



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Título

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO PRODUCTIVO DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO INTERCULTURAL DEL
CANTÓN CAÑAR**

**Trabajo de Titulación para optar al título de LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Autor:

Cungachi Guamán, Achic Pacari

Tutor:

Mgs. Cecilia Cristina Mendoza Bazantes CPA

Riobamba, Ecuador. 2024

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, **Achic Pacari Cungachi Guamán**, con cédula de ciudadanía **015118600 - 4**, autora del trabajo de investigación titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO PRODUCTIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO INTERCULTURAL DEL CANTÓN CAÑAR**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a los 07 días del mes de marzo de 2024.



Achic Pacari Cungachi Guamán

C.I: 0151186004

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, **Cecilia Cristina Mendoza Bazantes** catedrático adscrito a la Facultad de **Ciencias Políticas y Administrativas** por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO PRODUCTIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO INTERCULTURAL DEL CANTÓN CAÑAR**, bajo la autoría de **Achic Pacari Cungachi Guamán** por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 08 días del mes de marzo de 2024.



Mgs. Cecilia Cristina Mendoza Bazantes CPA

C.I:0201899309

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO PRODUCTIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO INTERCULTURAL DEL CANTÓN CAÑAR**, por Achic Pacari Cungachi Guamán, con cédula de identidad número **015118600 - 4**, bajo la tutoría de **Mgs. Cecilia Cristina Bazantes Mendoza CPA**; certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, a los 07 días del mes mayo del 2024.

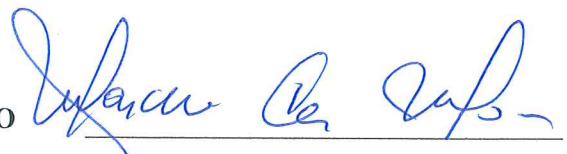
Dr. René Basantes PhD.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Ing. Rosalina Balanzategui Mgs.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dra. Magda Cejas PhD.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

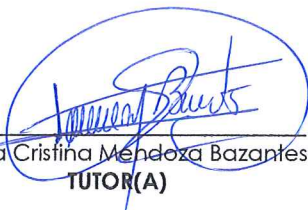




CERTIFICACIÓN

Que, **CUNGACHI GUAMÁN ACHIC PACARI** con CC: **015118600 - 4**, estudiante de la Carrera **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO PRODUCTIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO INTERCULTURAL DEL CANTÓN CAÑAR**", cumple con el 9 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITIN**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 18 de abril de 2024



Mgs. Cecilia Cristina Mendoza Bazantes CPA
TUTOR(A)

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación dedico a Dios por brindarme la sabiduría suficiente para poder alcanzar una de mis metas más anheladas.

A mis padres José y María porque gracias al apoyo incondicional de ellos pude lograr culminar una meta más en mi vida, por haberme brindado todo su apoyo moral y económico hasta el final y ser el ejemplo de perseverancia. De igual manera a mi hermana por siempre estar conmigo.

Especialmente dedico el presente trabajo a mis pequeños Atik e Itzel por ser parte del proceso, por permitirme seguir adelante con ellos a mi lado y de la mano los tres, por la comprensión, paciencia y el tiempo que me cedieron para poder estudiar. He logrado un sueño de la mano de mi mayor sueño. Los amo.

Achic Pacari Cungachi Guamán

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por prestarme la vida, salud y sabiduría de esta manera permitiéndome alcanzar una meta tan anhelada de la vida el de culminar mis estudios con la sabiduría suficiente y necesaria, por guiarme en esta trayectoria hasta el final.

A mis padres José Cungachi y María Guamán que fueron mis pilares fundamentales para seguir adelante en este trayecto, por ser el ejemplo de perseverancia continua y por el apoyo económico y moral que me brindaron constantemente para poder llegar a alcanzar este propósito.

A mi hermana por estar siempre para mí en cualquier situación.

Especialmente a mis pequeños Atik e Itzel que son mi mayor regalo les agradezco por estar siempre para mí y ser el pilar fundamental para no rendirme y ser parte del proceso.

A mi tutora Mgs. Cecilia Mendoza Basantes por haberme guiado en el proceso de culminación de mi formación profesional.

Achic Pacari Cungachi Guamán

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA.....	
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR.....	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.....	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO.....	
DEDICATORIA.....	
AGRADECIMIENTO.....	
ÍNDICE GENERAL.....	
ÍNDICE DE TABLAS.....	
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	
RESUMEN.....	
ABSTRACT.....	
CAPÍTULO I.....	16
1 Introducción.....	16
1.1 Problema.....	17
1.1.1 Planteamiento del problema.....	17
1.1.2 Formulación del problema.....	18
1.2 Justificación.....	19
1.3 Objetivos.....	20
1.3.1 General.....	20
1.3.2 Específico.....	20
CAPITULO II.....	21
2 MARCO TEÓRICO.....	21
2.1 Antecedentes (Estado del arte).....	21

2.2	Reseña Histórica.....	23
2.2.1	Misión.....	23
2.2.2	Visión	23
2.3	Marco referencial (Fundamentación)	23
2.3.1	Clima organizacional	23
2.3.2	Desarrollo productivo	31
CAPITULO III.....		35
3	METODOLOGIA	35
3.1	Método de la investigación.....	35
3.2	Tipo de investigación.....	35
3.2.1	Investigación descriptiva	35
3.2.2	Investigación de campo	35
3.3	Diseño de investigación.....	36
3.4	Hipótesis	36
3.5	Población de estudio y tamaño de muestra.....	36
3.5.1	Población	36
3.5.2	Muestra	37
3.5.3	Fórmula para obtener la muestra.....	37
3.6	Técnica de recolección de Datos	37
CAPÍTULO IV.....		39
4	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	39
4.1	Programa SPSS.....	39
4.2	Coeficiente Alfa de Cronbach	39
4.3	Prueba de normalidad de datos.....	40
4.4	Tabulación de preguntas.....	42
4.5	Hipótesis	62

4.6	Cálculo del Chi - cuadrado	62
4.7	Comprobación de la hipótesis.....	67
CAPÍTULO V.....		68
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	68
5.1	Conclusiones.....	68
5.2	Recomendaciones	69
CAPÍTULO VI.....		70
6	PROPUESTA.....	70
6.1	Estrategia	70
6.2	Objetivo:.....	70
6.3	Materiales	70
6.4	Tiempo.....	70
6.5	Descripción.....	70
6.6	Presupuesto.....	71
7	BIBLIOGRAFÍA.....	72
8	ANEXOS	77
8.1	Anexo 1: Autorización de la institución.....	77
8.2	Anexo 2: Matriz de consistencia	78
8.3	Anexo 3: Matriz de operacionalización.....	79
8.4	Anexo 4. Matriz de operacionalización.....	80
8.5	Anexo 5. Cronograma.....	81
8.6	Anexo 6. Cuestionario.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Talento Humano.....	37
Tabla 2. Alfa de Cronbach.....	39
Tabla 3. Estadística de fiabilidad.....	40
Tabla 4. Pruebas de normalidad.....	41
Tabla 5. Género.....	42
Tabla 6. Edad.....	43
Tabla 7. Rol o posición.....	44
Tabla 8. Comunicación.....	45
Tabla 9. Información relevante.....	46
Tabla 10. Toma de decisiones.....	47
Tabla 11. Liderazgo.....	48
Tabla 12. Toma de decisiones.....	49
Tabla 13. Participación ciudadana.....	50
Tabla 14. Satisfacción laboral.....	51
Tabla 15. Desarrollo profesional.....	52
Tabla 16. Reconocimiento.....	53
Tabla 17. Crecimiento económico.....	54
Tabla 18. Innovación y tecnología.....	55
Tabla 19. Inversión pública y privada.....	56
Tabla 20. Procesos productivos.....	57
Tabla 21. Producción en el GADICC.....	58
Tabla 22. Compromiso ambiental.....	59
Tabla 23. Oportunidades de formación y capacitación.....	60
Tabla 24. Infraestructura.....	61
Tabla 25. Procesamiento de casos.....	62
Tabla 26. Tabla cruzada, desarrollo profesional.....	63
Tabla 27. Chi – cuadrado.....	63
Tabla 28. Tabla cruzada, Liderazgo.....	64
Tabla 29. Chi – cuadrado.....	64
Tabla 30. Tabla cruzada.....	65

Tabla 31. Chi cuadrado.....	65
Tabla 32. Tabla cruzada.....	66
Tabla 33. Chi cuadrado.....	67

ÍNDICE GRÁFICO

Gráfico 1. Dimensiones.....	28
Gráfico 2. Género.....	42
Gráfico 3. Edad.....	43
Gráfico 4. Rol o posición.....	44
Gráfico 5. Comunicación.....	45
Gráfico 6. Información relevante.....	46
Gráfico 7. Toma de decisiones.....	47
Gráfico 8. Liderazgo.....	48
Gráfico 9. Toma de decisiones.....	49
Gráfico 10. Participación ciudadana.....	50
Gráfico 11. Satisfacción laboral.....	51
Gráfico 12. Desarrollo profesional.....	52
Gráfico 13. Reconocimiento.....	53
Gráfico 14. Crecimiento económico.....	54
Gráfico 15. Innovación y tecnología.....	55
Gráfico 16. Inversión pública y privada.....	56
Gráfico 17. Procesos productivos.....	57
Gráfico 18. Producción en el GADICC.....	58
Gráfico 19. Compromiso ambiental.....	59
Gráfico 20. Oportunidades de formación y capacitación.....	60
Gráfico 21. Infraestructura.....	61

RESUMEN

El clima organizacional y desarrollo productivo en el Gobierno autónomo descentralizado intercultural del cantón Cañar, es un factor muy importante dentro de las instituciones gubernamentales ya que está al servicio de la sociedad, por lo tanto, es muy importante que este dentro de un clima laboral satisfecho y desarrollo productivo en ascenso.

En el presente trabajo se planteó objetivos tanto general como específicos e hipótesis que ayuden a resolver el estudio, en el marco teórico se describe cada una de las variables, permitiéndonos brindar los conocimientos suficientes y necesarios para proponer estrategias específicas del clima organizacional para impulsar el desarrollo productivo en el GADICC del cantón Cañar.

Con respecto a la metodología de aplico el método hipotético – deductivo ya que nos facilitó plantear y verificar la hipótesis a partir de la recolección y análisis de datos, de esta manera facilitándonos a estudiar el fenómeno de investigación y dar solución al problema planteado en el presente trabajo de investigación.

De acuerdo con la encuesta se analizó las variables de clima organizacional y desarrollo productivo con sus respectivos indicadores, aplicadas directamente a los administrativos del GADICC del cantón Cañar específicamente a una muestra de 185. La estrategia propuesta en el capítulo VI está basado en la necesidad que tiene la institución para tener un funcionamiento.

Palabras claves: Clima organizacional, desarrollo productivo, administrativos, análisis de datos, estrategias.

ABSTRACT

The organizational climate and productive development in the intercultural decentralized autonomous government of the Cañar canton is a significant factor within government institutions since it serves society. Therefore, it must be within a satisfied work environment. Productive development is on the rise.

In this work, both general and specific objectives and hypotheses were proposed to help resolve the study. The theoretical framework describes each variable, allowing us to provide sufficient and necessary knowledge to propose specific strategies for the organizational climate to promote development. Productive in the GADICC of the Cañar canton.

Our research methodology was grounded in the hypothetical-deductive method. This approach allowed us to propose and verify our hypotheses through the collection and analysis of data. By doing so, we were able to thoroughly study the research phenomenon and provide a robust solution to the problem at hand in our research work.

According to the survey, the organizational climate and productive development variables were analyzed with their respective indicators. They were applied directly to the administrative staff of the GADICC of the Cañar canton, specifically to a sample of 185. The strategy proposed in Chapter VI is based on the need for the institution to function.

Keywords: Organizational climate, productive development, administrative, data analysis, strategies.



Reviewed by:

Mgs. Sofia Freire Carrillo

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0604257881

CAPÍTULO I

1 Introducción

La presente investigación tiene como objetivo principal conocer de qué manera el clima organizacional influye en la gestión del GADICC del Cañar para promover el desarrollo productivo con la finalidad de proponer estrategias específicas que podrá servir de guía tanto al alcalde del cantón como también a los directivos de los diferentes departamentos municipales para mejorar el clima organizacional, de esta manera permitiendo un desarrollo productivo más efectivo para la provincia de Cañar.

El clima organizacional se destaca como un área primordial de investigación en el ámbito empresarial, ya que influye significativamente en la conducta y desempeño de los empleados. Este factor es importante para asegurar que las actividades cotidianas se desarrollen sin contratiempos, promoviendo un rendimiento laboral óptimo. El objetivo final es alcanzar un desarrollo productivo eficaz que redunde en beneficios tangibles para el GADICC del Cañar. Bajo esta perspectiva se reconoce a los colaboradores como elementos fundamentales para el éxito de cualquier entidad. (Meza, 2021)

En la actualidad, el clima organizacional ha adquirido una importancia creciente en empresas de diversos tamaños, desde grandes corporaciones hasta pequeños emprendimientos. Se reconoce como un factor primordial debido a su capacidad para proporcionar información sobre cómo los individuos perciben su ambiente laboral, su nivel de productividad, su desempeño y su grado de satisfacción dentro de la organización. Estos aspectos tienen el potencial de generar contribuciones significativas al trabajo realizado, lo que a su vez tiene un impacto positivo en el desarrollo productivo de la empresa. (Rodríguez, 2016)

El impulso hacia el desarrollo abarca no solo las metas empresariales, sino también los objetivos de las organizaciones con enfoque social, como las sociales requieren innovación como una cualidad esencial para obtener una ventaja competitiva, facilitando así el logro de sus respectivos objetivos. (Paredes et al., 2022).

Es ampliamente aceptado que para garantizar un funcionamiento coherente con la presentación de una atención inclusiva y de calidad, una organización debe promover y

facilitar un buen clima laboral. Existe un consenso en cuanto a los beneficios que esto conlleva, ya que contribuye a elevar el nivel de satisfacción de los empleados en su trabajo. (Guevara, 2018)

1.1 Problema

1.1.1 Planteamiento del problema

El concepto del clima organizacional surge de la comprensión de que los seres humanos interactúan en entornos complejos y en constante cambio. Las organizaciones, al estar formadas por individuos, grupos y comunidades experimentan una diversidad de comportamientos que influyen en su ambiente interno. (García, 2009)

Un clima organizacional favorable puede promover una utilización más eficiente de los recursos y crear un entorno más positivo, lo que condujo a una mayor satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, es primordial crear entornos laborales bien diseñados y estructurales, especialmente en las organizaciones gubernamentales autónomas descentralizados GAD municipales, para garantizar que los resultados se enfoquen en brindar servicios de calidad. (Guevara, 2018)

El clima organizacional y el desarrollo productivo en el GADICC del cantón cañar enfrenta una problemática notable como la ausencia de prácticas y estrategias efectivas para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo. La carencia de programas específicos de gestión del clima organizacional genera una falta de motivación y compromiso entre los trabajadores afectando así el desempeño laboral, como también la inexistencia de iniciativas orientadas hacia el desarrollo productivo, ha dejado rezagado al municipio en términos de eficiencia operativa y crecimiento sostenible.

En la actualidad, se entiende el clima organizacional como un reflejo directo de la vida interna de una empresa u organización. Es considerado un concepto dinámico que evoluciona en respuesta a las circunstancias organizativas y a la percepción de los empleados sobre estas situaciones. Sin embargo, el clima organizacional puede ser influenciado positiva o negativamente por diversos factores, como la incorporación de nuevo personal, la implementación de nuevos procedimientos o la existencia de conflictos

no resueltos. Por otro lado, es posible mantener cierta estabilidad en el clima organizacional si los cambios se introducen de manera gradual y planificada. (Guamán, 2020).

Entonces, la problemática radica en comprender como el clima organizacional puede incidir para impulsar el desarrollo productivo, ofreciendo servicios de calidad y contribuyendo al bienestar de la población en el cantón Cañar. Se formula la pregunta de investigación en los siguientes términos:

1.1.2 Formulación del problema

¿De qué manera el clima organizacional incide en el desarrollo productivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?

1.2 Justificación

La investigación propuesta es relevante por varias razones fundamentales. En primer lugar, aborda una problemática actual y significativa dentro del contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Cañar, específicamente en relación con el clima organizacional y su impacto en el desarrollo productivo.

La investigación ofrece la oportunidad de profundizar en un área poco explorada dentro del ámbito municipal, proporcionando una comprensión más completa de los factores que influyen en el desarrollo productivo en un contexto intercultural y descentralizado. Al centrarse en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar, se reconoce la diversidad cultural y la importancia de considerar las particularidades locales en la gestión del clima organizacional.

Además, al identificar como el clima organizacional puede influir en el desarrollo productivo, se puede ayudar a promover un mejor uso de los recursos, aumentar la productividad y contribuir al bien estar de la población.

Finalmente, la investigación contribuye al cuerpo de conocimientos existentes sobre clima organizacional y desarrollo productivo al aplicar estos conceptos en un contexto específico y relevante. Los hallazgos obtenidos pueden ser útiles no solo para el GADICC del cantón Cañar, sino también para diferentes Gobiernos Autónomos Descentralizados.

1.3 Objetivos

1.3.1 General

Determinar el clima organizacional y el desarrollo productivo del gobierno autónomo descentralizado intercultural del cantón Cañar.

1.3.2 Especifico

- Diagnosticar los factores claves que componen un clima organizacional en el GADICC del cantón Cañar.
- Fundamentar teóricamente el clima organizacional y el desarrollo productivo en el GADICC del cantón del Cañar.
- Proponer estrategias específicas del clima organizacional para impulsar el desarrollo productivo en el GADICC del cantón Cañar.

CAPITULO II.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes (Estado del arte)

En Pimentel – Perú en el año 2019, el autor Fernández lucano Elizabeth realizo una investigación titulada. El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la dirección subregional de salud Cutervo, Cajamarca 2017. La investigación aborda la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dirección subregional de salud Cutervo, Cajamarca, en el año 2017 con un enfoque no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional. Hace mención también que el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio, con énfasis en productividad, calidad de trabajo y habilidades organizativas. (Fernandez, 2019)

En la paz – Bolivia en el año 2023, el autor German Daniel Mamani Choque realizo una investigación titulada: desempeño del sector minero en el desarrollo productivo de la economía boliviana, periodo 1990 – 2019. En donde se destaca la importancia de la capacidad de innovación organizacional en las universidades de nivel mundial, enfocándose en la formación de egresados capaces de generar empleo propio. Se resalta la integración entre universidades, empresas y el estado para lograr cohesión con el ecosistema y satisfacer las necesidades del sector productivo. Además, se menciona la creciente atención global hacia la promoción de emprendimientos como unidades productivas. (Choque, 2023)

En Ecuador en el año 2022, el autor Jorge Patricio Silva Delgado realizó una investigación titulada: El polo de desarrollo productivo de Tulcán, donde aborda la importancia de la planificación como herramienta de desarrollo, especialmente en el cantón Tulcán, Ecuador. Se destaca la necesidad de armonizar diferentes aspectos como la economía, la sociedad y el medio ambiente, para lograr un desarrollo sostenible. La investigación propone un polo de desarrollo productivo como instrumentos de planificación participativa para integrar ventajas comparativas y competitivas, buscando mejorar la economía local y erradicar la pobreza. (Delgado, 2022)

En Ecuador en el año 2023, el autor Jenny Pamela Toro Cantuñí realizó una investigación titulada: Los emprendimientos y las estrategias de desarrollo productivo de

CORPOAMBATO, destaca la importancia de la innovación organizacional para generar empleo propio y promover el emprendimiento. Se señala que, en América Latina, incluyendo Ecuador, hay un aumento en la tasa de actividad temprana, pero la duración de los emprendimientos es limitada. Ante la crisis económica desencadenada por la pandemia 2020, se menciona el cierre de negocios, especialmente pymes. La investigación de centra en analizar los emprendimientos y estrategias de desarrollo productivo, enfocándose en CORPOAMBATO y la innovación en los emprendimientos en los emprendimientos para lograr estabilidad a largo plazo. (Cantuñi, 2023)

En Ecuador en el año 2020, el autor Xiomara Jazmín Pita Parrales realizó una investigación titulada: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral para el GAD parroquial San José de Ancón. Menciona que se reconoce la importancia del clima organizacional como un pilar fundamental para el correcto funcionamiento de empresas u organizaciones públicas y privadas. Entonces, destaca la necesidad de realizar evaluaciones de empleados independientemente del tamaño de la identidad, para comprender los factores que afectan su desempeño laboral. El objetivo principal es implementar mejorar que promuevan el desarrollo de la organización, impactando positivamente en la comunidad. (Parrales, 2020)

En Ecuador en el año 2021, el autor Nancy Marcela Jiménez Gamba realizó una investigación titulada: EL clima organizacional y el desempeño laboral del personal del GAD Municipal de Ambato. Se enfoca en determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral en el GAD municipal de Ambato, una institución comprometida con el desarrollo sostenible y la mejora de la calidad de vida de sus ciudadanos. Se destaca la importancia de estudiar el clima organizacional, ya que influye directamente en el personal y puede crear ambientes de trabajo saludable, fomentando el compañerismo, trabajo en equipo y valores organizacionales. La investigación resalta la importancia del estudio del clima organizacional en instituciones como los gobiernos autónomos descentralizados para lograr niveles óptimos de desempeño laboral. (Gamboa, 2021)

2.2 Reseña Histórica

2.2.1 Misión

Construimos una sociedad intercultural, equitativa, justa, brindamos servicios con amabilidad, nos apoyamos en la cooperación local e internacional y comunicamos oportunamente todas nuestras acciones. (Cañar, 2024)

2.2.2 Visión

Cantón intercultural, comunicativo, justo con una sociedad satisfecha por los servicios recibidos. (Cañar, 2024)

2.3 Marco referencial (Fundamentación)

2.3.1 Clima organizacional

El término clima organizacional ha sido conceptualizado a través del tiempo por diferentes autores según se muestra a continuación:

Según (Furnham, A. 2001, 601) es el punto focal de un complejo conjunto de fuerzas es una organización que inciden sobre quienes trabajan en ella. (Hesse et al., 2010)

(Chiavenato, 2007, 86) nos menciona que el sentimiento transmitido por el ambiente de trabajo: como interactúan los participantes, como se tratan las personas unas a otras, como se atiende a los clientes, como es la relación con los proveedores, etc. (Hesse et al., 2010)

El clima organizacional se compone de múltiples aspectos, lo que lo convierte en un fenómeno multidimensional. Esta diversidad es muy importante al momento de seleccionar un cuestionario para llevar a cabo una evaluación en una organización. En realidad, la calidad de un cuestionario radica en su capacidad para abarcar el mayor número posible de dimensiones relevantes para la organización en cuestión. Cuantas más dimensiones importantes y pertinentes puedan medir el instrumento de evaluación, más efectivos serán los resultados obtenidos. (Hesse et al., 2010)

El clima organizacional se define como la percepción o experiencia que tienen los miembros de una organización sobre su ambiente laboral, y esta percepción influye en su comportamiento. Se considera favorable cuando satisface las necesidades personales y

promueve el aumento del ánimo de los empleados, mientras que se considera desfavorable cuando no logra satisfacer dichas necesidades. (Chiavenato, 2011)

El clima organizacional se refiere a las percepciones y opiniones que tienen los miembros de una organización sobre su funcionamiento, dinámica laboral y estructura. En este contexto, el proceso de investigación busca establecer un marco teórico sólido sobre el clima organizacional en el departamento de talento humano de la empresa. Para lograrlo, es necesario respaldar las relaciones entre la empresa y las expectativas de los empleados con fundamentos teóricos. Esto implica la búsqueda y revisión de fuentes de investigación previas para desarrollar una postura confiable y válida. (Peña, 2018)

(Vinueza, 2017) menciona que el concepto del clima organizacional se reconoce como un indicador clave del bienestar general en una organización. Es una medida que refleja la vitalidad organizativa, la eficacia y la eficiencia de su gestión. Por lo tanto, se considera un factor fundamental en la utilización efectiva de los recursos humanos dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar.

El clima organizacional se reconoce como un elemento relevante en los centros educativos, abordado desde diversos enfoques que consideran las percepciones individuales al respecto. Este estudio se centra en analizar los distintos elementos y dimensiones del clima organizacional con el fin de comprenderlo más detalladamente y obtener una evaluación positiva. Además, se busca entender cómo influir en estas variables para mejorar el clima organizacional en los centros educativos. (Guevara, 2018)

El clima organizacional se entiende como un conjunto de elementos multidimensionales que pueden analizarse en términos de la estructura del GADICC del cantón Cañar, su tamaño, los patrones de comunicación y el estilo de liderazgo de la dirección, entre otros aspectos. Estos elementos se combinan para crear un clima específico dentro del GADICC, cada uno con sus propias características distintivas que reflejan, en cierto sentido, la identidad de la organización. Este clima ejerce una influencia significativa en el comportamiento de los individuos en su entorno laboral. (Vinueza, 2017).

En la época actual, el clima organizacional es visto como un reflejo directo de la dinámica interna de una institución, que evoluciona conforme a las circunstancias

organizativas y a cómo los empleados perciben dicho entorno. Por consiguiente, es esencial y está formado por las percepciones individuales de los trabajadores sobre sí mismos y sobre la organización, especialmente dentro del contexto del GAD. (Vinueza, 2017)

El clima organizacional presenta diversidad dimensiones debido a que incorpora aspectos tanto de la estructura y funcionamiento de la organización como de las personas que trabajan en ella. Esta complejidad surge al intentar explicar la interrelación entre la empresa y sus empleados dentro del entorno laboral. (Vinueza, 2017)

Según (Bowen, D.E, & Ostroff, 2004) como se citó en (Vinueza, 2017), argumentaron que un clima organizacional sólido influye en que los empleados compartan una comprensión común de las expectativas y los comportamientos recompensados, lo que en última instancia crea un entorno propicio para mejorar el rendimiento de la organización.

Es importante destacar que el clima organizacional, en cierta medida, es moldeado por las creencias y acciones de los líderes de la empresa en sus políticas de gestión. Específicamente, un ambiente positivo se fomentará si los líderes de la organización adoptan principios éticos como la equidad y la igualdad de oportunidades en el trato hacia sus empleados. (Beu, B. S, & Buckley, 2004) citado por (Vinueza, 2017).

El clima organizacional se define como la atmósfera psicológica y social que caracteriza el ambiente laboral. Está conformado por las percepciones de los empleados respecto a las condiciones de trabajo, así como por las emociones, sentimientos y actitudes que surgen en las interacciones dentro de la organización. En resumen, es el producto de la experiencia compartida de los individuos en el entorno laboral. (García y Benavides, 2020)

2.3.1.1 Características del clima organizacional

El clima organizacional se caracteriza por cambios temporales en las actitudes de las personas, que pueden estar influenciados por diversas razones, como el cierre anual, procesos de reducción de personal, aumentos salariales, entre otros. (Peralta, 2002)

Las características de una organización tienden a ser relativamente estables a lo largo del tiempo y varían tanto entre organizaciones diferentes como entre secciones dentro de una misma empresa.

El clima y la cultura organizacionales están estrechamente relacionados. La cultura organizacional se refiere al conjunto de comportamientos, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Por otro lado, el clima organizacional es la percepción que los empleados tienen de su entorno laboral, influenciada por factores como el liderazgo, la comunicación y las políticas de la empresa. En resumen, el clima organizacional contribuye significativamente a la determinación de la cultura organizacional al influir en cómo se perciben y viven esos comportamientos, creencias y valores compartidos dentro de la organización. (Peralta, 2002)

El clima organizacional se define como la cualidad o características del entorno laboral que los miembros de una organización perciben o experimentan, y que ejerce influencia en su comportamiento. (Peralta, 2002)

El clima organizacional, ya sea favorable o desfavorable, tendrá repercusiones tanto positivas como negativas para la organización, las cuales estarán determinadas por la percepción que los miembros tienen sobre la misma. (Peralta, 2002)

El clima organizacional juega un papel relevante en la configuración de una organización, influyendo en las decisiones internas que se toman y en la dinámica de las relaciones tanto dentro como fuera de la organización. (Peralta, 2002)

2.3.1.2 Importancia de mantener un buen clima organizacional

Según Triginé (2012) como se citó en (Cortez, 2018), el clima laboral se distingue por su naturaleza multidimensional, lo que implica que está conformado por diversos factores:

- ❖ Provisión de premios y beneficios para los empleados.
- ❖ La presencia de desafíos y oportunidades para embarcarse en nuevos proyectos.
- ❖ Las relaciones entre los empleados y sus superiores, así como la colaboración, la identidad.
- ❖ El orgullo que los trabajadores sienten respecto a la organización, entre otros aspectos relevantes. (Cortez, 2018)

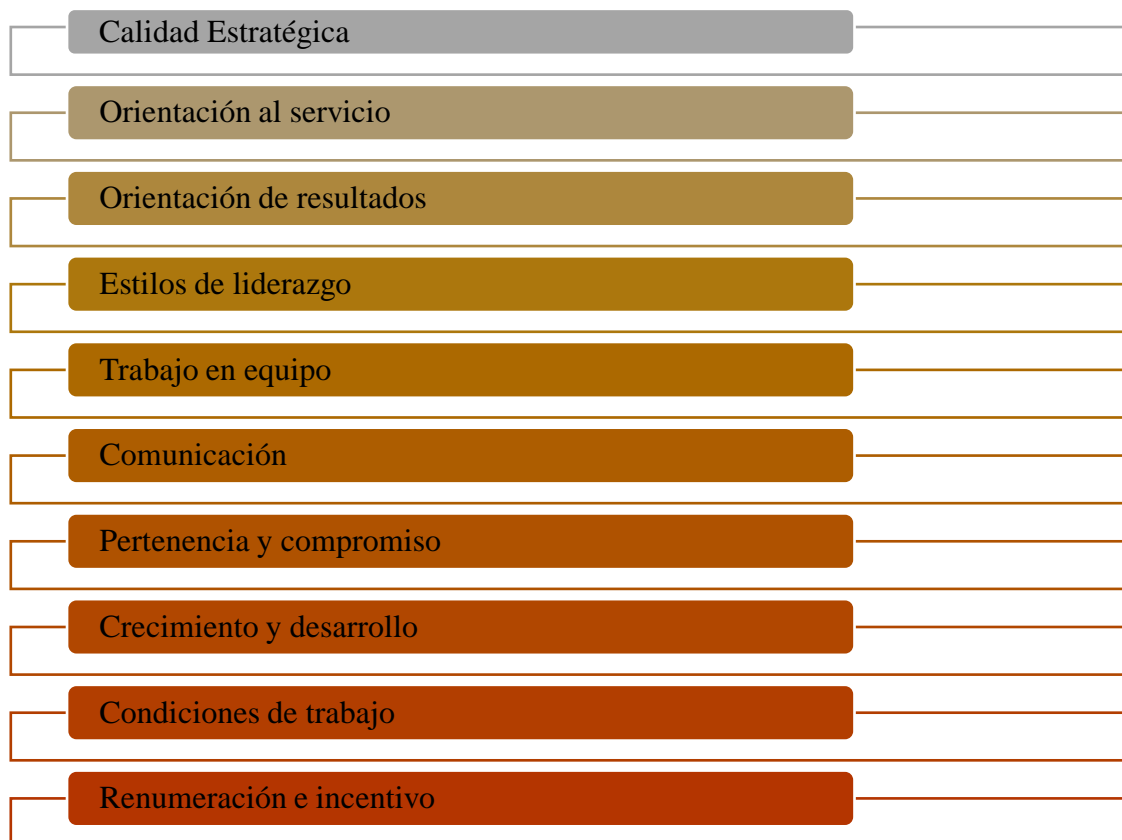
2.3.1.3 Dimensiones del clima organizacional

La teoría desarrollada por los profesores Litwin y Stinger identifica nueve factores que, en su opinión, influyen en la creación del clima organizacional. Estas dimensiones proporcionan una comprensión integral de las diversas variables que impactan en el clima de una organización. (Piedra et al., 2021)

1. **Estructura:** Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
2. **Responsabilidad:** Es el sentimiento de los miembros acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo, es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
3. **Recompensa:** Sentimiento de que se es recompensado adecuadamente por el trabajo bien hecho. Énfasis en la utilización del premio en lugar del castigo.
4. **Desafío:** Percepción acerca de la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados (desafíos) para alcanzar los objetivos propuestos.
5. **Relaciones:** Sentimiento de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales entre pares, entre jefes y subordinados.
6. **Cooperación:** Percepción de existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores e inferiores.
7. **Estándares:** Percepción de la importancia de las metas de rendimiento.
8. **Conflicto:** Sentimiento de aceptación de opiniones discrepantes y la inexistencia de temor a enfrentar y dar solución a los problemas en cuanto surjan.
9. **Identidad:** Sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. (Piedra et al., 2021)

El clima laboral engloba la calidad de las relaciones entre colegas, superiores y subordinados, junto con las perspectivas de desarrollo profesional, aspiraciones de aumento salarial, reconocimiento y motivación en el desempeño laboral. Por lo tanto, es importante analizar cada uno de estos aspectos para comprender y mejorar el ambiente de trabajo en una organización. (Vinueza, 2017)

Gráfico 1. Dimensiones



Fuente: (Vinueza, 2017)

Elaborado por: Cungachi, P

Para realizar un análisis completo del clima organizacional, es esencial examinar cuatro dimensiones. Estas dimensiones ofrecen una visión amplia de las percepciones individuales y grupales dentro de la organizacional, así como de los juicios emitidos y la forma en que se interpreta la realidad corporativa. Estas dimensiones ofrecen aspectos vitales que van desde la cultura empresarial hasta el nivel de satisfacción laboral, proporcionando una perspectiva integral que facilita la identificación de áreas de mejora y fortalezas dentro de la empresa.

Liderazgo: El liderazgo se define como la capacidad deliberada de influir en un grupo específico con el propósito de alcanzar metas establecidas en beneficio de este, satisfaciendo así sus necesidades genuinas. Este proceso comienza con la formulación de una visión clara y compartida. (Alfonso et al., 1999)

Motivación: La motivación es un estado anhelado tanto por el individuo como por los demás. Aunque hay varios sistemas motivacionales que son de naturaleza, como el dolor, el hambre, la angustia y el castigo, los cuales pueden ser poderosas fuentes de motivación. Es importante entender que la motivación es un proceso dinámico y no estático. Muchos motivos siguen un proceso cíclico que consta de cuatro etapas. (Soriano, 2001)

1. Anticipación
2. Activación
3. Conducta y retroalimentar del rendimiento
4. Resultado

McClelland, un destacado psicólogo, postula que la motivación de un individuo se origina en la búsqueda de satisfacer tres necesidades específicas.

1. Necesidad de logro: La primera de estas necesidades está asociada con actividades que implican desafíos, la búsqueda del éxito, el crecimiento personal, entre otros aspectos.
2. Necesidad de poder: Esta necesidad se centra en el anhelo de influir de los demás, de ejercer control sobre ellos y de tener un impacto significativo en las personas que nos rodean.
3. Necesidad de afiliación: Esta necesidad se refiere al anhelo de establecer conexiones y relaciones interpersonales, de formar parte de un grupo y de todo lo relacionado con la interacción social y el compañerismo. (Méndez, 2010)

Reciprocidad: Es una relación de interdependencia entre entidades, que implica el reconocimiento de los derechos y pretensiones de los demás. Se basa en un sistema de intercambio mutuo de prestaciones entre dos individuos, grupos o poblaciones. Estos intercambios consisten en transacciones simétricas de bienes y servicios, siendo fundamentales para ambas partes involucradas. (Gonnet, 2011)

Participación: Según Dieter Nohlen, la participación se define como la acción de involucrarse activamente en una actividad, donde se manifiestan tanto una concepción instrumental como normativa. (Sánchez, 2009)

La realización de un diagnóstico del clima organizacional en una institución se justifica por varias razones fundamentales. Estas incluyen de establecer una planificación

estratégica sólida, identificar áreas de mejora dentro del entorno interno de la organización, implementar programas de motivación efectivos, mejorar el rendimiento del personal y garantizar sistemas de retribución equitativos, entre otros aspectos esenciales para el éxito general de la institución.

2.3.1.4 Como se mide el clima organizacional

Todos están de acuerdo en que el capital humano es esencial para el éxito de una empresa. Sin embargo, un empleado que se siente descontento o resentido hacia su jefe o la empresa puede tener un rendimiento limitado. La realización de un estudio de clima organizacional o laboral permite evaluar varios aspectos de la empresa, como su estructura organizativa, ambiente de trabajo, cultura empresarial y estado emocional general, entre otros factores que pueden afectar el desempeño del personal. Esto resulta especialmente relevante para el departamento de talento humano, ya que proporciona información principal para determinar la efectividad de las políticas y estrategias implementadas. (Vargas, 2017)

Dentro del ámbito de la medición del clima organizacional en las empresas, existen diversas herramientas que comparten la misma premisa; la importancia del factor humano, esencial en cualquier organización empresarial. Entre las principales herramientas para medir el clima laboral, destacan tres:

1. Observación en el trabajo: Los evaluadores que han recibido formación adecuada tienen la capacidad de realizar una evaluación del rendimiento mediante la observación continua del desempeño de los empleados en el trabajo en equipo durante su jornada laboral habitual.
2. Entrevista personal: Antes de llevar a cabo la observación directa, es necesario recopilar datos, lo cual implica una preparación exhaustiva tanto por parte de los entrevistadores como en la formulación de las preguntas que se harán durante la entrevista.
3. Encuesta del clima laboral: Se reconoce uno de los métodos más efectivos debido a su habilidad para recolectar una mayor cantidad de datos, provenientes de un mayor número de individuos, en un lapso más breve. (Vargas, 2017)

2.3.2 Desarrollo productivo

El Desarrollo productivo implica el análisis de los componentes de una economía en relación con sus niveles de producción. También implica evaluar el progreso de transformación productiva en un sector, ya sea público o privado. (Urbina, 2022)

El avance en el proceso organizacional, hacia la exploración de nuevos enfoques y modelos comunitarios, promueve una mayor productividad, estándares de calidad mejorados, compromiso, satisfacción y participación tanto a nivel individual como colectivo. (Ascencio et al, 2019 como se citó en Toro 2023) señala que modelos como el desarrollo productivo, fundamentados en teoría económicas y políticas, tienen como objetivo impulsar el crecimiento económico sostenible, incrementar la productividad y mejorar la competitividad de las industrias. (Toro, 2023)

Entonces la importancia del desarrollo productivo para (Rincón et al, 2022 como se citó en Toro, 2023) se ha vuelto fundamental en la reducción de las disparidades regionales, al expandir las oportunidades de crecimiento en áreas geográficas diversas. Se considera esencial para fomentar el desarrollo económico sostenible, la creación de empleo, la competitividad, la innovación y otros aspectos clave del progreso socioeconómico. (Toro, 2023)

El respaldo y la contribución brindados por diversos proyectos productivos a las regiones son fundamentales para el desarrollo económico. Estos proyectos refuerzan la cadena de valor de los sectores productivos y económicos, proporcionando recursos a aquellos que no han tenido oportunidades para satisfacer sus necesidades relacionadas con la creación de emprendimientos nuevos e innovadores. (Toro, 2023)

Es evidente que, para la mayoría de las empresas con sistemas socioeconómicos, la innovación en el desarrollo productivo genera oportunidades de crecimiento, incrementa la flexibilidad laboral y mejora las condiciones de vida y sociales de los empleados. Además, contribuye a facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar para los empleados. (Paredes et al., 2022)

2.3.2.1 Desarrollo del sistema productivo comunal

En el contexto del desarrollo productivo, las propuestas clave se centran en fomentar la participación de inversiones privadas, mejorar la infraestructura destinada a la producción, implementar políticas urbanas y territoriales eficientes, regular el uso del suelo de manera estratégica, fortalecer los servicios municipales orientados a la producción, y desarrollar políticas que considere el impacto económico y productivo del medio ambiente, así como aspectos relacionados con el patrimonio, la cultura y los hábitos de consumo. (Correa y Dini, 2017)

Estas iniciativas abogan por crear un entorno propicio que estimule la inversión del sector privado en actividades productivas, al tiempo que se promueve la mejora de la infraestructura necesaria para respaldar dichas actividades. Así mismo, se reconoce la importancia de políticas urbanas y territoriales que gestionen de manera eficaz el crecimiento y la distribución espacial de las actividades productivas, optimizando el uso del suelo y promoviendo la cohesión social económica. (Correa y Dini, 2017)

Además, se enfatiza la relevancia de servicios municipales adecuados, como transporte, energía y servicios públicos, para facilitar el desarrollo y la competitividad de las actividades productivas locales. Por otro lado, se subraya la necesidad de políticas ambientales que consideren la sostenibilidad económica y productiva, al tiempo que protegen los recursos naturales y promueven prácticas empresariales responsables. En cuanto al patrimonio, la cultura y el consumo, se reconoce su potencial para impulsar el desarrollo económico local a través del turismo, la creatividad y la diversificación de la oferta productiva. (Correa y Dini, 2017)

El emprendimiento se ha convertido en una prioridad en el ámbito del desarrollo económico local, siendo incluido en el 72 % de los municipios como una categoría relevante. Después de la capacitación, el fomento del emprendimiento es una de las áreas de intervención más ampliamente adoptadas en las políticas de desarrollo económico a nivel local. (Correa y Dini, 2017)

Esta tendencia refleja el reconocimiento creciente de que el apoyo a los emprendedores y la creación de nuevas empresas son motores clave para el crecimiento económico, la innovación y la generación de empleo a nivel institucional. Además, el impulso al emprendimiento no solo implica la creación de nuevas empresas, sino también el

desarrollo de un ecosistema emprendedor que fomente la colaboración, el intercambio de conocimientos y la creación de redes entre emprendedores, inversores, institucionales educativas y organismos gubernamentales locales. (Correa y Dini, 2017)

2.3.2.2 Planes y programas para el fomento del desarrollo productivo

El proceso de profundización de la apertura a través de Tratados de Libre Comercio (TLC) ha desencadenado una serie de iniciativas en muchos países, dirigidas a fortalecer el desarrollo productivo y aumentar la competitividad de los sectores económicos. Estas acciones abarcan una amplia gama de planes, programas y proyectos centrados en áreas como la innovación tecnológica y el desarrollo de habilidades en la fuerza laboral. (Alonso, 2002)

Además, se observa un renovado interés en el papel de las pequeñas y medianas empresas (Pymes), con programas diseñados para mejorar su desempeño y proporcionarles un entorno operativo más favorable. Estos esfuerzos van desde la implementación de políticas para facilitar el acceso al financiamiento y la tecnología hasta la promoción de asociaciones público – privadas y el desarrollo de infraestructura adecuada. (Alonso, 2002)

Así mismo, se reconoce la importancia de mejorar el entorno empresarial en general, lo que incluye la simplificación de trámites, la reducción de la burocracia, y la promoción de un marco regulatorio que favorezca la inversión y el crecimiento empresarial. (Alonso, 2002)

A pesar de la importancia de los numerosos programas que se implementan, es evidente que carecen de una integración efectiva. Estos programas no están coordinados de manera eficiente para proporcionar a las empresas los servicios de apoyo necesarios en términos de calidad y cantidad. Además, en ocasiones se observa una falta de sincronización entre la oferta de servicios proporcionados por las entidades de apoyo y las necesidades reales de las empresas. (Alonso, 2002)

Esto indica una brecha entre lo que las empresas requieren y lo que los programas están diseñados para ofrecer, lo que puede limitar su efectividad y dificultar el acceso de las empresas a los recursos y servicios necesarios para su desarrollo y crecimiento. Por lo

tanto, es esencial trabajar en una mayor coordinación y alineación entre los diferentes programas y las necesidades del sector empresarial, con el fin de optimizar el impacto de las iniciativas de apoyo al desarrollo productivo. (Alonso, 2002)

2.3.2.3 Desarrollo productivo en diferentes sectores

El Desarrollo productivo En el ámbito del GAD está estrechamente ligado al funcionamiento eficiente y seguro del sistema financiero nacional. Este sistema, compuesto por los sectores públicos, privado y del popular y solidario, actúa como un motor fundamental para impulsar la actividad económica local. (Cevallos et al., 2022)

El GAD, como ente encargado de la gestión y promoción del desarrollo en su jurisdicción, debe establecer políticas que fomenten el acceso equitativo al financiamiento y que aseguren la transparencia y estabilidad del sistema financiero. Es importante que las normativas y entidades de control específicas y diferenciadas para cada sector financiero se apliquen de manera efectiva en el ámbito local, garantizando así la seguridad y solidez de las operaciones financieras que impulsan el crecimiento económico y la creación de de empleo en las comunidades bajo su administración. (Cevallos et al., 2022)

CAPITULO III.

3 METODOLOGIA

3.1 Método de la investigación

En la presente investigación se aplicó el método hipotético – deductivo el cual me permitió plantear y comprobar la hipótesis.

El método hipotético – deductivo es un enfoque de la investigación que parte de una teoría sobre el funcionamiento de las cosas y deriva de ella hipótesis comprobables. Es una forma de razonamiento deductivo, ya que parte de principios, suposiciones e ideas generales para llegar a afirmaciones más concretas sobre el aspecto y el funcionamiento del mundo, las hipótesis se ponen a prueba mediante la recopilación y el análisis de datos y los resultados o refutan la teoría. (Consultores, 2021)

3.2 Tipo de investigación

3.2.1 Investigación descriptiva

Se procederá a describir el fenómeno a estudiar, el clima organizacional y desarrollo productivo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar. De esta manera obteniendo la información necesaria de las dos variables a estudiar.

La investigación descriptiva se concentra en describir la situación, fenómeno o población objeto de estudio, proporcionando detalles sobre qué sucede, cómo, cuándo y dónde sucede. Su objetivo principal es ofrecer información acerca de los aspectos concretos del problema de investigación, sin enfocarse en explicar por qué ocurre dicho problema. (Jervis, 2020)

3.2.2 Investigación de campo

Se utilizará este enfoque de investigación para obtener una comprensión más amplia y encontrar una solución al problema planteado en este estudio. La investigación de campo es de naturaleza aplicada, dirigida a comprender y abordar una situación específica, problema o necesidad dentro de un contexto particular. Se lleva a cabo en un entorno natural para garantizar que los datos recopilados estén lo menos sesgados posible. (Giner, 2019)

3.3 Diseño de investigación

El diseño de investigación establece un marco de referencia para la recopilación de datos, definiendo pautas para generar evidencia que se adapte a los criterios establecidos y las preguntas de investigación. La selección del diseño de investigación refleja las decisiones tomadas por el investigador. La estrategia para planificar y llevar a cabo un estudio variará según si la investigación es cualitativa o cuantitativa. (Martínez, 2020)

El diseño de investigación puede incorporar tanto métodos cualitativos como cuantitativos para la recopilación de datos, con el objetivo exclusivo de ofrecer recomendaciones específicas para mejorar el clima organizacional. Esto, a su vez busca impulsar el desarrollo productivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar, contribuyendo al bien estar de la comunidad y al logro de los objetivos institucionales.

3.4 Hipótesis

Las hipótesis son explicaciones tentativas de un fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones. Una hipótesis debe desarrollarse con una mente abierta y dispuesta a aprender, pues del contrario se estaría tratando de imponer ideas, lo cual es completamente erróneo. (Espinoza, 2018)

H₀: El clima organizacional no incide en el desarrollo productivo del Gobierno Autónomo descentralizado intercultural del cantón Cañar.

H₁: El clima organizacional si incide en el desarrollo productivo del Gobierno Autónomo descentralizado intercultural del cantón Cañar.

3.5 Población de estudio y tamaño de muestra

3.5.1 Población

La población de estudio se refiere a un grupo de casos definido, delimitado y accesible que servirá como base para la selección de la muestra. Este conjunto de casos cumple con una serie de criterios previamente establecidos. (Arias et al., 2016)

Tamaño poblacional de los funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar.

Tabla 1. Talento Humano

Personal	Unidad de observación	N°
Interno	Funcionarios públicos del GADICC del cantón Cañar.	356

Fuente: Información propia

Elaborado por: Cungachi, P (2023)

3.5.2 Muestra

Una muestra estadística es una porción o subgrupo de elementos representativos tomados de un conjunto más grande conocido como población o universo. Estos elementos son seleccionados de manera aleatoria y se someten a un análisis científico con el propósito de obtener resultados que sean válidos para la totalidad del universo investigado, dentro de ciertos límites de error y probabilidad para cada caso. (Roldán y Fachelli, 2015)

3.5.3 Fórmula para obtener la muestra

$$N = 356$$

$$Z = 95 \% = 1.96$$

$$p = 5 \% = 0.05$$

$$q = 1 - 0.05 = 0.95$$

$$d = 5 \%$$

$$n = \frac{Z^2 * p * (1-p) * N}{e^2 * (N) + Z^2 * p * (1-p)}$$

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5(1-0,5)356}{0,05^2(356) + 1,96^2 * 0,5(1-0,5)}$$

$$n = 185$$

3.6 Técnica de recolección de Datos

La técnica de encuesta implica la aplicación de un cuestionario estandarizado a los individuos de una muestra representativa de la población, que ha sido previamente diseñada, con el fin de recopilar datos que arrojen información sobre aspectos específicos de la realidad social. Por lo tanto, al trabajar con encuestas, es necesario diseñar tanto el instrumento de medición (la encuesta) como la muestra. (Bueno, 2018)

La capacidad de generalizar los resultados obtenidos a través de la encuesta depende de la base poblacional, el tipo de muestreo y el tamaño de la muestra (error muestral). Se fomenta un pensamiento crítico sobre las muestras, siendo escépticos ante las generalizaciones y cuestionándose si la muestra es suficiente y representativa antes de aceptarlas. (Bueno, 2018)

CAPÍTULO IV.

4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Programa SPSS

SPSS, cuya sigla corresponde a Statistical Package for the Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), constituye una herramienta fundamental para la gestión y análisis de datos complejos en diversas áreas de investigación. Este software, ahora propiedad de IBM bajo el nombre de IBM® SPSS Statistics, ofrece una plataforma robusta que permite a los usuarios obtener información significativa a partir de sus datos. Inicialmente desarrollado por SPSS Inc. En 1968, el paquete fue posteriormente adquirido por IBM en 2009, consolidando su posición como una solución líder en análisis estadístico. (Consultores, 2021)

4.2 Coeficiente Alfa de Cronbach

El coeficiente de confiabilidad de Cronbach, conceptualizado por Lee Cronbach en 1951, emerge como una métrica estadística empleada típicamente para evaluar la consistencia interna de un instrumento psicométrico, especialmente aquellos que hacen uso de escalas de Likert. Su función principal radica en medir la coherencia de un conjunto de variables o ítems en la evaluación de un aspecto subyacente unificado y unidimensional en los individuos, a través de la aplicación de un cuestionario. (León, 2022)

El índice de Cronbach proporciona una medida de cuán bien los elementos de un instrumento de medición están correlacionados entre sí, ofreciendo así una estimación de la fiabilidad de la escala en medir de manera consistente el constructo que pretende evaluar. (León, 2022)

Tabla 2. Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	185	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	185	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: El resumen de procesamiento de datos indica que se han considerado 185 casos válidos para el análisis, lo que representa el 100% del total de casos. No se han excluido ningún caso durante el proceso de análisis. Esto sugiere que todos recopilados fueron utilizados en el análisis estadístico, lo que garantiza la integridad y la validez de los resultados obtenidos. Es importante destacar que la eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento, lo que asegura una consideración completa de los datos disponibles.

Tabla 3. Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.850	17

Fuente: SPSS

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: El coeficiente alfa de Cronbach de 0.850 obtenido para los 17 elementos indica una alta fiabilidad interna en la medida o instrumento evaluado. Esto nos indica que los elementos en cuestión están altamente correlacionados entre sí, lo que fortalece la consistencia interna de la prueba utilizada. Esta firmeza estadística propone que los elementos miden de manera coherente el constructo que se pretende evaluar, lo que proporciona una base sólida para la confiabilidad de los resultados obtenidos mediante este instrumento.

4.3 Prueba de normalidad de datos

El test de Kolmogórov-Smirnov se emplea para determinar si una muestra sigue una distribución normal. Siendo relevante en contextos de procesos físicos que son no lineales e interactivos. Entonces si $n > 50$, se analiza la prueba de Kolmogórov-Smirnov y si el sig. es menor de 0.05, se puede afirmar que los datos no proceden de una distribución normal.

(Flores y Flores, 2021)

Tabla 4. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	.244	185	.000	.868	185	.000
OP_DESARROLLO_PRO F	.394	185	.000	.657	185	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Los resultados de la prueba de normalidad muestran los estadísticos de prueba para variables Liderazgo y Desarrollo profesional, con su grado de libertad y valores de significación. Para liderazgo el estadístico es 0.244 con 185 grados de libertad y un valor p de 0.000, indicando un desacuerdo significativo con la distribución normal. De la misma manera se puede describir para desarrollo profesional, el estadístico es 0.394 con el mismo grado de libertad y un valor p de 0.000. Entonces se concluye que las dos variables no se ajustan a una distribución normal.

4.4 Tabulación de preguntas

Encuesta realizada al talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Cañar.

1. Género

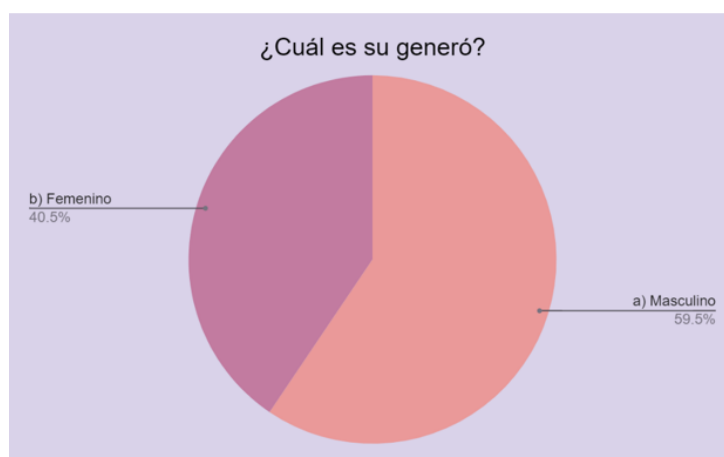
Tabla 5. Género

Descripción	Número	Porcentaje
Masculino	110	59.5 %
Femenino	75	40.5 %
Total	185	100 %

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 2. Género



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: Esta tabla muestra la distribución de género de una muestra de 185 personas. Hay 110 personas identificadas como masculinas, lo que representa el 58.8 % del total. Por otro lado, hay 75 personas que es un 41.2 % identificadas como femeninas.

2. Edad

Tabla 6. Edad

Descripción	Número	Porcentaje
Menos de 24 años	6	3.2 %
25 – 34 años	52	28.1 %
35 – 44 años	100	54.1 %
55 años o más	27	16.4 %
Total	185	100 %

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 3. Edad



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: Según los datos proporcionados, la distribución de la edad entre la muestra de 185 individuos revela una concentración significativa en el grupo de 35 a 45 años con el 54.1 % del total, seguido por el grupo de 25 a 34 años con un 28.1 %. Mientras que los menores de 24 años constituyen el 3.2 % y aquellos de 55 años o más representan el 16.4 %.

3. ¿Cuál es su rol o posición dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?

Tabla 7. Rol o posición

Descripción	Número	Porcentaje
Alta dirección	4	2.2 %
Media dirección	54	64.6 %
Operativo	127	29.2 %
Total	185	100 %

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 4. Rol o posición



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: Los datos revelan distribución desigual en cuanto a los niveles jerárquicos dentro de la organización, representada por la muestra de 185 individuos. La mayoría se encuentra en el nivel operativo con el 68, 6% del total, seguido por el nivel de media dirección con el 29.2%. La alta dirección, en contraste, constituye solo el 2.2%.

4. ¿Cómo calificaría la comunicación dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?

Tabla 8. Comunicación

Descripción	Número	Porcentaje
Malo	27	14.6 %
Regular	65	35.1 %
Bueno	84	45.4 %
Excelente	9	4.9 %
Total	185	100 %

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 5. Comunicación



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: La evaluación general de la comunicación dentro de la institución es mixta, aunque una parte considerable de los encuestados la califica como buena con un 45.4% y una minoría, la considera excelente con 4.9%, más de la mitad de los participantes la cataloga como regular con 35.1% e incluso mala con 14.6%. Esta distribución sugiere que, si bien hay aspectos positivos con la comunicación institucional. También existen áreas de mejoras significativas.

5. ¿Considera que tiene acceso suficiente a la información relevante para su trabajo?

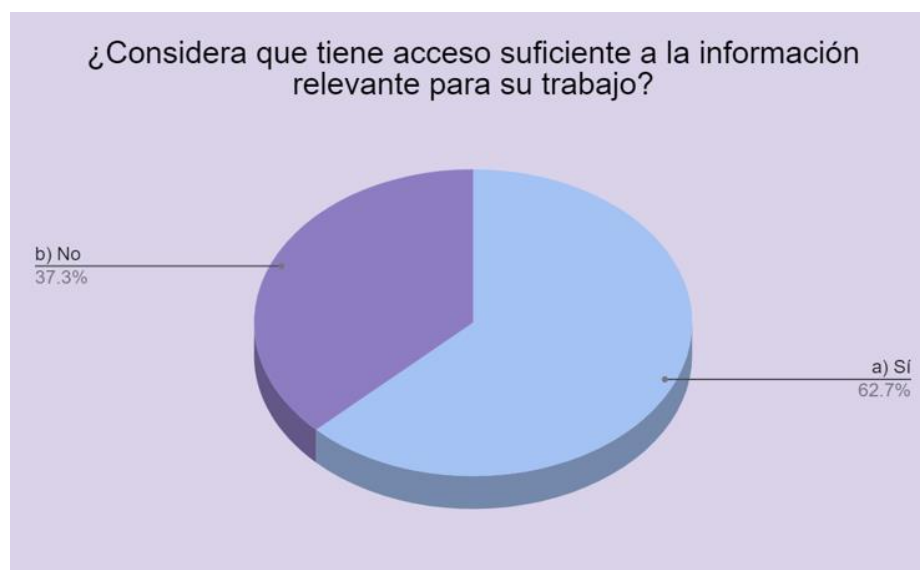
Tabla 9. Información relevante

Descripción	Número	Porcentaje
Sí	116	62.7 %
No	69	37.3 %
Total	185	100 %

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 6. Información relevante



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos el 62.7 % de los encuestados consideran que tienen un acceso suficiente a la información relevante para su trabajo, mientras que el 37.3 % indica lo contrario, esto podría implicar evaluar los sistemas y procesos de información en el lugar de trabajo para garantizar que todos los empleados tengan acceso equitativo y adecuado a los recursos necesarios para realizar su tarea de manera efectiva.

6. ¿Con qué frecuencia participa en la toma de decisiones dentro de su área de trabajo?

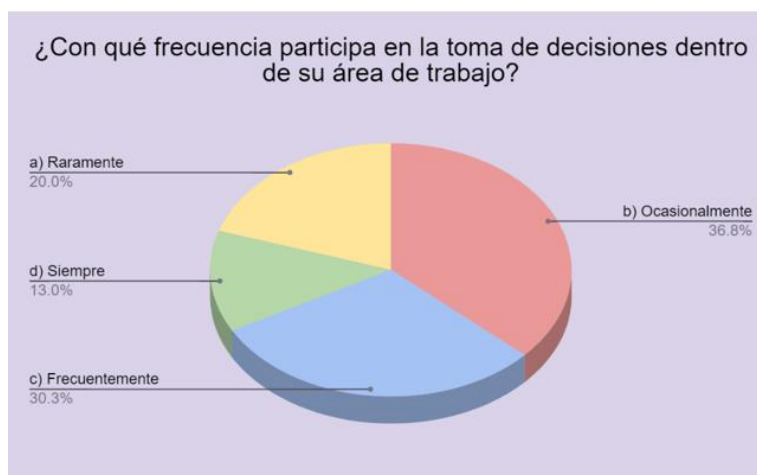
Tabla 10. Toma de decisiones

Descripción	Número	Porcentaje
Raramente	37	20.0 %
Ocasionalmente	68	36.8 %
Frecuentemente	56	30.3 %
Siempre	24	13.0 %
Total	185	100 %

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 7. Toma de decisiones



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: Se observa que la participación en la toma de decisiones dentro del área de trabajo varía significativamente. La mayoría de los encuestados indicaron participar ocasional o frecuentemente representando el 67.1% del total, sin embargo, un porcentaje considerable, el 33% (Raramente y ocasionalmente) muestra que una parte significativa de los individuos puede tener una participación limitada en la toma de decisiones.

7. ¿Cómo calificaría el liderazgo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?

Tabla 11. Liderazgo

Descripción	Número	Porcentaje
Muy inapropiado	14	7.6 %
Inapropiado	24	13.0 %
Neutral	60	32.4 %
Apropiado	77	41.6 %
Muy apropiado	10	5.4 %
Total	185	100 %

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 8. Liderazgo



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: Existe diversidad de opiniones sobre liderazgo en la institución, una parte significativa de los encuestados lo percibe como apropiado 41.6% y una porción menor lo considera muy apropiado 5.4%, también existe una considerable cantidad de respuestas que lo catalogan como inapropiado 13.0% o incluso muy inapropiado 7.6%. Mientras que la mayoría tiene una posición neutral con 32.4 %.

8. ¿Siente que su opinión influye en las decisiones que se toman en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?

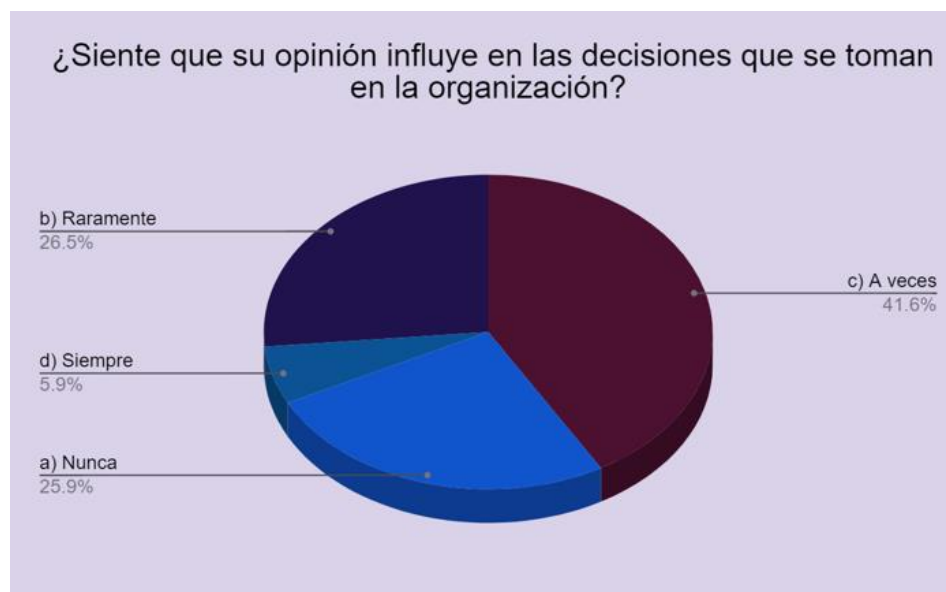
Tabla 12. Toma de decisiones

Descripción	Número	Porcentaje
Nunca	48	25.9 %
Raramente	49	26.5 %
A veces	77	41.6 %
Siempre	11	5.9 %
Total	185	100 %

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 9. Toma de decisiones



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: La mayoría de los encuestados 93.5 % sienten que su opinión rara vez o nunca influyen en las decisiones organizacionales, esto sugiere una brecha significativa entre la percepción de influencia y la realidad de la participación en el proceso de toma de decisiones.

9. ¿Cuántas iniciativas de participación ciudadana ha visto implementadas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar en el último año?

Tabla 13. Participación ciudadana

Descripción	Número	Porcentaje
Ninguna	78	42.4 %
1 - 2	58	31.5 %
3 - 5	31	16.3 %
Más de 5	18	9.8 %
Total	185	100 %

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 10. Participación ciudadana



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: La institución ha puesto en marcha varias iniciativas de participación ciudadana en el último año. La mayoría de las iniciativas oscilan entre ninguna y un máximo de dos con 73.9 %. Pero también existe un porcentaje significativo de 26.1% de los casos implicados tres o más iniciativas.

10. ¿Como calificaría su nivel de satisfacción laboral?

Tabla 14. Satisfacción laboral

Descripción	Número	Porcentaje
Muy insatisfecho	9	4.9 %
Insatisfecho	17	9.2 %
Neutral	53	28.6 %
Satisfecho	81	43.8 %
Muy satisfecho	25	4.9 %
Total	185	100 %

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 11. Satisfacción laboral



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: El 43.8 % de los encuestados describen como satisfechos con su trabajo, mientras que un 28.6 % se mantienen neutrales, mientras que un 9.2 % mencionan estar insatisfechos y un 4.9 % muy insatisfechos. Sin embargo, existe un pequeño porcentaje de 4.9 % indica estar muy satisfecho con su situación laboral.

11. ¿Cuántas oportunidades de desarrollo profesional de le ha ofreció en el último año?

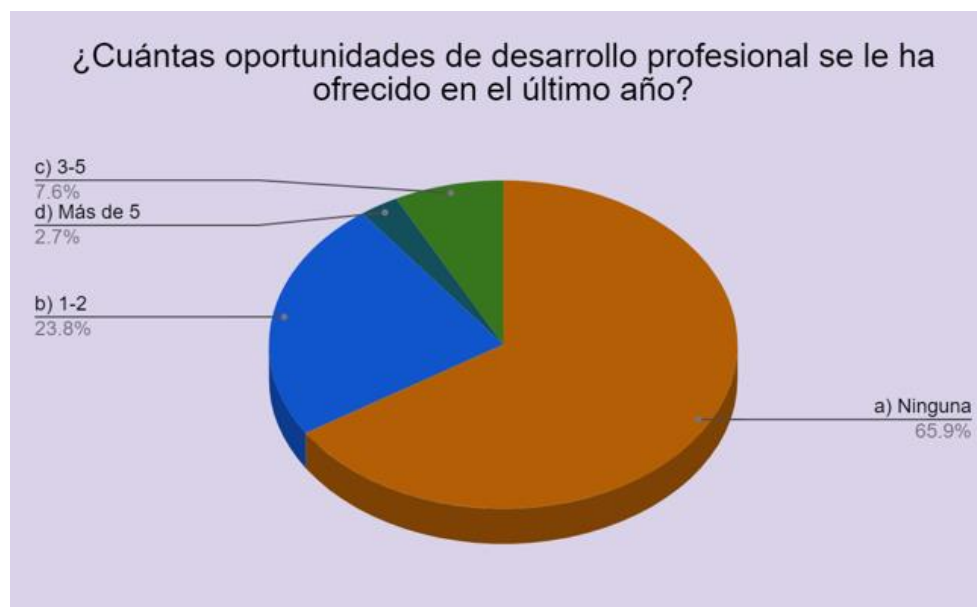
Tabla 15. Desarrollo profesional

Descripción	Número	Porcentaje
Ninguna	122	65.9 %
1 – 2	44	23.8 %
3 - 5	14	7.6 %
Más de 5	5	2.7 %
Total	185	100 %

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 12. Desarrollo profesional



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: En su gran mayoría de las personas encuestadas (65.9%) no han recibido ninguna oportunidad de desarrollo profesional en el último año. Sin embargo, el 23.8 % ha tenido entre 1 y 2 oportunidades lo que nos indica que existe cierto interés en el desarrollo profesional.

12. ¿Siente que su trabajo y esfuerzo son reconocidos adecuadamente?

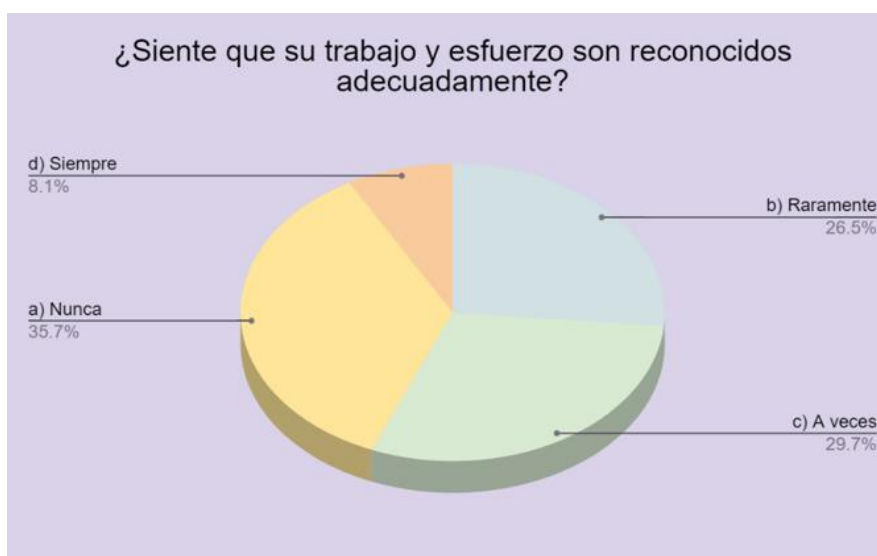
Tabla 16. Reconocimiento

Descripción	Número	Porcentaje
Nunca	66	35.7 %
Raramente	49	26.5 %
A veces	55	29.7 %
Siempre	15	8.1 %
Total	185	100 %

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 13. Reconocimiento



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: Del total de personas encuestadas aproximadamente 62.2 % consideran que su trabajo y esfuerzo no son reconocidos adecuadamente, nunca, raramente o solo a veces. Pero existe una diferencia de 8.1 % informa que siempre consideran que su esfuerzo y trabajo son reconocidos.

13. ¿Cómo calificaría el crecimiento económico del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar en los últimos años?

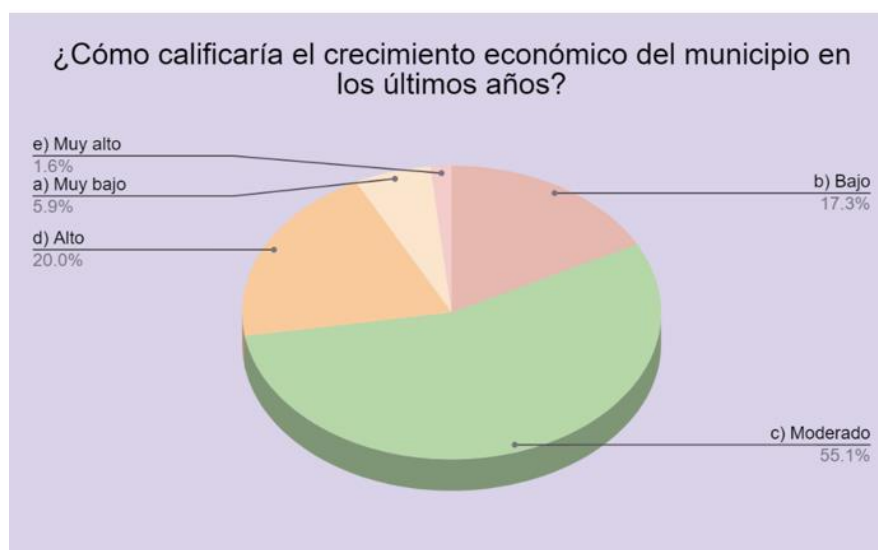
Tabla 17. Crecimiento económico

Descripción	Número	Porcentaje
Muy bajo	11	5.9 %
Bajo	32	17.3 %
Moderado	102	55.1 %
Alto	37	20.0 %
Muy alto	3	1.6 %
Total	185	100

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 14. Crecimiento económico



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: El crecimiento económico del municipio en los últimos años se puede caracterizar moderado por su gran mayoría con 55.1%, como también existe un 17.3% que lo considera bajo, y una minoría lo considera muy bajo 5.9%, sin embargo, es muy poco porcentaje de 20% que lo evalúa como alto o muy alto.

14. ¿Cómo describiría el nivel de innovación y tecnología en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?

Tabla 18. Innovación y tecnología

Descripción	Número	Porcentaje
Escaso	41	22.2%
Básico	96	51.9%
Intermedio	48	25.9%
Total	185	100%

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 15. Innovación y tecnología



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: El nivel de innovación y tecnología en el municipio resulta ser predominante básico ya que el 51.9% los califica de esta manera, mientras que un 25.9% lo describe como intermedio, así como también el 22.2% lo percibe como escaso.

15. ¿Considera que el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar recibe suficiente inversión pública y privada para su desarrollo?

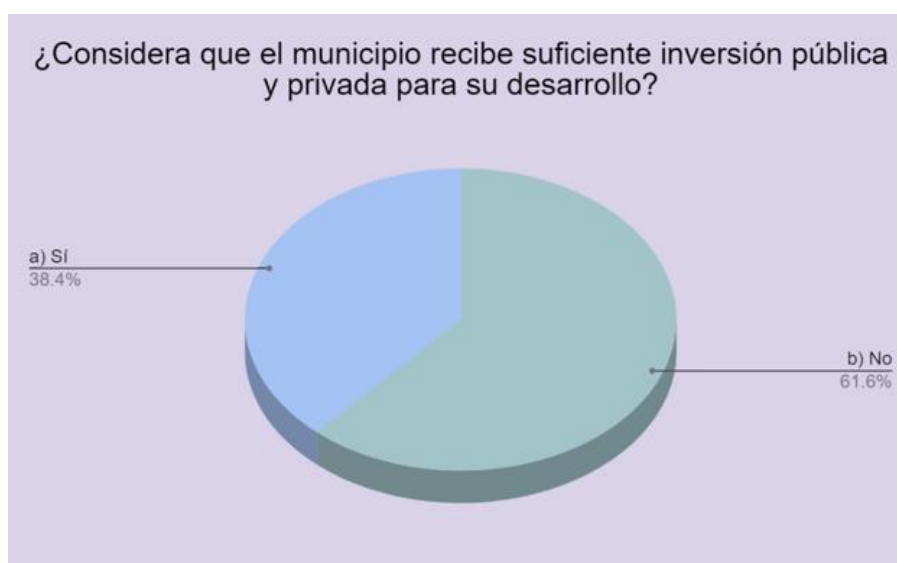
Tabla 19. Inversión pública y privada

Descripción	Número	Porcentaje
Sí	71	38.4%
No	114	61.6%
Total	185	100%

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 16. Inversión pública y privada



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: La mayoría de los funcionarios 61.6% consideran que el municipio no recibe suficiente inversión pública y privada para su desarrollo. Esto nos indica la insuficiencia de los recursos destinados al crecimiento y mejora de la comunidad.

16. ¿Cómo calificaría la eficiencia en los procesos productivos de las empresas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?

Tabla 20. *Procesos productivos*

Descripción	Número	Porcentaje
Baja	37	20.0%
Media	128	69.2%
Alta	20	10.8%
Total	185	100%

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 17. *Procesos productivos*



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: La mayoría de las empresas en el municipio muestran niveles de eficiencia en sus procesos productivos que se pueden considerarse medianos con 69.2% mientras que el 10.8% se sitúan en la categoría de alta eficiencia.

17. ¿Qué tan diversificada cree Ud. que es la producción en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?

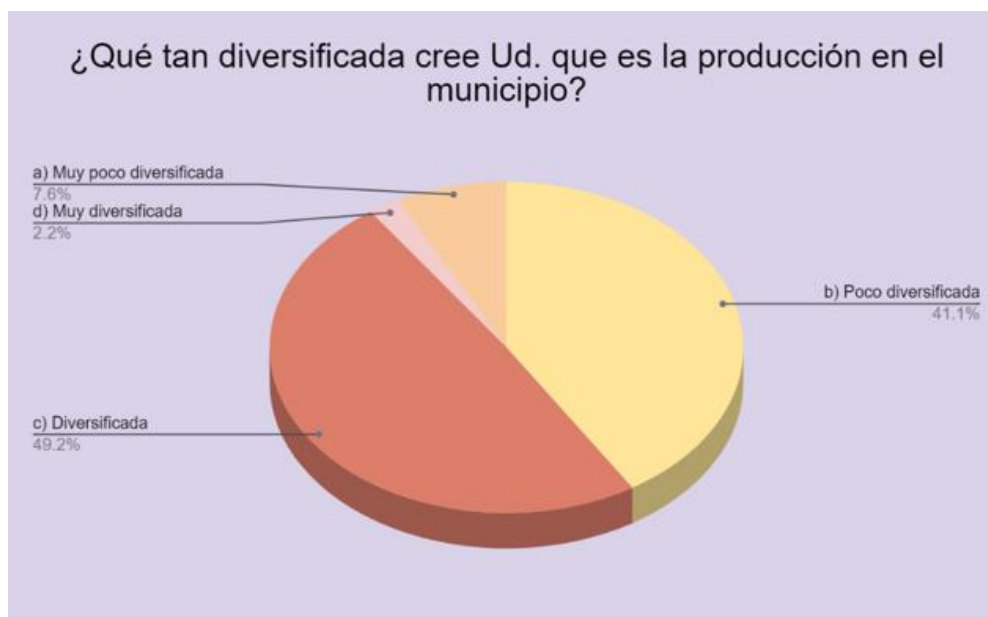
Tabla 21. Producción en el GADICC

Descripción	Número	Porcentaje
Muy poco diversificada	14	7.6%
Poco diversificada	76	41.1%
Diversificada	91	49.2%
Muy diversificada	4	2.2%
Total	185	100%

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 18. Producción en el GADICC



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: La producción en el municipio es poco diversificada con el 41.1%, mientras que el 49.2% lo consideran diversificada, el porcentaje que lo califica como muy diversificada es el 2.2 % lo que nos indica que existen áreas de mejora.

18. ¿Cómo calificaría Ud. el compromiso ambiental de las empresas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?

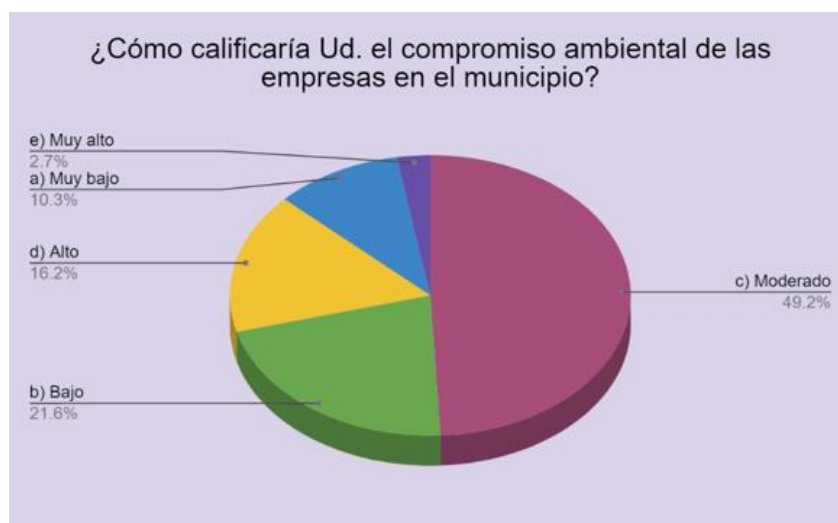
Tabla 22. Compromiso ambiental

Descripción	Número	Porcentaje
Muy bajo	19	10.3%
Bajo	40	21.6%
Moderado	91	49.2%
Alto	30	16.2%
Muy alto	5	2.7%
Total	185	100%

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 19. Compromiso ambiental



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: La evaluación del compromiso ambiental de las empresas en el municipio revela una distribución desafiante. Sin embargo, el 16.2% de encuestados lo clasifica como “alto” y el 2.7% muy alto los cuales reflejan un nivel significativo de compromiso. Pero, es preocupante observar que el 31.9% se encuentre en la categoría muy bajo y bajo.

19. ¿Considera Ud. que hay suficientes oportunidades de formación y capacitación para el personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?

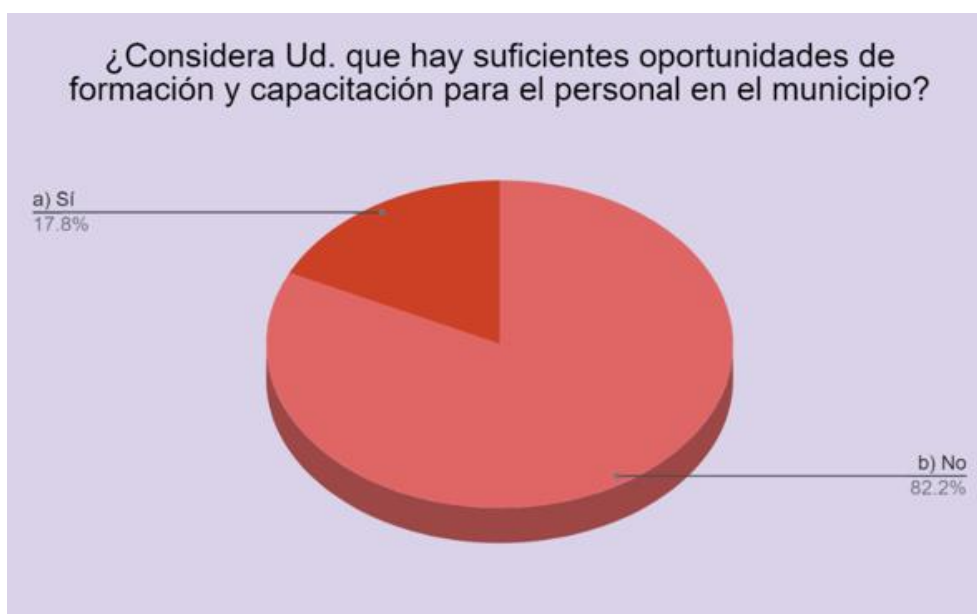
Tabla 23. Oportunidades de formación y capacitación

Descripción	Número	Porcentajes
Sí	33	17.8%
No	152	82.2%
Total	185	100%

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 20. Oportunidades de formación y capacitación



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: El 82.2% de los encuestados consideran que no hay suficientes oportunidades de formación y capacitación para el personal en el municipio, mientras que solo el 17.8% indicaron que sí existen.

20. ¿Cómo calificaría Ud. la infraestructura destinada a la producción en el municipio?

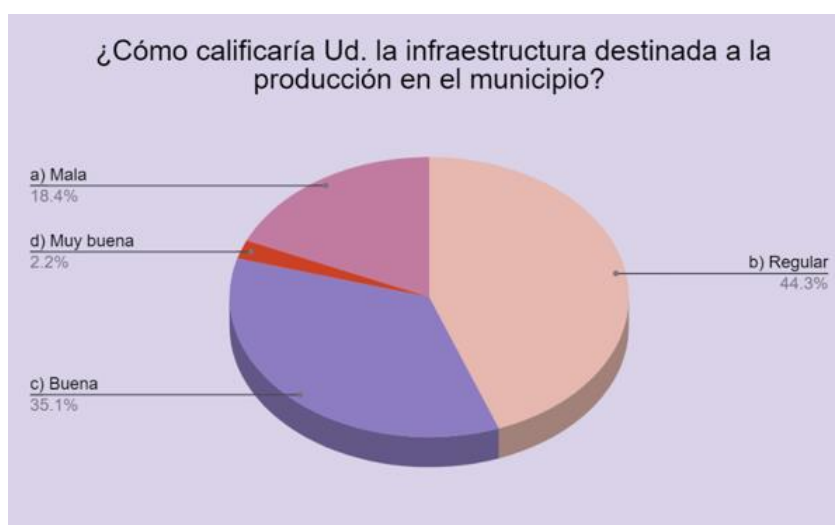
Tabla 24. Infraestructura

Descripción	Número	Porcentaje
Mala	34	18.4%
Regular	82	44.3%
Buena	65	35.1%
Muy buena	4	2.2%
Total	185	100%

Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Gráfico 21. Infraestructura



Fuente: Talento humano GADICC Cañar.

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: La infraestructura destinada a la producción en el municipio exhibe una distribución desigual en términos de calidad. El 44.3% lo califican como regular y el 35.1% como Buena, pero existe un porcentaje muy bajo 2.2% que lo consideran como muy buena.

4.5 Hipótesis

H₀: El clima organizacional no incide en el desarrollo productivo del Gobierno Autónomo descentralizado intercultural del cantón Cañar.

H₁: El clima organizacional si incide en el desarrollo productivo del Gobierno Autónomo descentralizado intercultural del cantón Cañar.

4.6 Cálculo del Chi - cuadrado

En la presente investigación se realizó la prueba de Chi – cuadrado, el cual es considerada una herramienta fundamental en la prueba de hipótesis relacionadas con distribuciones de frecuencias. Básicamente, esta prueba compara las frecuencias observadas con las frecuencias esperadas según la hipótesis nula. (Ricardi, 2011)

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
SATISFACCIÓN_LABORAL * OP_DESARROLLO_PROF	185	100.0%	0	0.0%	185	100.0%
SATISFACCIÓN_LABORAL * LIDERAZGO	185	100.0%	0	0.0%	185	100.0%
PRODUCCIÓN_EN_MUNICIPIO * OP_DESARROLLO_PROF	185	100.0%	0	0.0%	185	100.0%
PRODUCCIÓN_EN_MUNICIPIO * LIDERAZGO	185	100.0%	0	0.0%	185	100.0%

Tabla 25. *Procesamiento de casos*

Fuente: SPSS

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: Los resultados del procesamiento de casos muestran que, en todas las combinaciones de variables analizadas, que incluyen la satisfacción laboral, el desarrollo profesional, la producción en el municipio y el liderazgo, se obtuvo un total de 185 casos válidos, lo que representa el 100% del total de casos. No se registraron casos perdidos en ninguna de las combinaciones evaluadas.

Tabla 26. Tabla cruzada, desarrollo profesional

SATISFACCIÓN_LABORAL * OP_DESARROLLO_PROF

Tabla cruzada

Recuento

		OP_DESARROLLO_PROF				Total
		Ninguna	1 - 2	3 - 5	Más de 5	
SATISFACCIÓN_LABORAL	Muy insatisfecho	8	1	0	0	9
	Insatisfecho	15	2	0	0	17
	Neutral	42	10	1	0	53
	Satisfecho	45	27	8	1	81
	Muy satisfecho	12	4	5	4	25
Total		122	44	14	5	185

Fuente: SPSS

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: En la tabla cruzada entre la satisfacción y el desarrollo profesional revela patrones interesantes. Se observa que la mayoría de los empleados satisfechos o muy satisfechos reportan haber tenido oportunidades de desarrollo profesional, mientras que aquellos menos satisfechos tienen una distribución más uniforme entre ninguna, 1 – 2 y 3 – 5 oportunidades de desarrollo.

Tabla 27. Chi - cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40.930 ^a	12	.000
Razón de verosimilitud	35.839	12	.000
Asociación lineal por lineal	22.907	1	.000
N de casos válidos	185		

a. 11 casillas (55.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .24.

Fuente: SPSS

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: El análisis de la prueba chi- cuadrado indica una asociación significativa entre la satisfacción laboral y el desarrollo profesional ($\chi^2 = 40.930$; $df = 12$; $p < .001$), respaldado

por un valor de significancia muy bajo. Además, la razón de verosimilitud y la asociación lineal por lineal también confirman esta relación ($p < .001$ en ambos casos). A pesar de que el 55% de las celdas tienen un recuento esperado menor a 5, el tamaño total del conjunto de datos compensa esta limitación, garantizando la validez de los resultados.

Tabla 28. Tabla cruzada, Liderazgo

SATISFACCIÓN_LABORAL * LIDERAZGO

Tabla cruzada

Recuento

		LIDERAZGO					Total
		Muy inapropiado	Inapropiado	Neutral	Apropiado	Muy apropiado	
SATISFACCIÓN_LABORAL	Muy insatisfecho	6	1	2	0	0	9
	Insatisfecho	6	7	2	2	0	17
	Neutral	2	9	29	12	1	53
	Satisfecho	0	6	23	48	4	81
	Muy satisfecho	0	1	4	15	5	25
Total		14	24	60	77	10	185

Fuente: SPSS

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: Se observa que a medida que aumenta el nivel de satisfacción laboral, también aumenta la percepción de liderazgo como apropiado o muy apropiado. Este factor sugiere que un liderazgo percibido como más adecuado está asociado con niveles altos de satisfacción en el trabajo.

Tabla 29. Chi – cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	128.120 ^a	16	.000
Razón de verosimilitud	101.910	16	.000
Asociación lineal por lineal	74.319	1	.000
N de casos válidos	185		

a. 14 casillas (56.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .49.

Fuente: SPSS

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: La prueba de Chi – cuadrado indican una asociación altamente significativa entre la satisfacción laboral y la percepción del liderazgo ($\chi^2 = 128.120$; $df = 16$; $p < .001$), respaldado por valores de significancia muy bajos en todas las pruebas. Tanto la razón de verosimilitud como la asociación lineal por lineal confirman esta relación ($p < .001$ en ambos casos). Aunque el 56% de las celdas tienen un recuento esperado menor a 5, el tamaño total del conjunto de datos garantiza la validez de los resultados.

Tabla 30. Tabla cruzada

PRODUCCIÓN_EN_MUNICIPIO * OP_DESARROLLO_PROF

Tabla cruzada

Recuento

		OP_DESARROLLO_PROF				Total
		Ninguna	1 - 2	3 - 5	Más de 5	
➔ PRODUCCIÓN_EN_MUNICIPIO	Muy poco diversificada	14	0	0	0	14
	Poco diversificada	56	17	1	2	76
	Diversificada	51	27	10	3	91
	Muy diversificada	1	0	3	0	4
Total		122	44	14	5	185

Fuente: SPSS

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: Se observa que a medida que aumenta el nivel de diversificación de la producción, hay una tendencia hacia un mayor número de oportunidades de desarrollo profesional disponibles para los individuos. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la mayoría de las celdas tienen recuentos esperados mayores a 5, lo que fortalece la validez de los resultados obtenidos.

Tabla 31. Chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42.227 ^a	9	.000
Razón de verosimilitud	34.213	9	.000
Asociación lineal por lineal	16.945	1	.000
N de casos válidos	185		

a. 9 casillas (56.3%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es .11.

Fuente: SPSS

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: La prueba Chi – cuadrado revela una asociación significativa entre el nivel de diversificación de la producción en el municipio y las oportunidades de desarrollo ($\chi^2 = 42.227$; $df = 9$; $p < .001$), respaldado por valores de significancia muy bajos en todas las pruebas. Aunque el 56.3% de las celdas tienen un recuento esperado menor a 5, el tamaño total del conjunto de datos garantiza la fiabilidad de los resultados.

Tabla 32. Tabla cruzada.

PRODUCCIÓN_EN_MUNICIPIO * LIDERAZGO

Tabla cruzada

Recuento

		LIDERAZGO					Total
		Muy inapropiado	Inapropiado	Neutral	Apropiado	Muy apropiado	
PRODUCCIÓN_EN_MUNICIPIO	Muy poco diversificada	7	1	5	1	0	14
	Poco diversificada	6	18	31	19	2	76
	Diversificada	1	5	23	56	6	91
	Muy diversificada	0	0	1	1	2	4
Total		14	24	60	77	10	185

Fuente: SPSS

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: En las siguientes variables se puede observar que a medida que aumenta el nivel de diversificación de la producción, hay una inclinación hacia una percepción más favorable del liderazgo, con una proporción más alta de respuestas “apropiado” y “muy apropiado” en comparación con las categorías de diversificación menor. Es importante destacar que, aunque algunas celdas tienen recuentos esperados menores a 5, el tamaño total del conjunto de datos respalda la validez de los resultados obtenidos.

Tabla 33. Chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	88.148 ^a	12	.000
Razón de verosimilitud	66.441	12	.000
Asociación lineal por lineal	49.935	1	.000
N de casos válidos	185		

a. 11 casillas (55.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .22.

Fuente: SPSS

Elaborado por: Cungachi, P (2024)

Análisis: Las pruebas de Chi – cuadrado revelan una asociación altamente significativa entre el nivel de diversificación de la producción en el municipio y la percepción del liderazgo ($\chi^2 = 88.148$; $df = 12$; $p < .001$), respaldado por valores de significancia muy bajos en todas las pruebas. Tanto la razón de verosimilitud como la asociación lineal por lineal confirman esta relación ($p < .001$ en ambos casos). Aunque el 55.0% de las celdas tienen un recuento esperando menor a 5, el tamaño total del conjunto de datos garantiza la fiabilidad de los resultados.

4.7 Comprobación de la hipótesis

Al realizar el cálculo respectivo, el valor de significación P valor fue de 0.001 ($p < .001$) en los casos ingresados por lo tanto por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, se puede afirmar que el clima organizacional incide en el desarrollo productivo del Gobierno Autónomo descentralizado intercultural del cantón Cañar.

CAPÍTULO V.

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Se puede concluir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo productivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar. Los resultados revelan que niveles más altos de satisfacción laboral están asociados con una mayor percepción de liderazgo adecuado y más oportunidades de desarrollo profesional.

En conclusión, el presente estudio ha permitido diagnosticar de manera integral los factores clave que componen el clima organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Cañar. A través de un análisis detallado de diversas variables, como la satisfacción laboral, el desarrollo profesional, la percepción de liderazgo y la diversificación de la producción en el municipio, se ha podido identificar la interrelación existente entre estos elementos y su impacto en el desarrollo productivo de la institución. Los resultados obtenidos respaldan la hipótesis de que el clima organizacional incide significativamente en el desarrollo productivo del GADICC del cantón Cañar, lo que resalta la importancia de abordar de manera efectiva y estratégica la gestión de aspectos relacionados con el ambiente laboral, el liderazgo y las oportunidades de crecimiento profesional para promover un entorno organizacional saludable y productivo.

Con respecto a la literatura teórica, que sugiere que un clima organizacional positivo puede conducir a un mayor compromiso y desempeño de los empleados, estos resultados enfatizan la necesidad de que el GADICC del cantón Cañar implemente estrategias efectivas para mejorar el clima laboral, lo que a su vez puede contribuir al crecimiento y desarrollo sostenible de la institución. Un clima organizacional positivo puede contribuir al crecimiento y la capacitación del personal, así como a una percepción más favorable del liderazgo, lo que a su vez puede impulsar el desarrollo productivo en la institución.

La implementación del programa integral de mejora del clima organizacional en el GADICC del cantón Cañar es una iniciativa estratégica que no solo busca mejorar la

experiencia laboral del personal, sino que también contribuye al logro de los objetivos institucionales y fortalece la posición en la comunidad.

5.2 Recomendaciones

Sugiere a la institución implementar estrategias dirigidas a mejorar la satisfacción laboral de los empleados, fortaleciendo el liderazgo y proporcionando más oportunidades de desarrollo profesional.

Se recomienda que la institución implemente estrategias dirigidas a fortalecer la satisfacción laboral, fomentar el desarrollo profesional y mejorar la percepción de liderazgo entre su personal. De igual manera, se sugiere la creación de programas que promuevan la diversificación de la producción municipal, todo ello con el fin de potenciar el desarrollo productivo de la entidad y garantizar un entorno laboral saludable y productivo.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar adopte las medidas concretas para mejorar el clima laboral. Esto podría incluir iniciativas que promuevan la comunicación abierta, la participación del personal en la toma de decisiones, el reconocimiento de logros y el desarrollo profesional.

Se sugiere que se debería realizar una evaluación detallada de los cambios en la satisfacción y el compromiso del personal. Como también se sugiere realizar un seguimiento continuo para identificar áreas de mejora y garantizar la sostenibilidad a largo plazo del programa.

CAPÍTULO VI.

6 PROPUESTA

6.1 Estrategia

Implementación de un programa integral de mejora del clima organizacional en el GADICC del cantón cañar.

6.2 Objetivo:

Mejorar el clima organizacional para impulsar el desarrollo productivo y la eficiencia en el GADICC del cantón Cañar, promoviendo un ambiente de trabajo positivo, colaborativo y motivador.

6.3 Materiales

- Encuestas de clima organizacional para evaluar las percepciones y necesidades del personal.
- Material de formación y capacitación de habilidades de comunicación, liderazgo, toma de decisiones participativa y gestión del cambio.
- Recursos para la implementación de iniciativas de participación, reconocimiento laboral y desarrollo profesional.
- Herramientas tecnológicas para mejorar la comunicación interna y la transparencia informativa.
- Recursos para la promoción del compromiso ambiental y la sostenibilidad.

6.4 Tiempo

El programa se implementará a lo largo de un año, con evaluaciones periódicas para medir el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario.

6.5 Descripción

- 1) **Diagnóstico inicial:** Realizar una evaluación exhaustiva del clima organizacional mediante encuestas y entrevistas para identificar áreas de mejora y puntos críticos.
- 2) **Diseño del programa:** Desarrollar un plan de acción detallado que aborde los hallazgos del diagnóstico, estableciendo objetivos claros y estrategias específicas.
- 3) **Formación y capacitación:** proporcionar programas de formación y capacitación en habilidades blandas y técnicas, como comunicación efectiva, liderazgo participativo

y gestión del cambio, para fortalecer las competencias del personal y fomentar el liderazgo inclusivo.

- 4) **Implementación de iniciativas:** Introducir acciones concretas para mejorar la comunicación interna, promover la participación ciudadana, reconocer el trabajo y esfuerzo del personal, y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional.
- 5) **Integración de tecnología:** utilizar herramientas tecnológicas para facilitar la comunicación interna, el acceso a la información relevante y la transparencia organizacional.
- 6) **Promoción del compromiso ambiental:** Fomentar prácticas sostenibles y responsables con el medio ambiente, involucrando al personal en iniciativas de conservación y reducción del impacto ambiental.
- 7) **Evaluación y seguimiento:** Realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional para medir el progreso, identificar áreas de mejorar y ajustar las estrategias según sea necesario, garantizando la efectividad y la sostenibilidad del programa a largo plazo.

6.6 Presupuesto

Diagnóstico inicial	\$ 500
Diseño del programa	\$ 2000
Formación y capacitación	\$ 1500
Implementación de iniciativas	\$ 600
Integración de tecnología	\$ 3000
Promoción del compromiso ambiental	\$ 1500
Evaluación y seguimiento	\$ 1500
TOTAL	\$ 10,600

7 BIBLIOGRAFÍA

- Alfonso, I. R., Alvero Pérez, Y., y Tillán Gómez, S. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. 2(7). <http://eprints.rclis.org/5278/1/aci08299.pdf>
- Alonso, E. (2002). Políticas para el fomento de los sectores productivos en Centroamérica. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/18b6a2d7-1c41-4036-ab4d-f89c074ee41b/content>
- Arias, J., Villasís-Keever, M. Á., y Miranda Novales, M. G. (abril - junio de 2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alergia México: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bueno, C. G. (2018). *Técnicas de investigación social cuantitativas*. digibug.ugr.es: https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/49968/GomezBueno_InvestigacionSocial2018.pdf?sequence=1&isA%20llowed=y
- Cantuñi, J. P. (2023). *Los emprendimientos y las estrategias de desarrollo productivo de corpoambato*. Repositorio Digital Unach: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11593>
- Cañar, G. . (2024). *Cañar, Cantón Intercultural*. Página Oficial del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del Cantón Cañar: <https://www.canar.gob.ec/quienes-somos#:~:text=Construimos%20una%20sociedad%20intercultural%2C%20equitativa,comunicamos%20oportunamente%20todas%20nuestras%20acciones.&text=Can%20t%20intercultural%2C%20comunicativo%2C%20justo%2C,satisfecha%20por%20los%20>
- Cevallos, E., Bazantes, C. M., Ramírez, A., y Soto, V. (Marzo de 2022). El Patrimonio Técnico Factor Clave en el Sector Bancario Ecuatoriano. *Polo del conocimiento*, 13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8354978>
- Chiavenato, I. (Noviembre de 2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (9 ed). *McGraw-Hill.*, 510. Repositorio MAES: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Choque, G. D. (2023). *Desempeño del sector minero en el desarrollo productivo de la economía boliviana, periodo 1990 - 2019*. Repositorio Universidad Mayor de San Andrés: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/32554/T-2783.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Consultores, B. (8 de NOV de 2021). *Método hipotético deductivo*. Online - Tesis: <https://online-tesis.com/metodo-hipotetico-deductivo/>
- Consultores, B. (15 de Noviembre de 2021). *ONLINE - TESIS . SPSS y su importancia en el análisis de datos*: <https://online-tesis.com/que-es-spss-y-por-que-es-importante-en-el-analisis-de-datos/>

- Correa, F., y Dini, M. (2017). *Políticas de desarrollo económico local en Chile*.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/e064c169-25ed-4fd5-855a-3e308483a8c6/content>
- Cortez, O. A. (2018). *Repositorio UTA*. Clima organizacional y desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Pelileo, provincia de Tungurahua:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29578/1/1804788519%20Olguer%20Arturo%20Cortez%20Villarroel.pdf>
- Delgado, J. P. (2022). *El polo de desarrollo productivo de Tulcán*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32719/25506641.2022.12.7>
- Espinoza, E. E. (Enero-Marzo de 2018). *La hipótesis en la investigación*. Scielo:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-76962018000100122&script=sci_arttext
- Fernandez, L. E. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la dirección subregional de salud cutervo, Cajamarca 2017*. Repositorio Universidad Señor de Sipán:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8060/Fern%C3%A1ndez%20Lucano%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, C., y Flores, K. (27 de Mayo de 2021). *Artículos*. Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-wilk y kolmogórov-smirnov:
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/index.html>
- Gamboa, N. M. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*. Repositorio Universidad Técnica de Ambato :
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31974/1/100%20GTH.pdf>
- García, F. J., y Benavides, E. Á. (2020). *Repositorio UNAN*. Administración:
<https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*(42), 43-61.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

- Giner, G. (21 de Febrero de 2019). *Tipos de investigación y sus características* . Esalud: <https://www.esalud.com/tipos-de-investigacion/>
- Gonnet, J. P. (2011). Reciprocidad, interacción y doble contingencia. Una aproximación a los social. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*(50), 1-17. <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950246003.pdf>
- Guamán, L. K. (2020). *Diagnóstico del clima organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Catamayo 2019*. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/23531/1/Lesly%20Karolina%20Buri%20Guaman.pdf>
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional - Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Hesse, H. R., Gómez Ortiz, R. A., y Bonales Valencia, J. (2010). Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán, México. *Dialnet*, 8(2), 41-50. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3882831.pdf>
- IBM SPSS Statistics*. (s.f.). IBM: <https://www.ibm.com/es-es/products/spss-statistics>
- Jervis, T. M. (27 de Agosto de 2020). *Investigación descriptiva: características, técnicas, ejemplos*. Liferder: <https://www.liferder.com/investigacion-descriptiva/>
- León, G. P. (30 de Octubre de 2022). *in Linked in. ¿Qué es y para qué sirve el Alfa de Cronbach?:* <https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-y-para-sirve-el-alfa-de-cronbach-gabriel-p%C3%A9rez-le%C3%B3n->
- López, R. V. (2014). *El desarrollo productivo a debate. Comentario a la ponencia de Jose Antonio Ocampo*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4027065
- Martínez, C. (02 de Julio de 2020). *Diseño de investigación, muestreo y métodos de recolección de datos*. Escuela de Datos:

<https://escueladedatos.online/tutorial/disenio-de-investigacion-muestreo-y-metodos-de-recoleccion-de-datos/>

Méndez, A. (2010). *Euroresidentes*. Motivación según autores: <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>

Meza, M. C. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MENDOTEL S.A.* Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15875/1/T-UCSG-POS-MAE-325.pdf>

Paredes, B. F., Chiriboga Mendoza, F. R., y Zambrano Pilay, E. C. (2022). Turismo rural y desarrollo productivo. *Revista Científica Yachasun*, 6(10), 2 - 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.46296/yc.v6i10.0140>

Parrales, X. J. (2020). *Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral para el GAD Parroquial San José de Ancón*. Biblioteca Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil: <https://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1159>

Peña, H. (2018). *Clima organizacional: Construcción personalizada del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial*. Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>

Peralta, R. (2002). El clima organizacional: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52082475/El_Clima_Organizacional-libre.pdf?1489032562=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEl_Clima_Organizacional.pdf&Expires=1708115500&Signature=ar1~RBHBxxtUw3FGatsudZsQd3jHB4QxJ5Wb19FpW1f5PoFyEJXW9-E

Piedra, Y. M., Anido, L. S., y Ancízar, Y. M. (2021). *GestioPolis*. Importancia del clima organizacional y sus dimensiones: motivación, satisfacción laboral, estimulación, liderazgo y comunicación: <https://gestiopolis.com/importancia-del-clima-organizacional-y-las-dimensiones-que-lo-componen/>

- Ricardi, F. Q. (1 de Diciembre de 2011). *Medwave*. La prueba de chi - cuadrado: <https://www.medwave.cl/series/MBE04/5266.html>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo.*, 1(25).
- Roldán, P. L., y Fachelli, S. (Febrero de 2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Sánchez, M. A. (2009). La participación ciudadana en la esfera de lo público. *Espacios Públicos*, 12(25), 85-102. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67611350006.pdf>
- Soriano, M. (2001). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. Downloads/Dialnet-LaMotivacionPilarBasicoDeTodoTipoDeEsfuerzo-209932.pdf
- Toro, J. P. (2023). *Los emprendimientos y las estrategias de desarrollo productivo de CORPOAMBATO*. Repositorio Digital Unach: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11593>
- Urbina, S. M. (2022). La Producción de Papa en el Desarrollo Productivo del Departamento de La Paz; 1994-2020. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/28293/T-2691.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, A. M. (2017). *Ensayo presentado como requisito para optar al título de Especialista en Alta gerencia*. Importancia del clima organizacional en la productividad laboral: <https://core.ac.uk/download/pdf/143454514.pdf>
- Vinueza, A. F. (2017). *Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba - Ecuador*. Cybertesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6557/Vinueza_ja.pdf?sequence=3&isAllowed=y

8 ANEXOS

8.1 Anexo 1: Autorización de la institución



CANAR
CANTÓN INTERCULTURAL

5 de Junio 1-25 & Eloy Alfaro
(Dirección Central Sede Ballena)
(07) 2 235 049 || 2 237 492
gadiccanar@canar.gob.ec
www.canar.gob.ec

Oficio N°406 -AC-GADICC Cañar,
13 de octubre del 2023.

Señores
Achic Pacari Cungachi Guaman,
Presente

De mi consideración:

por medio del presente, me permito comunicar a su persona frente al pedido que ha sido formulado referente a tener un espacio en la administración municipal para poder formular su proyecto de tesis al estar cursando la carrera de Administración de Empresas en la Universidad Nacional de Chimborazo.

Existe desde la Municipalidad toda la apertura a efecto de brindar las facilidades a fin de que su persona pueda realizar su tesis que sea formulada.

Por la acogida que brinde a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,


Abg. Segundo Yugsi Tenelema Mgs.
ALCALDE DEL CANTÓN CAÑAR
SYT/js

 Municipio de Cañar

 @MunicipioCañar

 Municipio de Cañar

8.2 Anexo 2: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivo general	Hipótesis General
<p>¿De qué manera el clima organizacional incide en el desarrollo productivo del GADICC del cantón Cañar?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el clima organizacional y el desarrollo productivo del Gobierno Autónomo descentralizado intercultural del cantón Cañar. 	<p>El clima organizacional incide en el desarrollo productivo del Gobierno Autónomo descentralizado intercultural del cantón Cañar.</p>
Problemas derivados	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
<p>¿Será posible diagnosticar los factores claves que componen un clima organizacional en el GADICC del cantón Cañar?</p> <p>¿Cómo se puede fundamentar teóricamente el clima organizacional y el desarrollo productivo en el GADICC del cantón Cañar?</p> <p>¿Cómo se pueden proponer estrategias específicas del clima organizacional para impulsar el desarrollo productivo en el GADICC del cantón Cañar?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar los factores claves que componen un clima organizacional en el GADICC del cantón Cañar. • Fundamentar teóricamente el clima organizacional y el desarrollo productivo en el GADICC del cantón Cañar. • Proponer estrategias específicas del clima organizacional para impulsar el desarrollo productivo en el GADICC del cantón Cañar. 	

8.3 Anexo 3: Matriz de operacionalización

VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL			
Conceptualización	Categorías	Indicadores	Técnicas e instrumentos
El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (Chiavenato, 2011)	Percepción	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de comunicación organizacional. • Nivel de acceso a la información • Nivel participación en la toma de decisiones. 	Técnica Encuesta
	Influencia	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de aprobación de liderazgo. • Nivel de percepción de influencia en decisiones. • Número de iniciativas de participación ciudadana. 	Instrumento Cuestionario
	Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de satisfacción laboral. • Número de oportunidades de desarrollo profesional. • Nivel de percepción de reconocimiento. 	

8.5 Anexo 5. Cronograma

N°	ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				% AVANCE ESPERADO	OBSERVACIONES
		1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S		
1	Presentación de tema de investigación																					10%	
2	Primer Tutoría																					5%	
5	Cumplimiento de objetivos/ Marco Teórico																					5%	
6	Metodología																					5%	
7	Revisión del perfil de la investigación aprobado																					5%	
8	Segunda Tutoría																					10%	
9	Revisión del desarrollo del trabajo de investigación																					10%	
9	Resultados y discusión																					5%	
10	Conclusiones y recomendaciones																					5%	
11	Referencias bibliográficas																					10%	
12	Tercer Tutoría																					10%	
13	Revisión del informe final del trabajo de investigación																					10%	
	TOTAL																					100%	

8.6 Anexo 6. Cuestionario

El presente cuestionario tiene como finalidad el proporcionar una visión integral de los factores que influyen en el clima organizacional y el desarrollo productivo en el GADICC del cantón Cañar, permitiendo identificar áreas de mejora y fortaleza.

- 1. ¿Cuál es su género?**
 - a) Masculino
 - b) Femenino
- 2. ¿En qué rango de edad se encuentra?**
 - a) Menos de 24 años
 - b) 25 – 34 años
 - c) 35 – 44 años
 - d) 45 – 54 años
 - e) 55 años o más
- 3. ¿Cuál es su rol o posición dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?**
 - a) Alta dirección
 - b) Media dirección
 - c) Operativo
- 4. ¿Cómo calificaría la comunicación dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?**
 - a) Malo
 - b) Regular
 - c) Bueno
 - d) Excelente
- 5. ¿Considera que tiene acceso suficiente a la información relevante para su trabajo?**
 - a) Sí
 - b) No
- 6. ¿Con qué frecuencia participa en la toma de decisiones dentro de su área de trabajo?**

- a) Raramente
- b) Ocasionalmente
- c) Frecuentemente
- d) Siempre

7. ¿Cómo calificaría el liderazgo en la institución?

- a) Muy inapropiado
- b) Inapropiado
- c) Neutral
- d) Apropiado
- e) Muy apropiado

8. ¿Siente que su opinión influye en las decisiones que se toman en la organización?

- a) Nunca
- b) Raramente
- c) A veces
- d) Siempre

9. ¿Cuántas iniciativas de participación ciudadana ha visto implementadas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar en el último año?

- a) Ninguna
- b) 1-2
- c) 3-5
- d) Más de 5

10. ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción laboral?

- a) Muy insatisfecho
- b) Insatisfecho
- c) Neutral
- d) Satisfecho
- e) Muy satisfecho

11. ¿Cuántas oportunidades de desarrollo profesional se le ha ofrecido en el último año?

- a) Ninguna
- b) 1-2
- c) 3-5
- d) Más de 5

12. ¿Siente que su trabajo y esfuerzo son reconocidos adecuadamente?

- a) Nunca
- b) Raramente
- c) A veces
- d) Siempre

13. ¿Cómo calificaría el crecimiento económico del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar en los últimos años?

- a) Muy bajo
- b) Bajo
- c) Moderado
- d) Alto
- e) Muy alto

14. ¿Cómo describiría el nivel de innovación y tecnología en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?

- a) Escaso
- b) Básico
- c) Intermedio

15. ¿Considera que el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar recibe suficiente inversión pública y privada para su desarrollo?

- a) Sí
- b) No

16. ¿Cómo calificaría la eficiencia en los procesos productivos de las empresas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?

- a) Baja
- b) Media
- c) Alta

17. ¿Qué tan diversificada cree Ud. que es la producción en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?

- a) Muy poco diversificada
- b) Poco Diversificada
- c) Diversificada

- d) Muy diversificada

18. ¿Cómo calificaría Ud. el compromiso ambiental de las empresas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?

- a) Muy bajo
- b) Bajo
- c) Moderado
- d) Alto
- e) Muy alto

19. ¿Considera Ud. que hay suficientes oportunidades de formación y capacitación para el personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?

- a) Sí
- b) No

20. ¿Cómo calificaría Ud. la infraestructura destinada a la producción en el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural del cantón Cañar?

- a) Mala
- b) Regular
- c) Buena
- d) Muy buena