

# Clima organizacional y desempeño laboral: caso empresa pública del control de tránsito Babahoyo

## RESUMEN

La presente investigación fue realizada con el objetivo de conocer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa pública del control del tránsito de la ciudad de Babahoyo, determinando así cuales son los factores influyentes en el deterioro de las variables en estudio, la investigación se analizó mediante un enfoque cuali – cuantitativo que permitió determinar las características determinantes de dicho problema y del mismo modo proporcionar valor numérico a la información obtenida mediante la aplicación de encuestas, permitiendo aplicar alfa de Cronbach, correlación de Pearson, Chi Cuadrado y determinar el resultado de fiabilidad que permitiera comprobar que el clima organizacional si incide en el desempeño laboral de los trabajadores. Todo ello mediante el modo investigativo bibliográfico, de campo y los niveles de investigación exploratorio, descriptivo y correlacional, permitiendo concluir que factores como comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, participación, inexistencia de una evaluación de desempeño, entre otros afectan directamente en la creación de clima organizacional en la empresa, y que su errado manejo puede conllevar al deterioro afectando directamente el desempeño de sus colaboradores, pues afectara el compromiso, satisfacción e identidad del colaborador pues no se cumple con las expectativas laboral en la empresa.

**Palabras clave:** Clima organizacional, comunicación, desempeño laboral, liderazgo, motivación, relaciones interpersonales.

## ABSTRAC

The present investigation was carried out with the objective of knowing the incidence of the organizational climate in the labor performance in the workers of the public traffic control company of the city of Babahoyo, thus determining what are the influential factors in the deterioration of the variables. In this study, the research was analyzed using a qualitative quantitative approach that allowed determining the determining characteristics of said problem and in the same way providing numerical value to the information obtained through the application of surveys, allowing the application of Cronbach's alpha, Pearson's correlation, Chi Square and determine the result of reliability that would allow to verify that the organizational climate does affect the work performance of the workers. All this through the bibliographic, field research mode and the levels of exploratory, descriptive and correlational research, allowing us to conclude that factors such as communication, leadership, interpersonal relationships, motivation, participation, lack of a performance evaluation, among others directly affect the Creation of an organizational climate in the company, and that its erroneous management can lead to its deterioration directly affecting the performance of its employees, since it will affect the commitment, satisfaction and identity of the collaborator because it does not meet the labor expectations in the company.

**Keywords:** organizational climate, communication, leadership, interpersonal relationships, motivation, work performance.

## INTRODUCCIÓN

La gestión del talento requiere como condición necesaria comprender la estrategia de la empresa y los factores clave de éxito en términos de recursos y capacidades. Así es imprescindible comprender qué capacidades son clave en la estrategia competitiva de la empresa y qué tipo de talento requieren. (Bordeu & Passeron, 2005).

“Es así que la investigación interorganizacional, reconocer, analizar y promover las relaciones interorganizacionales son los requisitos previos y las claves para que la organización obtenga conocimiento, implemente recursos y busque ventajas competitivas continuas.” (Raman, Chadee, Roxas, & Michailova, 2013). “Buena parte de los estudios se centran en analizar la relación existente entre gestión del talento humano con desempeño de la organización”. (Coulson- Thomas, 2012b), “no obstante no existen aún pruebas sólidas a través de estudios empíricos que aclaren el comportamiento de estas dos variables” (Ingram, 2016), “lo cual en parte a la escasa teoría sobre la gestión del talento humano”. (Dries, 2013).

Como lo señala Madalina:

Cuando las personas trabajan como grupo, el conflicto es uno de los resultados más predecibles... La mala gestión de conflictos conduce a una distribución diversa de energía incorrecta hacia los trabajadores, a los errores de comunicación dirección equivocada que deben ser corregidas, en última instancia conduce a la pérdida de oportunidades. Es difícil calcular las pérdidas relacionadas con el conflicto organizacional.” (Madalina, 2016, pág.808).

“La organización como sistema o escuela de sistemas facilita la unificación de muchos campos del conocimiento, este marco de referencia es usado para la integración de la teoría organizacional moderna”. (Universidad Autónoma de México, 2006)

“El clima para la creatividad permite a las organizaciones crear soluciones organizativas valiosas y novedosas que apoyen la capacidad innovadora de

una empresa” (Hunter, Bedell & Mumford, 2007).

El pensamiento creativo no está en función de ninguna técnica en particular. Para que las personas sean creativas deben estar motivadas, contar con espacios abiertos donde puedan expresarse, trabajar en equipo, comentar ideas descansar y desarrollar a la vez su talento. (Acosta, Batista, & Suarez, 2016)

Hay que tomar en cuenta el papel mediador de la creatividad en todo ello se toma en cuenta que una forma de aproximarnos a la comprensión de la creatividad es a partir de los cuatro ejes centrales como son: Persona, Proceso, Producto, Medio. Todas se encuentran interrelacionadas entre sí, en una especie de relación dialéctica en la que cada dimensión depende de la otra, ya que la creatividad se encuentra en cada individuo, el cual realiza un proceso de construcción cognitiva de las intuiciones, sentimientos y experiencias, que se manifestará en un producto o idea, que será valorado y apreciado por el medio donde es creado. (Piedra, Margoth, 2010)

A partir de este concepto vinculamos la gestión organizacional identificándola como la base sobre la cual gira el entorno de toda organización como la toma de decisiones, las actividades y tareas a ejecutarse la estructura y funcionamiento se considera la naturaleza de cada uno de los contextos de la misión.

Con base a lo mencionado podemos observar si el sistema planteado por los respectivos administradores ha resultado óptimo para la organización lo cual se observa a través del logro eficiente de los objetivos diseñados mediante la estructura que es el medio para conseguirlos.

La gestión organizacional va más allá de establecer una estructura funcional bajo la cual opere determinada entidad, trasciende a la estructura mecanicista que se aplica, es erróneo donde al parecer se visualiza al ser humano como una máquina con respuestas estáticas sin considerar la importancia que tiene el nexos con el trabajo, la confianza y la armonía con el medio laboral. (Hermezilla, Amutio, Paéz, & Costa, 2016)

Al analizar la gestión que se realiza en el talento la cual por si sola se puede indicar no explica en su totalidad el desempeño de las organizaciones al momento de conciliar las diversas contradicciones de la gestión del talento humano, es por ello que es fundamental que los gerentes traten de crear condiciones en un clima para la creatividad, es por ello que este clima constituye el detonante con lo cual se crea las condiciones para transferir las habilidades de reconciliación del talento humano en la organización.

En la actualidad es fundamental que las instituciones definan los objetivos en base a una planificación estratégica y que van a representar las metas que en razón de la naturaleza deberán de cumplirse. Sin embargo, la obtención de estas, aunque hayan pasado por un proceso de planeación, no será posible si la organización no prioriza los lineamientos que direccionen una gestión organizacional de tal manera que el trabajador se sienta en un ambiente cómodo para ejecutar las actividades y desarrollar el potencial.

A medida que pasa el tiempo y la sociedad evoluciona surgen a la par nuevas necesidades que deberán ser satisfechas por los distintos niveles de gobiernos mediante la intervención de sus instituciones u organismos.

Las instituciones nacen con el fin de satisfacer necesidades propias de cada sector. Estas deben planear una estructura que garantice su correcto y eficaz funcionamiento, se considera como pieza fundamental al talento humano que a través del tiempo toma mayor fuerza como parte primordial de las organizaciones y potencializan al ser humano como eje central y recurso imprescindible que produce más y de mejor manera en un ambiente adecuado de trabajo que se complementa con el engranaje de diversos factores.

Entre los factores mencionados se destacan:

El ambiente físico, la seguridad laboral, los procesos de supervisión y las relaciones con los compañeros de trabajo; de tal manera, que los colaboradores deben tener buenas condiciones laborales y socio afectivas, para que puedan producir en grandes volúmenes y con altos estándares de calidad. (Salamanca, 2015)

Años atrás se percibía al ser humano dentro de una organización como simples máquinas generadoras de un producto esperado a través de labores determinadas y específicas, es a finales del siglo XX y principios del siglo XXI

que este enfoque evoluciona se consolida una nueva visión del capital humano. La gestión que se aplique a la administración de los recursos humanos debe ser especializada se considera los factores laborales “una gestión diferenciada maximiza el compromiso de los empleados que agregan mayor valor a la organización al reconocer sus contribuciones diferenciales” (Rivero & Dabos, 2017)

Si bien es cierto a lo largo de la historia se ha analizado muchos la administración y sus modelos que bien podría definir el tipo de gestión organización que se aplique en una institución, así mismo existen muchos estudios respecto del talento humano de su rol en la organización y la importancia de su buen desempeño, pero es importante analizar si influye el punto de la gestión sobre el desempeño.

Una gestión organizacional exitosa constituye generar desde la máxima autoridad principios innovadores que potencialicen los factores intrínsecos o extrínsecos que caracterizan el proceso de mejora continua. No es gestionar la administración organizacional sino enfocarse en primer lugar a la gestión del recurso humano valorándolo como un ser integral y no como una pieza más dentro del proceso de producción. “El planteamiento antropológico, por su parte, asume una visión integral de la persona y de la empresa; hac compatible la búsqueda de la excelencia organizacional con el pleno desarrollo de la persona” (Serrano, 2017, pág. 212).

### **Marco Teórico**

En referencia a la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño organizacional en la Empresa Pública de Control de Tránsito de Babahoyo: al analizar el rol del clima para la creatividad, además al determinar porque aun con un buen modelo de gestión organizacional muchas veces no se cumplen los logros deseados, esto se debería a que no se considera la importancia del clima organizacional como factor influyente del desempeño del trabajador.

Además para obtener un alto rendimiento, mediante la gestión del talento humano, es necesario se deba centrarse en crear un excelente clima laboral que sea apropiado, para que de esta manera se apoye totalmente la creatividad individual de los empleados el porqué del desarrollo de esta

investigación.

“La calidad de la vida de los trabajadores favorece el éxito y la permanencia de las organizaciones” (Toro & Sanín, 2013). (Salanova & Shaufeli, 2009) “establece que conocer, monitorear e intervenir esta realidad del trabajo constituye una herramienta estratégica para la productividad en mercados cada vez más inestables e impredecibles”.

Entre muchos indicadores posibles para conocer la Calidad de la Vida Laboral, el Clima Organizacional (CO) es uno de los más destacados, pues permite una aproximación fiel y específica a las percepciones que las personas tienen sobre la organización a la cual están vinculadas y acerca de diversas realidades del trabajo (Toro & Sanín, 2013).

El clima organizacional según Méndez (2006) en los últimos años se ha constituido en objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que hacen esfuerzos por identificarlo, se toma como referencia para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores externos y/o internos del área de gestión humana y/o desarrollo organizacional de cada empresa.

Es clave que después de la medición en la etapa de diagnóstico, sus resultados sean el fundamento para definir intervenciones que mediante un proceso de cambio influyan en las percepciones que las personas tienen y de esta forma producir un clima organizacional satisfactorio (Méndez, 2006).

El clima también es muy importante en el desarrollo de una organización, en su evolución y en su adaptación al medio exterior. “Un clima demasiado rígido, una estructura organizacional mal definida y no evolutiva harán que una empresa se deje aventar con facilidad por sus competidores y entre en una fase de decrecimiento incontrolable”. (Brunet, 2004). Por el contrario, Toro (2013) “afirma que una empresa con una buena estrategia acompañada de un clima organizacional favorable o conveniente tenderá al éxito”. Si bien la calidad del Clima Organizacional no es garantía de lograrlo sí es una condición necesaria para obtenerlo.

Es por todo esto que se hace imprescindible construir las condiciones adecuadas que permitan gestionar de la mejor forma el talento humano y con

ello lograr influencia en otros resultados en la organización talento que permitan su influencia en otros resultados organizacionales. En referencia a la teoría a ser aplicada se toma en cuenta la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow: o Pirámide de Maslow que constituye una teoría psicológica en referencia a la motivación humana, posteriormente ampliada. "Maslow desarrolló una jerarquía de las necesidades humanas y su teoría defiende que conforme se satisfacen las necesidades básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados". (Repositorio.udem.edu.com, 2013).

Es con ello que al ser motivado el personal en la empresa las actividades se desarrollan de mejor forma y se alcanza un progreso sustancial.

En el proceso investigativo se a tomaron consideraciones acerca de las teorías implementadas en el Mapa de las teorías de la organización: una orientación para empresas "El marco de referencia sobre el tema resulta árido para los nuevos empresarios, es por ello que frecuentemente se usa el modelo funcional o la organización burocrática por ser el modelo más conocido con malos resultados finales". (Rivas, 2014).

El comportamiento organizacional examina la conducta de grupos y organizaciones ya que ninguno se comporta de la misma manera que los demás. Sin embargo, algunos sucesos que acontecen dentro de una organización, no pueden ser explicados en términos del comportamiento individual. Y, por lo tanto, estos eventos deben ser examinados en términos del grupo o de variables de la organización.

Dentro de estas definiciones podemos encontrar varios conceptos, como lo son, la comunicación interna que se da entre todos los miembros de la organización, en sus diferentes niveles: como puede ser de gerentes general a operador, entre otras. Así mismo la comunicación externa, que es la que se lleva a cabo desde la organización hacia el medio ambiente que lo rodea y viceversa.

Robbins (1999) manifiesta:

...que el Comportamiento Organizacional incluye los temas centrales de la

motivación, el comportamiento del líder y el poder, la comunicación interpersonal, la estructura de grupos y sus procesos, el aprendizaje, la actitud de desarrollo y la percepción, los procesos de cambios, los conflictos, el diseño de trabajo y la tensión en el trabajo.

Fayol, estableció formas de dirigir la organización de las cuales señalo parámetros a cumplir podemos resaltar los siguientes: Planificación: diseñar un plan de acción para el mañana. Organización: brindar y movilizar recursos para la puesta en marcha del plan. Dirección: dirigir, seleccionar y evaluar a los empleados con el propósito de lograr el mejor trabajo para alcanzar lo planificado. Coordinación: integración de los esfuerzos y aseguramiento de que se comparta la información y se resuelvan los problemas. Control: garantizar que las cosas ocurran de acuerdo con lo planificado y ejecución de las acciones correctivas necesarias de las desviaciones encontradas.

De esta manera podemos reconocer que deben existir puntos ejes de una administración los que deben ser respetados por los trabajadores como bases fundamentales para un clima organizacional que arroje resultados en beneficio de la empresa y que no provoquen déficit de las relaciones interpersonales pequeños.

La manera que permite establecer la generación de problemas es el estudio de las relaciones interpersonales que cada individuo desarrolle el cual se deriva del estado de ánimo, autoestima, proyección, predisposición en el manejo de situaciones adversas.

Este comportamiento no es una consecuencia de la naturaleza del hombre. Más bien es una consecuencia de la naturaleza de las organizaciones industriales, de su filosofía, política y gestión.

“Por otra parte las interacciones sociales en los equipos de trabajo de Atención primaria movilizan importantes aspectos emocionales que afectan el ambiente, rendimiento y satisfacción de profesionales”. (García, Danet, & Cerdá, 2010). Investigaciones sobre las relaciones laborales proponen métodos que mejoren la calidad de los tiempos de trabajo, estudio de las condiciones y actitudes que desgastan el rendimiento por las molestias presentadas y perturban la concentración y desequilibran la competencia adquirida en el desempeño de



las actividades diarias, siempre requieren de la atención específica para evitar errores técnicos, de producción de atención al usuario por tal motivo el clima organizacional es un tema de mucha importancia dentro de cualquier organización.

Se han suscitado casos dentro de empresas que el desequilibrio en el ambiente de trabajo se debe al miedo que presenta un empleado ya sea por la falta de experiencia en el cargo o en muchas ocasiones su diario vivir no ha estado relacionado. "El miedo ha dado forma a la conducta humana desde siempre y lo sigue haciendo en la actualidad, incluso en el lugar de trabajo. Esta emoción ha sido estudiada desde diferentes perspectivas organizacionales, en las que se ha destacado su dimensión positiva y negativa para los resultados organizacionales". (Gephart, Trevino, Detert, & Edmondson, 2009)

Se busca evidencias en cuanto a la naturaleza y la reacción emocional del miedo en los seres humanos como marco de análisis proponen a erradicar el miedo dentro del trabajo.

Después de varios análisis y estudios los resultados se evidencian en que en las organizaciones el miedo se presenta de diferentes formas, por lo cual formularon listas de miedos, como el miedo al cambio, a perder el puesto de trabajo, a perder el poder, a no saber, a fallar, etc.

Los factores antes nombrados son equilibrios que deben existir en empresas ya no son lineales y el comportamiento es muy variable pueden ser... "altamente sensibles a las innovaciones, a los eventos o al azar propios del ambiente empresarial, y sus patrones de comportamiento emergen sin intencionalidad. De hecho, los comportamientos empresariales no corresponden a la intención de los individuos que los generan" (Bohórquez, 2013)

Las teorías de la auto-organización han sido aplicadas recientemente por diferentes investigadores para comprender el surgimiento de patrones de comportamiento global a partir de la interacción entre los agentes que componen un sistema social natural, artificial o humano, se destacan los sistemas adaptativos complejos han sido "la perspectiva teórica sobre la que se han soportado en mayor medida los estudios de la organización, por lo cual

se hace necesaria la identificación de las características de los CAS, así como capturar las implicaciones de su aplicación en el estudio de las organizaciones empresariales”. (Bohórquez, 2013)

### **Marco Metodológico**

La metodología utilizada en la presente investigación fue de enfoque cuali-cuantitativo, la investigación aplicada de diseño no experimental y nivel correlacional, mediante lo cual se identificó la relación entre la incidencia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo y operativo de la Empresa Pública de Control de Tránsito de Babahoyo.

De acuerdo a lo que indica Sampieri la investigación cuantitativa presenta diversos alcances uno de ellos es el correlacional el cual permite conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

Se determinó además que la investigación no experimental no permite el manipular las variables independientes; se basa también en los conceptos, fenómenos, variables o contextos que ya ocurrieron sin que el investigador intervenga.

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

La población estuvo conformada por todo el personal: asistencial y administrativo que labora en la Empresa Pública de Control de Tránsito de Babahoyo para un total de 52 personas, clasificadas de la siguiente manera:

### **MODIFICACIÓN - ESTILIZACIÓN**

#### **1. LOS DATOS PRESENTADOS SON VALIDOS (HAN RESULTADO DE LAS MEDICIONES EXPERIMENTALES)**

La población de personal que estuvo sometida este estudio corresponde al personal administrativo con estricto trabajo de oficina, lugar donde se desenvuelve clima laboral, es decir donde se desarrolla relaciones diarias y cotidianas con grupo de trabajo y donde se pudo percibir ocurren discrepancias que si se analizan a fondo pueden restar el rendimiento de trabajo de los

servidores públicos en caso de no tener un clima organizacional, puesto que se genera mucho trabajo in-situ y es donde se ve el trabajo por resultado, cuando este clima se encuentra neutral es decir existe comunicación y trabajo en equipo en conformidad de todo el grupo se avanza mucho mas rápido debido a que se elimina la burocracia e interviene el compromiso laboral y compañerismo, es por ello que únicamente se trabajó con el total de 52 personas con roles oficinistas de ello se derivan las encuestas que podemos medir muestras y resultados de las mismas.

Tabla 1. Población de estudio Empresa Pública de Control de Tránsito de Babahoyo

<b>Personal</b>	<b>No. De personas</b>
<b>Administrativo</b>	32
<b>Operativo</b>	20

Fuente: Nómina de empleados Empresa Pública de Control de Tránsito de Babahoyo

Elaborado por: autoría propia

El instrumento que se utilizó fue un cuestionario estructurado para conocer las opiniones y actividades del personal de la Empresa Pública de Control de Tránsito de Babahoyo, respecto al clima organizacional y el desempeño laboral y la creatividad en un clima laboral con motivación.

Se utilizó a nivel estadístico el valor denominado alfa de Cronbach este determina el nivel de validación del instrumento en un conjunto de ítems se obtuvo un valor de 0,922 el que determina que es excelente y este fue realizado con el programa SPSS Ver.23.

Se determinó el realizar estas encuestas mediante el cronograma para el inicio de recolección de los datos en la muestra de participantes, se toma en cuenta que el personal tiene turnos rotativos y el llenar el cuestionario toma de 10 a 15 minutos.

Este tipo de investigación se valió del programa estadístico SPSS mediante la

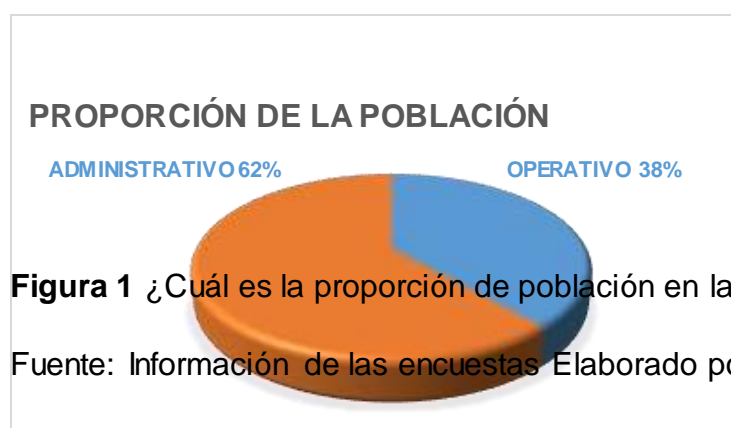
técnica de estadística descriptiva, con lo cual se construyeron las tablas de contingencia las cuales permiten facilitar los datos en la distribución de frecuencias así como de los coeficientes de correlación de Pearson, Chi Cuadrado y Alfa de Cron bach.

## Resultados del estudio

**Tabla 1 Proporción de la población**

¿Cuál es la proporción de población en la muestra analizada?

Detalles	Cantd
OPERATIVO	38%
ADMINISTRATIVO	62%



**Figura 1** ¿Cuál es la proporción de población en la muestra analizada?

Fuente: Información de las encuestas Elaborado por: autoría propia

En el gráfico 1, se aprecia la proporción de trabajadores según categoría para un 62% del personal administrativo y un 38 % personal operativo de la Empresa Pública de Babahoyo.

**Tabla 2 Clima Organizacional y Gestión del talento humano**

¿El Clima Organizacional y la Gestión del talento humano a nivel laboral en la empresa son óptimos?

Categoría	Cantd.
Totalmente de acuerdo	53%
Totalmente en desacuerdo	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8%



**Figura 2** ¿El Clima Organizacional y la Gestión del talento humano a nivel laboral en Fuente: Información de las encuestas

Elaborado por: autoría propia

Se observa en la gráfica 2; del total de 52 trabajadores encuestados que participaron en el estudio de la Empresa Pública de Babahoyo, un 35% manifestaron estar de acuerdo, en un 42% opinaron estar totalmente de acuerdo y una ínfima cantidad 4% opinaron estar en total desacuerdo y en un 8% ni de acuerdo ni en desacuerdo con la Gestión de Talento humano.

Se estima que la mayor parte de la muestra se encuentra de acuerdo que el clima organizacional con respecto a la gestión del talento humano en lo laboral son óptimos.

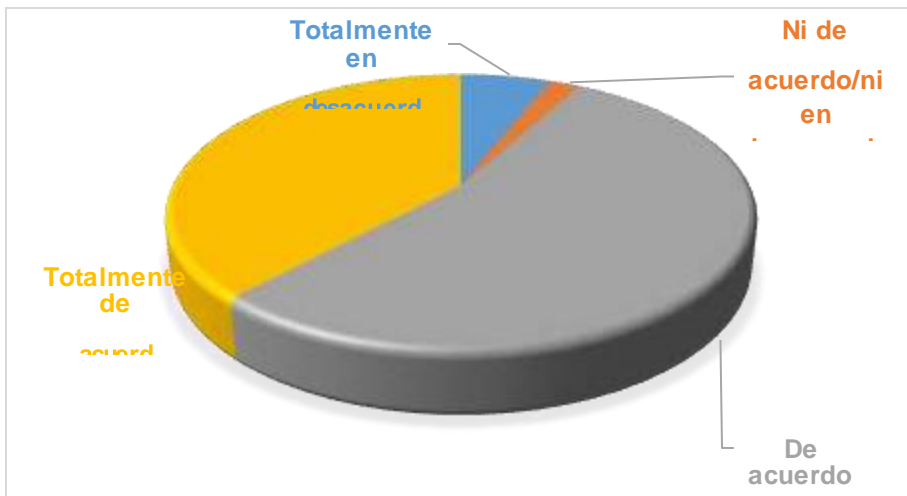
### Tabla 3 Gestión del talento humano en el desempeño laboral

¿La gestión del talento humano en el desempeño laboral en la empresa de control de tránsito en la ciudad de Babahoyo se encuentra desarrollado de manera creativa y óptima?

Categoría	Cantd.
Totalmente de acuerdo	38%
Totalmente en desacuerdo	6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2%

De acuerdo

54%



**Figura 3** ¿La gestión del talento humano en el desempeño laboral en la empresa de control de tránsito en la ciudad de Babahoyo se encuentra desarrollado de manera creativa y óptima?

Fuente: Información de las encuestas Elaborado por: autoría propia

Se observa en la gráfica 3; del total de 52 trabajadores encuestados que participaron en el estudio, un 38 % manifestaron estar Totalmente de acuerdo, el 54% opinaron estar de acuerdo y una ínfima cantidad 2% opinaron estar en total desacuerdo o ni de acuerdo ni en desacuerdo con el Desempeño Laboral.

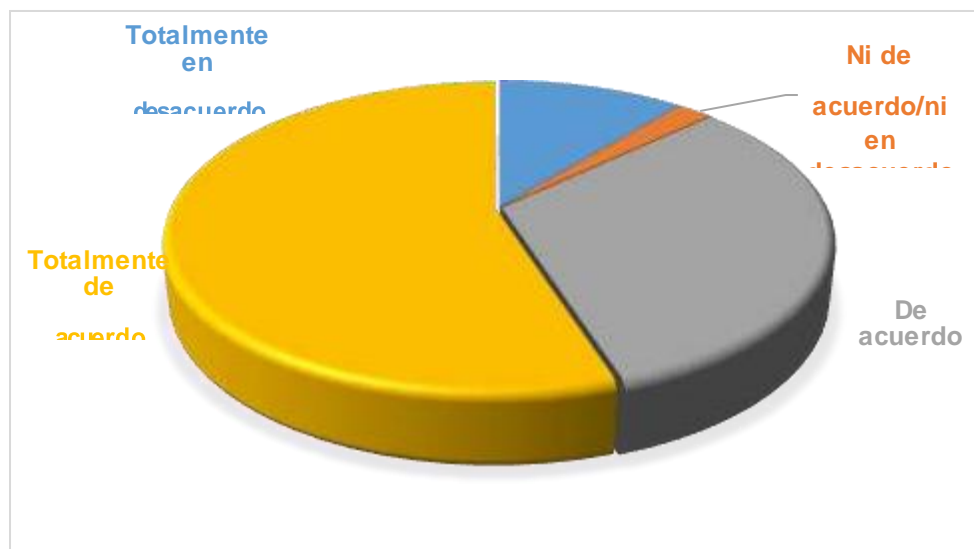
Se determina que en un amplio porcentaje están de acuerdo con la gestión del talento humano en el desempeño laboral que se desarrolla de forma creativa y óptima.

#### Tabla 4. Selección del personal

¿Considera usted que la selección de personal en la empresa de control de tránsito en la ciudad de Babahoyo se encuentra correctamente gestionada?

Categoría	Cantd.
-----------	--------

Totalmente de acuerdo	55%
Totalmente en desacuerdo	11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2%
De acuerdo	32%



**Figura 4** ¿Considera usted que la selección de personal en la empresa de control de tránsito en la ciudad de Babahoyo se encuentra correctamente gestionada?

Fuente: Información de las encuestas Elaborado por: autoría propia

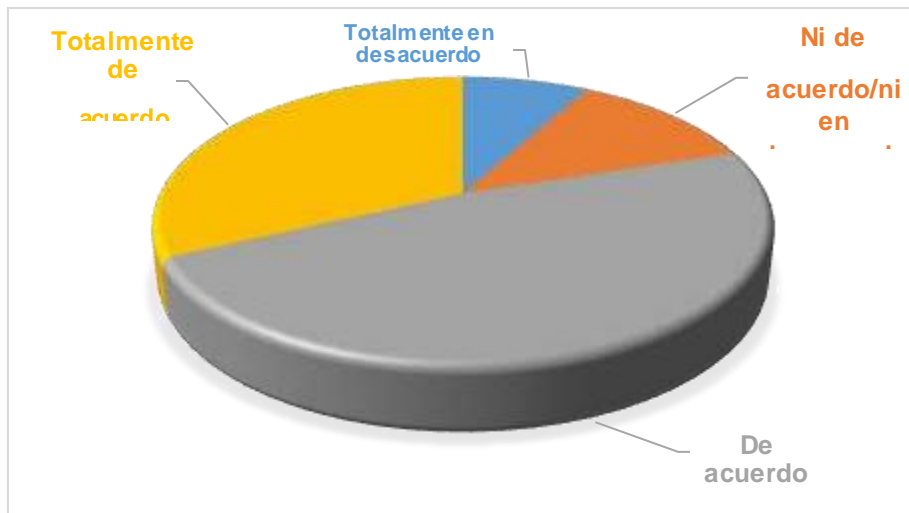
Se observa en la figura 4; del total de 52 trabajadores encuestados que participaron en el estudio de la Empresa Pública de Babahoyo, un poco menos de la mitad 32% manifestaron estar De acuerdo, en un 55% opinaron estar totalmente de acuerdo, un 2% tuvieron una opinión de estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y en una cantidad del 11% indicaron estar totalmente en desacuerdo con la Selección de personal.

Se determina que en la mayoría consideran que la selección de personal está correctamente gestionada.

#### **Tabla 5 Capacitación del personal**

¿Considera usted que la capacitación del personal en la empresa de control de tránsito en la ciudad de Babahoyo se encuentra correctamente gestionada?

Categoría	Cantd.
Totalmente de acuerdo	32%
Totalmente en desacuerdo	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12%
De acuerdo	48%



**Figura 5** ¿Considera usted que la capacitación del personal en la empresa de control de tránsito en la ciudad de Babahoyo se encuentra correctamente gestionada?

Fuente: Información de las encuestas Elaborado por: autoría propia

Se observa en la gráfica 5; del total de 52 trabajadores encuestados que participaron en el estudio, menos de la mitad 48% manifestaron estar De acuerdo, el 32% opinaron estar totalmente de acuerdo, un 12% tuvieron la opinión de estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y una ínfima cantidad 8% indicaron estar totalmente en desacuerdo a la capacitación del personal.

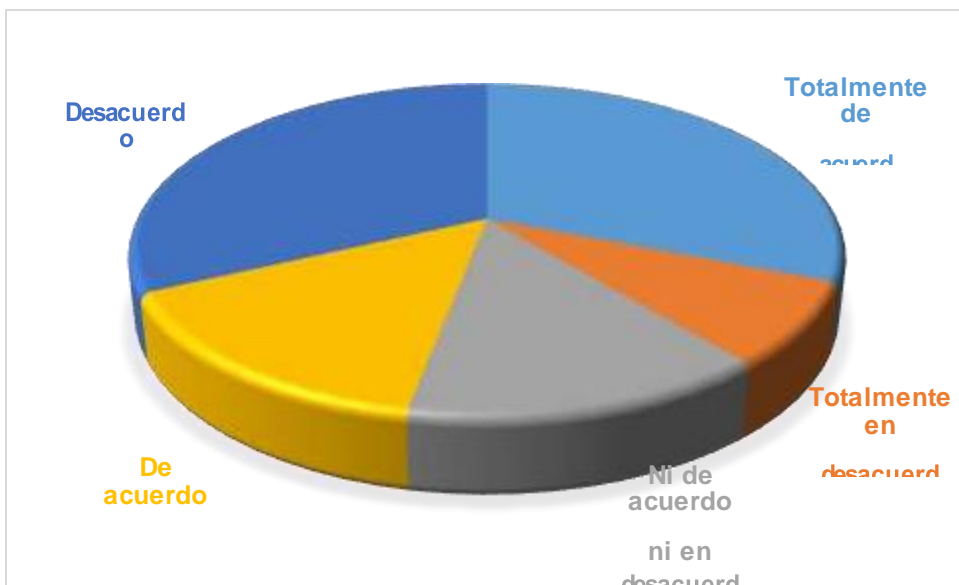
Se aprecia un amplio porcentaje que determina que se gestiona de forma adecuada la capacitación del personal en la empresa.

### **Tabla 6 Calidad del trabajo en la empresa**

¿Considera usted que la calidad del trabajo en la empresa bajo un clima organizacional creativo y con motivación adecuada mejora el aspecto laboral de forma significativa?



Categoría	Cant
Totalmente de acuerdo	31%
Totalmente en desacuerdo	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14%
De acuerdo	15%
Desacuerdo	32%



**Figura 6** ¿Considera usted que la calidad del trabajo en la empresa bajo un clima organizacional creativo y con motivación adecuada mejora el aspecto laboral de forma significativa?

Fuente: Información de las encuestas Elaborado por: autoría propia

### Planteamiento de Hipótesis Ho y H1

H1: Existe relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Pública de Babahoyo.

ÑHo: No Existe relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Empresa Pública del Control de Tránsito de Babahoyo.

Hipótesis Estadística

---

H1: SI p-valor < 0,05 entonces, si hay relación estadísticamente significativa

---

H0: SI p-valor ≥ 0,05 entonces no hay relación estadísticamente significativa

---

Fuente: Información del cálculo del chi-cuadrado

Elaborado por: autoría propia

### Resultado de fiabilidad

a) Resultado de fiabilidad A través de alfa de Cronbach, se puede establecer que en los 6 elementos da un porcentaje del 0,885 que significa que la respuesta a las hipótesis es buena.

Determinación del coeficiente de correlación

Este índice determina una dependencia total entre las dos variables llamada relación inversa: al una de ellas aumentar, la otra disminuye en proporción constante.

### Tabla 7 Estadísticas de fiabilidad

---

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach	N de elementos
0,885	0,927	52

---

Fuente: Información del cálculo de fiabilidad

Elaborado por: autoría propia

### Tabla 8 Prueba Chi-cuadrado

---

Valor	gl	Sig.asintótica (bilateral)
-------	----	----------------------------

---

Chi-cuadrado de Pearson	25,937 <sup>a</sup>	3	0,000
Razón de verosimilitudes	14,183	3	0,003
Asociación lineal por lineal	6,441	1	0,011

Fuente: Información del cálculo del chi-cuadrado Elaborado por: autoría propia

**Tabla 9 Correlaciones**

		Correlaciones	
		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
<b>Clima Organizacional</b>	Correlación de Pearson	1	0,641
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	52	52
<b>Desempeño Laboral</b>	Correlación de Pearson	0,641	
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	52	52

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral) Fuente: Información de la encuesta

Elaborado por: autoría propia

Se determina 0,510; lo cual indica que existe una correlación lineal positiva.

### **MODIFICACIÓN - ESTILZACIÓN**

**2. LOS RESULTADOS Y CONCLUSIONES EXPUESTAS SON DE INTERES PARA LA COMUNIDAD ACADEMICA.**

Los trabajos realizados en primera instancia dentro de cada módulo académico durante la maestría fueron objeto de observación y validado por el docente Tutor de aquel entonces quien dio la pauta para llevar adelante este tema investigativo, pues si bien es cierto únicamente se estudió el caso particular de la Empresa Pública de Control e Tránsito de Babahoyo, este lleva mucha relación con lo que sucede a diario en diferentes entidades públicas.

Pero reforzando los resultados que debemos mostrar en el presentar en el presente artículo, al ver la existencia de ambiente laboral tóxico por la falta de trabajo y desmotivación del trabajador, falta de comunicación y trabajo en equipo y falta de creatividad, se asemeja más a la falta de liderazgo que existe en la misma, puesto que la máxima autoridad debe revisar trabajo por resultados, al parecer no se está analizando el avance diario del trabajo realizado en estos grupos o desinterés en las actividades que con esfuerzo realizan, influye la falta de reconocimientos de méritos o la poca igualdad que exista en caso de referirlo dentro del equipo, valorando el aporte que hace cada uno de sus funcionarios.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se puede determinar una vez analizados los resultados estadísticos y correlacionales que la Empresa Pública de Babahoyo presenta en esencia problemas a nivel de clima laboral, de talento humano y en la gestión a nivel empresarial existe un ambiente laboral tóxico, con falta de trabajo, desmotivación del trabajador, falta de comunicación y trabajo en equipo y falta de creatividad.

En referencia a al Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores existe una relación entre estas dos variables donde se obtuvo un p- valor de 0.000; el cual según la hipótesis estadística indica que si el p-valor  $< 0,05$  se establecía una relación estadística significativa.

## CONCLUSIONES

En referencia al objetivo planteado en la investigación, el cual identificará la relación que se da entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en las diversas actividades llegándose a determinar que existe una incidencia amplia en lo referente al clima organizacional en la empresa pública de Babahoyo y el desempeño laboral donde se da la carencia de creatividad y motivación adecuada al respecto los análisis estadísticos demuestran que

existe una relación estadística significativa según  $p= 0,000$  en las variables. Donde se determina en la estadística una relación significativa según  $p=0,007$  entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño.

Además, se produce la relación estadística significativa según  $p=0,007$  entre Clima Organizacional y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los empleados de la empresa pública de control de tránsito de Babahoyo.

Se determina en conclusión con los análisis realizados que si existiera motivación y creatividad en el clima organizacional de la empresa en lo referente al talento humano mediante programas de incentivos con ello se lograría fomentar más la creatividad en los empleados de la empresa de Babahoyo, así como una correcta gestión en la selección y capacitación del personal.

### **MODIFICACIÓN - ESTILIZACIÓN**

### **3. EL ARTICULO ES RELEVANTE PARA LA DISCUSIÓN DE PROBLEMA EN EL AREA DONDE ESTA CATEGORIZADO.**

En este caso al referirnos a clima organizacional y desempeño laboral nos lleva a un amplio campo de estudio, sabemos que dentro de todas las instituciones públicas se desarrolla este, las palabras claves para la búsqueda de casos similares se la estableció en campos como: comunicación desempeño laboral, liderazgo, motivación, relaciones interpersonales, como lo dije en líneas anteriores al tratarse de un tema amplio nos encontramos con casos y estudios similares que se refieren a la importancia de un clima organizacional neutral pues este llevará a la obtención de resultados específicos para el crecimiento institucional, por ello en las conclusiones se establece que al encontrarse un ambiente toxico entre compañeros los cuales no mantienen buenas relaciones entre si, hace que el crecimiento institucional se estanque y no avances los procesos, la competitividad es buena si es usada correctamente, de lo contrario no habrá resultados unánimes que garanticen que la institución cuenta con profesionales idóneos, capaces de hacer y proyectar, de innovar, más aun tratándose de una empresa que maneja el tránsito donde la concurrencia diaria de usuarios es masiva por tramites presenciales, es allí donde el clima laboral y la organización debe ser manejada por un buen líder, que sepa dar directrices

y estas sean ejecutadas a cabalidad de lo contrario se encontrarán con usuarios insatisfechos y estos no emitirían comentarios que realcen el buen trabajo de aquella institución.

Para terminar la falta de un buen líder influye mucho en las organizaciones donde se generan conflictos, los reconocimientos al trabajo deben ser generalizados y no preferenciales así todos optaran por dar su mejor aporte y hacer de su trabajo el segundo hogar donde se entrega lo mejor y no donde se encuentran conflictos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

E.Uribe, S., Ide-Olivero, J., & Castro Caro, V. (2014). Factores que explican la satisfacción laboral de odontólogos en Chile. *Revista Clínica de Periodoncia, Implantología y Rehabilitación Oral*, 128-135.

Acosta, L., Batista, H., & Suarez, A. (2016). LA CREATIVIDAD Y EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO. *Revista Magazine de las Ciencias*, 24.

Bourdieu, Pierre y Jean-Claude Passeron (2005), La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza, México, Fontamara

Bedoya Dorado, C., & García Solarte, M. (2016). Efectos del miedo en los trabajadores y la organización. *Estudios Gerenciales*, 60-70.

Bohórquez, L. (2013). La organización empresarial como sistema adaptativo complejo. *Estudios Gerenciales*, 258-285.

Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.

Coulson-Thomas, C. (2012b), Transforming Public Services, A quicker and affordable route to high performance public organisations, Policy Publications, Peterborough

Camacho, H., & Fontaines, T. (2005). Características de una "investigación racional":. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, 129 - 140.

Hunter, S. T., Bedell, K. E., & Mumford, M. D. (2006). Dimensions of creative climate: A general taxonomy. *Korean Journal of Thinking and Problem Solving*, 15, 97–116.

Dries, N. & Pepermans, R. (2013), 'Real' High Potential Careers: An Empirical Study into the Perspectives of Organizations and High Potentials', *Personnel Review*, 37(1), 85-108.

Chao, M., H., R., Humphrey, S., & ShanShan, O. (2017). Un meta-análisis de los efectos de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral mediadas por. *Personalidad y diferencias individuales*.

Fainshmidt, S., & Lance Frazier, M. (2016). Lo que facilita las capacidades dinámicas. El papel del clima. *Planificación a largo Plazo*, 550-556.

Flores, D., García, D., Olimón A, & Piña M. (2014). La importancia de las relaciones humanas para la calidad en el servicio turístico. *Educatconciencia*, 6-14.

García, Danet, & Cerdá. (2010). El clima emocional en los equipos de atención primaria. Una aproximación cualitativa. *Revista de Calidad Asistencial*, 200- 206.

Gephart, Trevino, Detert, & Edmondson. (2009).

Hermozilla, Amutio, Paéz, & Costa, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del trabajo*. Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622016000300135](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622016000300135)

Ingram Micro (2016) México - Instituto Great Place to Work.

Mendez, Carlos (2006) Clima Organizacional. Colombia. Centro Editorial Universidad de Rosario.

Madalina, O. (2016). Manejo de conflictos, un nuevo reto. *GLOBAL tercera conferencia sobre negocios, economía, y Turismo*, , 808.

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=qjFxpVbK1AC&pg=PA27&dq=clima+%20organizacional+libros&hl=es%20419&sa=X&ved=0ahUKEwjo27nq6pzbAhVB3VMKHfypBe8Q6wEIzAA#v=onepage&q=clima%20organizacional%20libros&f=true>

Merino-Plaza, M. J., Carrera Hueso, F. J., Roca Castelló, M. R., Morro Martín, M. D., Martínez Asensi, A., & Fikri Benbrahim, N. (2017). Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Gaceta Sanitaria*, 1- 10.

Olaniyan, Oyeniya, S., Hystad, & Sigurd W. (2016). Revista Psicológica. *Capital Psicológico, Satisfacción Laboral*, 163-171.

Piedra, Margoth. (2010).

<https://core.ac.uk/download/pdf/67708660.pdf>. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/67708660.pdf>

Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. Octava Edición. México: Prentice Hall.

Raman, Chadee, Roxas, & Michailova. (2013).

[https://www.researchgate.net/publication/258032948\\_Effects\\_of\\_Partnership\\_Quality\\_Talent\\_Management\\_and\\_Global\\_Mindset\\_on\\_Performance\\_of\\_Offshore\\_IT\\_Service\\_Providers\\_in\\_India](https://www.researchgate.net/publication/258032948_Effects_of_Partnership_Quality_Talent_Management_and_Global_Mindset_on_Performance_of_Offshore_IT_Service_Providers_in_India). Obtenido de

[https://www.researchgate.net/publication/258032948\\_Effects\\_of\\_Partnership\\_Quality\\_Talent\\_Management\\_and\\_Global\\_Mindset\\_on\\_Performance\\_of\\_Offshore\\_IT\\_Service\\_Providers\\_in\\_India](https://www.researchgate.net/publication/258032948_Effects_of_Partnership_Quality_Talent_Management_and_Global_Mindset_on_Performance_of_Offshore_IT_Service_Providers_in_India) Repositorio.udem.edu.com. (2013).

<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>. Obtenido de

<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

Rivas Tovar, L. A. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Sistema de Información Científica Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*.

Rivas, L. (2014). Mapa de las teorías de la organización: una orientación para empresas. *Gaceta Ideas CONCYTEG*.

Rivero, A. G., & Dabos, G. E. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. *Estudios Gerenciales*, 39-51.