperados de su gestión.			
		CUMPLIMIENTO				
			30. La institución me permite medir y dar seguimiento a los resultados de mi trabajo.			
			33. Los tiempos establecidos para las tareas asignadas son fáciles de cumplir.			
		INDEPENDENCIA				
			31. Tengo la posibilidad de tomar decisiones para agilizar mi trabajo y lograr los resultados requeridos.			
			32. En mi área de trabajo puedo optimizar el tiempo y los recursos disponibles para realizar las tareas que son evaluadas por mi jefe(a) directo(a).			

COMPROMISO		
SENTIDO DE PERTENENCIA		
INTEGRACIÓN	10. En mi institución la colaboración de los miembros del equipo es habitual para el cumplimiento de las tareas.	
	7. Existe compromiso por parte del equipo para el logro de metas institucionales.	
	8. Mis compañeros de trabajo me apoyan cuando lo necesito.	
	9. Cuando mis compañeros se enfrentan a situaciones difíciles en su trabajo establecen relaciones de apoyo, para alcanzar resultados.	
IDENTIFICACIÓN	26. Conozco y estoy identificado con la misión, visión, principios, valores y normas de la Institución.	
	24. Prefiero permanecer en esta institución aunque ganara lo mismo en otra.	
	25. Mi Institución es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras Instituciones que conozco.	
	27. Esta institución produce resultados útiles, ágiles y oportunos a los usuarios internos y ciudadanía	
RECIPROCIDAD		
RECONOCIMIENTO	28. Mi trabajo es valorado, importante y genera logros personales.	
	29. En mi puesto de trabajo se valoran mis habilidades y el potencial para aprender.	
DESARROLLO	44. La institución me brinda las oportunidades de mejorar mis habilidades, aptitudes y actualizarme en conocimientos.	
	45. La institución capacita a los colaboradores, desarrollando sus habilidades y de esta forma propicia la eficiencia en el desempeño.	
EQUIDAD	49. En mi unidad tenemos las actividades y carga de trabajo bien repartidas y sin favoritismos.	
	50. En mi institución todos los colaboradores son tratados por igual, independientemente de su edad, de su género, de su etnia, de su orientación sexual.	
ADAPTACIÓN AL CAMBIO		
APERTURA AL CAMBIO	34. La institución promueve y apoya los cambios que se generan en el trabajo.	
	35. En mi institución si se detectan errores en el trabajo se toman acciones para rectificar y mejorar a futuro.	
INICIATIVA	36. En mi área se ponen en marcha iniciativas para mejorar el servicio al usuario interno y ciudadanía.	
	37. En mi lugar de trabajo los colaboradores tienen autonomía y libertad para innovar y aportar con su iniciativa en tareas y procesos.	

ENTORNO DE TRABAJO		
CONDICIONES FÍSICAS Y HUMANAS		
INSTALACIONES		
	39. Mi lugar de trabajo es físicamente seguro y confortable.	
	38. La infraestructura de la institución es adecuada para las actividades que desarrollo.	
	42. Las condiciones físicas y ambientales de mi área laboral me facilitan el trabajo y los servicios que presto.	
HERRAMIENTAS		
	41. Cuento con las herramientas necesarias para lograr los objetivos propuestos en mi puesto de trabajo.	
	40. Las herramientas de trabajo que utilizo están adaptadas para cumplir con mis actividades.	
EQUILIBRIO PERSONA - TRABAJO		
	43. Considero que mi lugar de trabajo influye en mi estado de ánimo de manera positiva.	
	46. La institución me permite equilibrar mi vida personal con mi vida laboral.	
	47. Puedo tomar horas de permiso para tratar asuntos personales, todos enmarcados en la normativa.	
	48. En mi área de trabajo tenemos prácticas que ayudan a lograr el equilibrio entre el trabajo y mi vida personal.	