



Clima organizacional y desempeño laboral del Gad Montecristi

Organizational climate and work performance of the Gad Montecristi

 <https://doi.org/10.47230/revista.ciencia-lideres.v1.n1.2022.4-15>

Recibido: 20-08-2022

Aceptado: 27-09-2022

Publicado: 11-30-2022

Yomira Lilibeth Solís Barreto¹

 <https://orcid.org/0000-0003-2993-6710>

Yeritza Monserrate Pico Delgado²

 <https://orcid.org/0000-0002-6310-4638>

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Volumen: 1

Número: 1

Año: 2022

Paginación: 4-15

URL: <https://revistas.unesum.edu.ec/rclideres/index.php/rcl/article/view/1>

***Correspondencia autor:** pico-yeritza9093@unesum.edu.ec



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, esta investigación requería de un análisis de labores desarrolladas por el personal administrativo que les permita conocer sus falencias que pudieran estar afectando el efectivo desarrollo de sus actividades. La metodología utilizada corresponde a un enfoque cuantitativo a nivel descriptivo y correlacional y un diseño transversal no experimental, apoyado de los métodos deductivo, inductivo, analítico, sintético, bibliográfico y estadístico. La recopilación de la información se lo realizó a través de las encuestas del personal administrativo del Gobierno Autónomo descentralizado del cantón Montecristi haciendo uso como instrumento un cuestionario estructurado por 6 dimensiones bajo el método de escala de Likert y luego para procesar nuestro datos estadístico y encontrar un correlación y nivel de significancia entre ambas variables y dimensiones utilizamos el programa estadístico SPSS donde nos permitió procesar las tabulaciones de nuestras encuestas realizadas ya que como resultados obtuvimos un nivel de significancia de 0,00 siendo este menor al nivel de significancia estadística de un 0,05 se evidencio rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa ya que esto nos indica que el clima organizacional y sus dimensiones si obtuvieron una buena relación dentro de la institución. Entre las conclusiones se destacan que las organizaciones deben de tener un buen clima organizacional ya que al personal le ayudara a tener un buen desempeño laboral dentro su estructura organizacional.

Palabras clave: Satisfacción, Servidores públicos, Ambiente laboral, Dirección, Estrategias.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the administrative staff of the Decentralized Autonomous Government of Montecristi canton, this research required an analysis of the work performed by the administrative staff that allows them to know their shortcomings that could be affecting the effective development of their activities. The methodology used corresponds to a quantitative approach at a descriptive and correlational level and a transversal non-experimental design, supported by deductive, inductive, analytical, synthetic, bibliographic and statistical methods. The information was collected through surveys of the administrative personnel of the decentralized Autonomous Government of the canton of Montecristi using as an instrument a questionnaire structured by 6 dimensions under the Likert scale method and then to process our statistical data and find a correlation and significance level between both variables and dimensions we used the statistical program Spss which allowed us to process the tabulations of our surveys since as a result we obtained a significance level of 0, 00 being this lower than the statistical significance level of 0.05, it was evident to reject the null hypothesis (H_0) and accept the alternative hypothesis since this indicates that the organizational climate and its dimensions did have a good relationship within the institution. Among the conclusions are that the organizations should have a good organizational climate since it will help the personnel to have a good work performance within its organizational structure..

Keywords: Satisfaction; Public servants; Work environment; Management; Strategies.



Creative Commons Attribution 4.0
International (CC BY 4.0)

Introducción

Las organizaciones hoy en día buscan generar cada vez más beneficios para alcanzarlos deben de tener estándares altos como el desempeño de cada uno de los trabajadores ya que es fundamental para así poder otorgar un buen clima organizacional tanto en el sector público como privado. Actualmente a nivel mundial requiere de un personal capacitado que cumplan eficientemente su trabajo y que estén altamente comprometidos. Para ellos deben enfocarse en el bienestar de los empleados ofreciéndoles una estructura cómoda de trabajo y de esta manera tengan un mayor rendimiento para alcanzar el éxito de su organización ya que cada persona que se encuentra en su lugar de trabajo espera tener un buen ambiente laboral y poder realizar sus actividades de forma tranquila.

El clima organizacional es uno de los principales temas de estudio que tiene como objeto de mayor atención de los líderes empresariales que les permite comunicarse sin problemas y alcanzar sus metas y tener un buen desempeño laboral en cada uno de sus áreas establecidas de trabajo ya que describe a la organización en términos de características resultados de comportamiento y contingencia ya que es uno de los principales temas de estudio que tiene como objeto de mayor atención de los líderes empresariales ya que es necesario que toda organización cuente con un ambiente agradable (Meza, 2021, pág. 14)

En Montecristi el Gobierno Autónomo Descentralizado cumple con sus labores de administrar el cantón y para poder cumplir con sus objetivos cuenta con el talento humano de empleados que tienen que desempeñar sus actividades de forma correcta para que se alcancen las metas establecidas en la institución.

El desempeño laboral constituye un sistema orientado al desarrollo de la efectividad y éxito organizacional, también, “es una herramienta esencial que proporciona benefi-

cios a la organización y le permite realizar mejoras continuas para ser más competitiva a través de la implementación de estrategias que le permita motivarse a los empleados y obtener mejores resultados” (Bautista, Cienfuegos, Aguilar, 2020, pág. 117). Continuando con el tema el desempeño laboral es muy importante en las organizaciones ya que representa las competencias laborales adquiridas que están integradas en el gobierno autónomo descentralizado, como sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, emociones, actitudes, motivaciones, características y valores personales que contribuyen al logro de los resultados esperados, que corresponden a la técnica, producción y los requisitos de servicio de la organización.

El desempeño laboral representa las habilidades laborales adquiridas de cada personal, como conocimientos, habilidades, experiencia, Sentimientos, actitudes, motivos, características y valores personales. Contribuir a la consecución de los correspondientes resultados esperados requisitos técnicos, de producción y de servicio de la organización en la que se encuentra. En esta institución el desempeño de los trabajadores no es muy eficiente y tampoco existe una buena comunicación entre los colaboradores, más bien, existe conflictos que generan desacuerdo y un ambiente o clima laboral negativo para los empleados, los cuales, acuden a su lugar de trabajo sin ninguna motivación laboral, lo cual, afecta directamente a la productividad del talento humano y se ve reflejada en la falta de eficiencia y burocracia existente.

Desarrollo

El clima organizacional depende directamente de las culturas de las organizaciones es decir la personalidad de cada personal que labora dentro de cada organización dependiendo de un ambiente cálido que influye en la conducta del trabajador.

Según Peralta (2020), El clima organizacional conduce a los aspectos positivos y

negativos de la empresa u organizaciones donde los empleados son un factor muy importante para lograr los objetivos trazados. El mal tiempo provoca la aparición de aspectos negativos como; Baja productividad de los miembros de la empresa, conflictos laborales, insatisfacción laboral, etc. Un buen ambiente de trabajo permite que los empleados se sientan cómodos con la empresa, generando aspectos positivos como; mejor rendimiento de los empleados, mayor satisfacción, mejores relaciones, etc.

Factores del clima organizacional

Para Peña (2018), indica que:

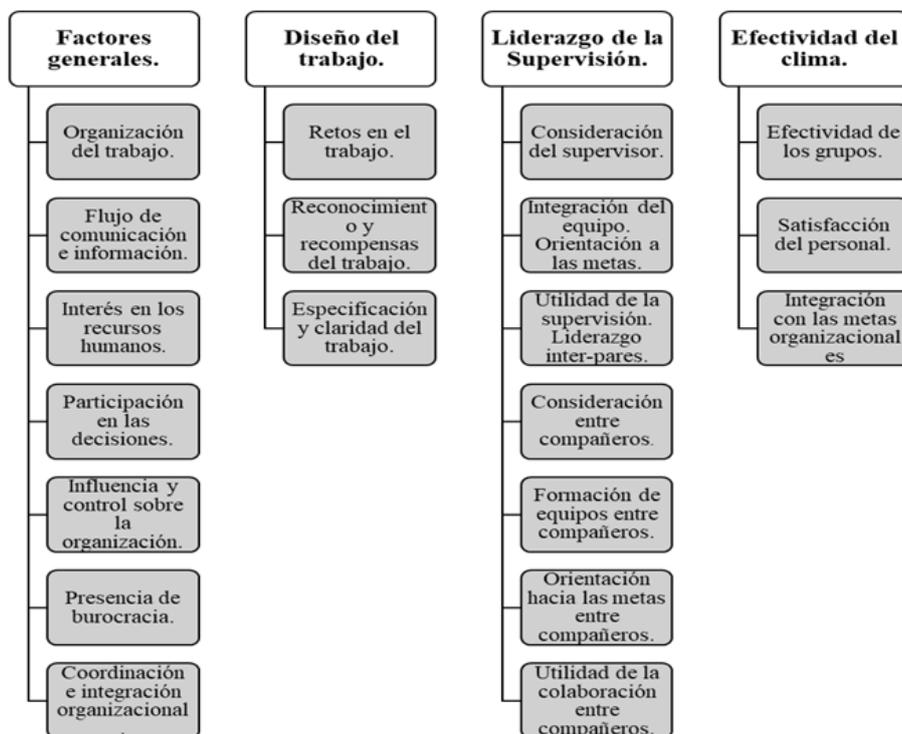
“A partir de la información que se obtiene por medio del Estudio de Clima Organizacional, los directivos de la organización en conjunto con el área de talento humano pueden diseñar estrategias”. (pág. 25).

Un buen ambiente en la organización contribuye a mejorar el comportamiento de los empleados, es beneficioso para las relaciones personales en el ámbito laboral. La motivación personal se refleja en el entorno organizacional ya que las personas se adaptan constantemente a diferentes situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional dentro de su trabajo menciona que “A partir de la información que se obtiene por medio del estudio del clima organizacional, los directivos de la organización en conjunto con el área de talento humano pueden diseñar estrategias”.

Desempeño Laboral - Definición

Según Penachi, (2019), define que el desempeño laboral es el compromiso y nivel de adecuación que despliega a cada trabajador en el desempeño de sus actividades

Gráfico 1. Factores del Clima organizacional.



Nota. Factores del Clima Organizacional, Peña, (2018)

diarias, la cual es vista como la oportunidad que tienen los trabajadores de demostrar que sus competencias profesionales, conocimientos, experiencia, habilidades, características personales y sobre todo los valores que ayudan a lograr el crecimiento organizacional.

El desempeño laboral es muy importante para el trabajador ya que son habilidades físicas que se crean dentro del trabajo que consideramos de una manera eficacia personal para el crecimiento organizacional, por lo que el desempeño se mide a través de un conjunto de destrezas, habilidades y capacidades, necesidades y cualidades.

Hurtado, (2021), se refiere al desempeño laboral como una reunión de habilidades físicas y mentales importantes para crear en un puesto de trabajo. Por lo tanto, la ejecución mejora cuando las habilidades y aptitudes del trabajador se centran idealmente en el trabajo; de acuerdo con esto, centrarse sólo en el puesto y no en las habilidades sería una completa decepción; ya que la ejecución debe ir unida a la búsqueda de la realización del trabajo por sí mismo.

El desempeño laboral dentro del trabajo debe ser muy amplio ya que indica lo que cada uno debe lograr para obtener las metas y objetivos planteados dentro de una empresa, lo que ayuda al desarrollo de la empresa, para que sea reconocida por los funcionarios.

Por otro lado, los siguientes autores Marmolejo y Nieto, (2019), indican que el desempeño laboral sirve para que el trabajador contribuya un nivel de prueba en sus conocimientos, habilidades, experiencias y una buena actitud frente a los conflictos sus principales motivaciones, sus rasgos de personalidad y sus valores que se conjugan para lograr los resultados establecidos, en relación con los requerimientos de las organizaciones. (pág. 55).

Elementos Claves del Desempeño Laboral

Boada (2019), menciona que el desempeño es una variable extremadamente impredecible, ya que existen diversos y complejos elementos identificados con la realización de una tarea. Escoger entre la gran variedad de estándares que existen para cuantificar esta variable se ve como posiblemente las principales tareas en el plan de examen de desempeño laboral.

Por lo tanto, Grueso (2017), indica que los componentes de la presentación reflejan el grado de obligación adquirido por cada representante dentro de su espacio de trabajo que permiten estimar los resultados obtenidos en función de los logros de cada personal. Los elementos del desempeño laboral son componentes que estiman el avance en el cumplimiento de las motivaciones detrás de las actividades, por lo que muestra que las consecuencias de las actividades no pueden ser estimadas hasta el final de las empresas que lo forman. A continuación, algunos elementos del desempeño laboral.

- La Motivación: Toda asociación está impactada por una mezcla de encuentros, cualidades compartidas, un sueño de cosas por venir y premios esperados que en conjunto establecen la inspiración de sus individuos, consiguiendo lo que arraiga una asociación y puede ser un activo útil para evaluar y trabajar en su presentación. Pastor, (2018).
- La Responsabilidad: Es una virtud que existe en la información sobre los asociados y jefes, por lo que dicha responsabilidad desde su unión a la capacidad gerencial, les permite reflexionar, dirigir, poner y evaluar los efectos de sus actividades, consistentemente en los bajos del bien. Cabrera (2019) señala que la obligación se inicia por relación o una ocasión que se quiere lograr que los compañeros trabajen de manera seria, con respecto a los derechos y desempeñándose con responsabilidad legal,

donde cada individuo responde legítimamente por sus comportamientos y está obligado a arreglar el bien o el daño material entregado.

- Liderazgo y Trabajo en Equipo: El liderazgo es una forma de coordinar e influir en el trabajo de las personas en las reuniones. En cierta secuencia, la iniciativa se describe como una interacción que ayuda a otros a actuar emocionalmente hacia metas específicas, y es la mayor evidencia del éxito de la asociación y su gente. Medina, (2017).

Formación y Desarrollo Profesional: Si las organizaciones pueden apoyar espacios amables para los representantes y donde puedan llegar a su máxima capacidad, son organizaciones con una llamativa ventaja sobre las diferentes organizaciones, es decir, al dar espacios idóneos para el desarrollo individual y experto de los trabajadores, produce un desarrollo y ejecución más prominente que permite un enorme avance para la asociación. Grimaldos, Sánchez, Ramírez, y Cuervo, (2018)

Evaluación de desempeño laboral

Define sus cualidades para gestionar todas las actividades humanas en una organización, la evaluación es considerada una actividad preocupante en la organización por la identificación de todas las competencias que componen el potencial, en base a ello para cada uno de sus cargos y analíticas. La evaluación del desempeño consiste en un proceso complejo en el que se examinan las actividades productivas, realizado con el objetivo de conocer todo lo que ha sido aportado por los individuos.

Importancia del desempeño laboral

Evaluación del desempeño detecta la eficacia de los colaboradores en sus actividades y ayuda monitorear el grado de cumplimiento de dichos objetivos establecidos dentro de una organización; pueden valerse de instrumentos cualitativos o cuantitativos

o una combinación de ambos. (Santiago, 2020).

Materiales y métodos

Métodos

Se basa en una investigación descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo apoyado en los métodos: inductivo-deductivo y analítico-sintética, con la de las encuestas elaborada al personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado cantón Montecristi.

Participantes

Para el desarrollo de mi investigación se consideró la elaboración de las encuestas a 63 funcionarios que trabajan en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi el cual me permitió obtener los resultados relevantes para mi investigación.

Resultados

Se muestran los resultados de la recolección de datos obtenidos mediante la encuesta realizada al personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado cantón Montecristi, con la finalidad de determinar su correlación y nivel de significancia del clima organizacional y sus dimensiones que inciden en el desempeño laboral.

Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis

1.1. Hipótesis General

H1: Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

H0: No Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

Tabla 1. Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,791
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,791**	1,000**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Cantón Montecristi.

Elaborado por: Yeritza Monserrate Pico Delgado.

Como el coeficiente según su fuente de elaboración de la prueba de Rho de Spearman tiene un valor de = ,791, esto determina que existe una correlación muy alta positiva. Además, el nivel de significancia es de un 0,01 obtenido al ser menor que la significancia estadística 0,05, se evidencia para rechazar la hipótesis nula (H₀) y aprobar la hipótesis alternativa (H₁), ya que esto nos indica que si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

1.2. Hipótesis Especifica 1

H₁: Existe relación entre Estructura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

H₀: No Existe relación entre Estructura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

Tabla 2. Correlación entre Estructura organizacional y Desempeño Laboral

			Estructura	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coeficiente de correlación	1,000	,656
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,656**	1,000**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Cantón Montecristi.

Elaborado por: Yeritza Monserrate Pico Delgado.

Según el coeficiente que fue elaborado con la prueba de Rho de Spearman tiene un valor de = ,656, esto determina que existe una correlación muy alta positiva. Además, el nivel de significancia es de un 0,01 obtenido al ser menor que la significancia estadística 0,05, se evidencia para rechazar la hipótesis nula (Ho) y aprobar la hipótesis alternativa (H1), ya que esto nos indica que si existe relación entre Estructura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

1.3. Hipótesis Específica 2

H1: Existe relación entre liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

H0: No Existe relación entre liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

Tabla 3. Correlación entre Liderazgo y Desempeño Laboral.

			Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coeficiente de correlación	1,000	,646**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,646**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Cantón Montecristi.

Elaborado por: Yeritza Monserrate Pico Delgado.

Según el coeficiente que fue elaborado con la prueba de Rho de Spearman tiene un valor de = ,646, esto determina que existe una correlación muy alta positiva. Además, el nivel de significancia es de un 0,01 obtenido al ser menor que la significancia estadística 0,05, se evidencia para rechazar la hipótesis nula (Ho) y aprobar la hipótesis alternativa (H1), ya que esto nos indica que si existe relación entre liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

1.4. Hipótesis Específica 3

H1: Existe relación entre apoyo y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

H0: No Existe relación entre apoyo y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

Tabla 4. Correlación entre apoyo y Desempeño laboral.

			Estructura	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	1,000	,656
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	N	63	63
		Coefficiente de correlación	,680**	1,000**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Cantón Montecristi.

Elaborado por: Yeritza Monserrate Pico Delgado.

Según el coeficiente que fue elaborado con la prueba de Rho de Spearman tiene un valor de = ,680, esto determina que existe una correlación muy alta positiva. Además, el nivel de significancia es de un 0,01 obtenido al ser menor que la significancia estadística 0,05, se evidencia para rechazar la hipótesis nula (Ho) y aprobar la hipótesis alternativa (H1), ya que esto nos indica que si existe relación entre el apoyo y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

Discusión

En nuestro proyecto de investigación tuvo como propósito señalar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado, cantón Montecristi. Sobre todo, se pretendió examinar los resultados conseguidos en esta investigación se concluye que la hipótesis planteada que, si existe una relación significativa entre la primera y segunda variable, esto se demostró a través de la prueba de Rho Spearman cuya correlación fue de 0.791, como resultado nos permitió aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula determinando que si existe una relación entre ambas variables y el clima organizacional intervienen el desempeño laboral en el personal administrativo.

Acorde a los resultados obtenidos difieren con la investigación elaborada por Jiménez (2021) en su tesis “El clima organizacional y el desempeño laboral del Gad Municipalidad de Ambato”, quien empleo el método de correlación de Spearman para medir el nivel de relación que existe entre las variables de estudio (clima organizacional y Desempeño laboral), los resultados obtenidos es que ambas variables guardan una fuerte relación, después de hacer el análisis adecuado el autor concluyo que se puede realizar algunas estrategias sobre el clima organizacional para así aumentar el rendimiento del desempeño laboral es decir reconocer los logros realizados de los colaboradores, flexibilidad en lugar de trabajo, generar un ambiente de apoyo, dar motivación, proyectar actividades recreativas donde se fomenta la interacción entre el personal y la correcta comunicación. Por lo que se puede validar nuestra hipótesis de mi trabajo.

En mi hipótesis general ,se determinó que si existe relación significativa entre ambas variables, esto se relaciona con lo que afirma, Arellano (2018) en su estudio Clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Ministerio del Interior Lima-Perú 2017, ya que tiene una correlación de Pearson entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un valor positivo de 0.958 por lo que determina una correlación significativa ya que esto les permite

afirmar que se acepta la prueba la hipótesis general. Mi proyecto de investigación si coincide con la investigación de Arellano ya que mi nivel de significancia es positivo a través de la prueba de Spearman con un valor de 0,791, por lo que se demuestra que si existe relación entre mis variables de estudio. El clima organizacional es un elemento demasiado fundamental ya sea en una organización o institución, ya que está ligado de manera directa al manejo colectivo del desempeño de los trabajadores,

Con respecto al primer objetivo específico se obtuvo como resultado mediante la fuente de elaboración de la prueba de Rho de Spearman tiene un valor de $\rho = 0,656$ lo cual determina que existe una correlación positivo alto entre el liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado cantón, Montecristi.

Estos resultados coinciden con la investigación de la autora Cabia (2018) quien menciona que la estructura se encuentra dentro de un funcionamiento orgánico de la entidad que juega un rol muy importante dentro de la organización, puesto que cuenta con reglas, organigrama y jerarquía donde la administración municipal será más eficaz en su funcionamiento ya que se brindará servicios de buena calidad a los usuarios.

De acuerdo a mi segundo objetivo específico se obtuvo como resultado mediante la elaboración de la prueba de Rho de Spearman ya que dio un valor de $\rho = 0,646$ lo cual determina que existe una correlación positivo alto entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado cantón Montecristi.

Indicando que mis resultados obtenidos coinciden con la investigación de los siguientes autores Palomino & Retamozo (2016) quien menciona que existe evidencias estadísticamente significativas en el estilo de liderazgo que incide sustancialmente en el comportamiento o desempeño de los trabajadores.

Mencionando mi tercer objetivo específico se obtuvo como resultado según la prueba elaborada por el Rho de Spearman con un valor de $\rho = 0,680$ se determina la correlación alta positiva entre el apoyo y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado cantón Montecristi.

De acuerdo con los resultados del autor Hurtado (2019) si coincide con la incidencia de la motivación o apoyo del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca-2019, con un valor de 0,899 de significancia de acuerdo al como sentirse motivado en su puesto de trabajo hace que el desempeño sea más favorable para el personal de la institución u organización en la que labora.

Conclusiones

- Mediante el desarrollo de la investigación se ha podido concluir que el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral, en donde el personal administrativo del municipio tiene un mejor desempeño cuando percibe un mejor clima ya los lleva a cumplir que sean responsables con sus cargas laborales diariamente, alternando de esta manera los niveles de estabilidad emocional y desempeño o apoyo de los servidores municipales ya que al desempeñar un clima laboral inadecuado afectaría a la calidad del trabajo reduciendo la eficiencia del capital intelectual o la calidad de su trabajo.
- Se evidencio una relación entre la estructura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo ya que las funciones están claramente señaladas debido a que la estructura determina las funciones de las organizaciones y las condiciones de trabajo que percibe un mejor rendimiento laboral del personal administrativo de la organización para poder alcanzar las metas y objetivos de las organizaciones ya que son bases fundamentales del trabajo que lleva un control de mando y jerarquía.

- Se concluye que el liderazgo influye en el desempeño laboral de cada persona ya que el líder de una organización debe tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores con el fin de generar nuevas ideas y tener un buen trabajo laboral lo cual les permita tener una plena confianza en sí mismo, de manera tal que se beneficie el desarrollo y crecimiento de la organización.
- Se determinó que existe una relación entre el apoyo y desempeño laboral entre los trabajadores ya que en su totalidad se brindan apoyo institucional y orientación administrativa durante una situación laboral ya que se sienten satisfecho con la remuneración que perciben dentro de la organización. para que así se fortalezca el estatus personal y el entorno laboral dentro de su trabajo en el cual laboran.
- En relación al liderazgo se recomienda seguir implementando las estrategias de comunicación del personal a su cargo ya que los colaboradores necesitan que el líder sea una persona competente de escucharlos u orientarlos así el objetivo de su meta para así crearle confianza y compañerismo entre ellos y crea estrategias ideales para que el personal perciba su desempeño laboral.
- Con respeto al apoyo se recomienda seguir realizando las expectativas del personal en cuanto el apoyo, la amistad o la experiencia que le gustaría obtener por parte de la entidad ya que estos indicadores servirán como medio de un apoyo hacia el personal que le brinda de una manera eficaz desempeñando las funciones que realizan cada uno de los usuarios dentro de la organización.

Recomendaciones

- Se recomienda al gerente de talentos humanos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, que debe seguir continuando con estas técnicas para que el clima organizacional pueda seguir cumpliendo sus metas de una manera eficiente, eficaz, fortaleciendo el desempeño laboral del trabajador ya sea dentro del trabajo en equipo o motivándolos de una forma personal para que obtengan un buen desempeño laboral entre ambos trabajadores y por ende brindar un eficiente y cálido servicio al usuario.
- Con respeto a la estructura organizacional se encomienda seguir aplicando el funcionamiento de una buena estructura organizacional e implementar disciplina y a la vez una identidad en los trabajadores, adoptando un nuevo paradigma de la estructura organizacional de los trabajadores donde la organización obtenga una estrategia de mejorar en forma positiva en la satisfacción y el servicio de un buen desempeño laboral.

Bibliografía

- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Cabrera, G. (2019). *El Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes*, 2017. Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad. Universidad César Vallejo., Piura - Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41918/Cabrera_CGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gruezo, X. (2017). ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PROYECTOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN RIOVERDE. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1187/1/GRUEZO%20GUERRERO%20XIOMARA%20LILIBETHY.pdf>
- Lasluisa, E. (2016). *Clima organizacional Y desempeño laboral del personal en los Gobiernos Autonomos Descentralizados Municipales*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24329/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%20c3%91O%20>

LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20CAPOLIVERY.CIA.LTDA.pdf

- Lozano, A. (. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA. Universidad Cesar Vallejos, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33012/lozano_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meza, M. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A.[Tesis de grado]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Ortiz, S. (2017). Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 de Barranca – 2016. (MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA). Universidad Cesar Vallejos, Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6727/Ortiz_SSDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña, H. (2018). Clima Organizacional:Una construcción personalista del medio ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial. Santa Elena: UPSE. Obtenido de <https://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/view/4/13/150-1>
- Peralta.R. (26 de Noviembre de 2020). El clima organizacional. Obtenido de El clima organizacional: <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizational/>

Cómo citar: Solís Barreto, Y. L., & Pico Delgado, Y. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del Gad Montecristi. *Revista Ciencia Y Líderes*, 1(1), 4–15. Recuperado a partir de <https://revistas.unesum.edu.ec/rclideres/index.php/rc/article/view/1>