



GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO PARROQUIAL
RURAL SAN PABLO DE USHPAYACU

Informe de los resultados de la investigación del clima laboral.

**Febrero
2025**



**Autora: Angelica M
Mamallacta Chongo**

ÍNDICE DE CONTENIDO

1.Introducción	1
2. Problema de Investigación	1
3.Objetivo General	2
4.Objetivos Específicos.....	2
5.Metodología y resultados	2
Resultados del Objetivo 1: Diagnóstico del Clima Laboral	2
Preguntas de Mayor Impacto y su Diagnóstico.....	2
Resultados del Objetivo 2: Correlación de Variables.....	6
El análisis estadístico mediante el software SPSS reveló correlaciones significativas entre diversas variables:.....	6
Análisis de fiabilidad	7
Análisis de las preguntas con la correlación de Kendall	7
CONCLUSIONES.....	4
RECOMENDACIONES.....	4

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Alfa de Cronbach.....	7
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad	7
Tabla 3Matriz de correlación kendall	8

1.Introducción

El informe expone los resultados de la investigación sobre el clima laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Parroquial Rural de San Pablo de Ushpayacu.

El objetivo principal fue diagnosticar el clima laboral dentro del GAD Parroquial Rural San Pablo de Ushpayacu, a través de la aplicación de herramientas de investigación que permitan evaluar aspectos clave como la satisfacción de los empleados, la comunicación interna, el liderazgo y las condiciones laborales. Los resultados obtenidos servirán como base para proponer estrategias de mejora que contribuyan al fortalecimiento institucional y al bienestar del personal, asegurando un entorno de trabajo más armonioso y productivo.

2. Problema de Investigación

El clima laboral influye significativamente en la productividad y bienestar de los empleados dentro de una organización. En el GAD Parroquial Rural de San Pablo de Ushpayacu, no se ha realizado un estudio exhaustivo sobre la percepción del ambiente de trabajo y los factores que lo afectan. La falta de información detallada sobre la satisfacción laboral, la comunicación, el liderazgo y la disponibilidad de recursos puede impactar negativamente en el rendimiento de los colaboradores. Por ello, es fundamental aplicar herramientas de análisis como el Alfa de Cronbach, para medir la confiabilidad de los datos, y la Matriz de Correlación de Kendall, para identificar relaciones entre las variables clave del clima laboral.

3.Objetivo General

Evaluar el clima laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Pablo de Ushpayacu, del cantón Archidona, provincia de Napo.

4.Objetivos Específicos

Aplicar mediante la herramienta Alfa de Cronbach y Matriz de correlación Kendall, para medir el clima laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Pablo de Ushpayacu, del Cantón Archidona, provincia de Napo.

5.Metodología y resultados

Para la recolección de datos se aplicó una encuesta estructurada a los 16 funcionarios del GAD Parroquial. Se utilizaron preguntas de escala Likert para medir distintos aspectos del clima laboral, incluyendo liderazgo, comunicación, motivación y disponibilidad de recursos.

Adicionalmente, para evaluar la fiabilidad de los datos recopilados, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, que permite medir la consistencia interna de la encuesta. Para analizar las relaciones entre las variables evaluadas, se utilizó la Matriz de Correlación de Kendall, la cual ayuda a identificar la relación entre distintos factores del clima laboral.

Resultados del Objetivo 1: Diagnóstico del Clima Laboral

Preguntas de Mayor Impacto y su Diagnóstico

De acuerdo con los resultados de la encuesta, las siguientes preguntas tienen un mayor impacto en el clima laboral de la institución, ya que afectan directamente la satisfacción, motivación y desempeño de los empleados.

1. ¿El ambiente de trabajo en mi institución es cómodo y agradable?

Impacto: El ambiente de trabajo influye en la productividad, la colaboración y el bienestar emocional de los empleados. Un entorno agradable mejora la motivación y el rendimiento.

Diagnóstico:

El 93,75% de los empleados considera que el ambiente es positivo, mientras que un 6,25% mantiene una postura neutral. Aunque la percepción general es buena, es importante atender los aspectos físicos y relacionales del entorno laboral para asegurar un ambiente saludable y colaborativo.

Recomendación: Implementar espacios de descanso, fortalecer la cultura organizacional y realizar actividades de integración para reforzar la percepción positiva del ambiente laboral.

2. ¿Existe una comunicación efectiva entre los diferentes niveles jerárquicos?

Impacto: La comunicación efectiva es clave para la alineación de objetivos, la resolución de problemas y la transparencia en la toma de decisiones.

Diagnóstico:

El 87,5% de los empleados considera que la comunicación es adecuada, pero un 6,25% manifestó estar en desacuerdo y otro 6,25% se mantiene neutral. Esto indica que algunos empleados podrían no recibir la información de manera clara oportuna.

Recomendación: Establecer reuniones periódicas, fomentar canales de comunicación interna más accesibles y promover un liderazgo basado en la escucha activa.

3. ¿Se siente motivado/a para cumplir con sus responsabilidades laborales?

Impacto: La motivación laboral es fundamental para el compromiso, la productividad y la retención de talento.

Diagnóstico:

El 87,5% de los empleados indicó sentirse “Siempre” motivado y el 12,5% “Frecuentemente”. No se registraron respuestas negativas, lo que indica una cultura laboral que fomenta la motivación.

Recomendación: Para mantener este nivel de motivación, se recomienda reforzar los programas de incentivos, reconocimiento y bienestar emocional.

4. ¿Siente que su trabajo es valorado y reconocido por la institución?

Impacto: La percepción de reconocimiento influye en la satisfacción y el sentido de pertenencia dentro de la organización.

Diagnóstico:

El 93,75% de los empleados considera que su trabajo es valorado, aunque un 6,25% indicó que solo lo siente “Algunas veces”. Esto sugiere que, aunque hay reconocimiento, algunos empleados pueden sentirse menos valorados.

Recomendación: Implementar programas de reconocimiento formales e informales, como premios por desempeño, menciones destacadas y retroalimentación positiva frecuente.

5. ¿Tiene oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización?

Impacto: Las oportunidades de desarrollo son clave para la retención de talento y la proyección de carrera dentro de la empresa.

Diagnóstico:

El 93,75% de los empleados percibe oportunidades de crecimiento, pero un 6.25% se mantiene neutral, lo que indica que algunos pueden no tener claridad sobre las oportunidades existentes.

Recomendación: Fortalecer los programas de formación, establecer planes de carrera y comunicar mejor las oportunidades de crecimiento dentro de la organización.

6. ¿Los directivos escuchan las sugerencias y opiniones de los empleados?

Impacto: La percepción de ser escuchado mejora la satisfacción laboral y fomenta una cultura organizacional basada en la participación.

Diagnóstico:

El 81,25% de los empleados considera que sus opiniones son tomadas en cuenta, pero un 12,5% siente que esto ocurre “Algunas veces” y un 6,25% “Rara vez”. Esto indica

que hay empleados que no perciben que su voz tenga impacto en las decisiones organizacionales.

Recomendación: Implementar espacios de diálogo abiertos, buzones de sugerencias y mecanismos de retroalimentación donde los empleados puedan expresar sus ideas y sentir que son considerados.

7. ¿Los líderes de mi organización me inspiran confianza y compromiso?

Impacto: Un liderazgo sólido y confiable motiva a los empleados, mejora el desempeño y fortalece la cultura organizacional.

Diagnóstico:

El 81,25% considera que los líderes inspiran confianza y compromiso, pero un 18,75% indicó que esto ocurre "Algunas veces". Esto sugiere que hay margen para mejorar la percepción del liderazgo.

Recomendación: Ofrecer formación en liderazgo, fomentar la empatía y la comunicación clara, y fortalecer la relación entre líderes y empleados mediante encuentros regulares y retroalimentación constante.

8. ¿Cómo mejoraría el clima laboral?

Impacto: Las sugerencias de los empleados reflejan directamente las áreas de mejora que pueden impactar de manera inmediata en el clima organizacional.

Diagnóstico:

Las principales sugerencias incluyen:

- Fomentar una comunicación abierta (6,25%).
- Reconocer y valorar el trabajo (12,5%).
- Promover el trabajo en equipo (12,5%).
- Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional (12,5%).
- Escuchar más las necesidades y sugerencias (12,5%).
- Crear un ambiente inclusivo (12,5%).
- Fomentar un liderazgo positivo (6,25%).
- Gestionar los conflictos de manera constructiva (6,25%).
- Promover los beneficios físicos y mental (6,25%).

Recomendación: Diseñar estrategias de mejora basadas en estas sugerencias para fortalecer el clima laboral y la satisfacción de los empleados.

Conclusión del Diagnóstico

El análisis de estas preguntas refleja que el clima laboral en la institución es mayormente positivo, con buenos niveles de satisfacción, motivación y reconocimiento. Sin embargo, existen oportunidades de mejora en la comunicación organizacional, la percepción sobre el liderazgo y la escucha de sugerencias.

Para mejorar estos aspectos, se recomienda:

- Fortalecer la comunicación interna, promoviendo reuniones periódicas y canales de retroalimentación.
- Optimizar los programas de reconocimiento, asegurando que todos los empleados se sientan valorados.
- Asegurar la equidad en las oportunidades de crecimiento, con más claridad en los planes de carrera.
- Reforzar el liderazgo organizacional, con capacitaciones en habilidades de gestión y empatía.
- Escuchar activamente las opiniones de los empleados, implementando encuestas y sesiones de retroalimentación.

Implementando estas estrategias, se fortalecerá el clima organizacional y se promoverá un ambiente de trabajo más colaborativo y productivo.

Resultados del Objetivo 2: Correlación de Variables

El análisis estadístico mediante el software SPSS reveló correlaciones significativas entre diversas variables:

Con el fin de medir el clima laboral en la Gad Parroquial Rural San Pablo de Ushpayacu, se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach en el software SPSS. Este método permitió calcular la fiabilidad del cuestionario, asegurando que los ítems utilizados eran consistentes entre sí y adecuados para medir el clima laboral. Adicionalmente, se generó una matriz de correlaciones Kendall que permitió identificar las relaciones más significativas entre las variables evaluadas.

Según Hogan (2000) en los artículos publicados utilizan el Alfa de Cronbach coeficiente para estimar la fiabilidad, sugiere que, en la investigaciones con consecuencias prácticas significativas, como el clima laboral se adopten estándares más exigentes de confiabilidad cercanos o superiores a 0.75 a 1 la más alta, por consiguiente, se estableció la siguiente tabla con un rango de alfa de Cronbach que va de 0 a 0,25 la más baja, es una medida ampliamente utilizada para evaluar la confiabilidad interna en los instrumentos de la investigación.

Tabla 1. Alfa de Cronbach

Valor del Alfa de Cronbach (α)	Confiabilidad
0.75 a 1	Buena
0.50 a 0.75	Moderada
0.25 a 0.50	Regular
0 a 0.25	Baja

Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,871	0,878	12

Interpretación: Para evaluar la confiabilidad del cuestionario aplicado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Pablo de Ushpayacu, se calculó el alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,871, lo que indica una consistencia interna aceptable.

Análisis de las preguntas con la correlación de Kendall

correlación de Kendall (τ) es muy útil para analizar datos de encuestas, especialmente cuando las respuestas son ordinales (por ejemplo, escalas tipo Likert: "Totalmente en desacuerdo" a "Totalmente de acuerdo" y con rangos

Tabla 3. Matriz de correlación kendall

Correlaciones												
	1.-¿El ambiente de trabajo en mi institución es cómodo y agradable?	2.-¿Se sienten respetado/a y valorado/a por mis compañeros de trabajo?	3.-¿Existe una comunicación efectiva entre los diferentes niveles jerárquicos?	4.-¿Está de acuerdo que las herramientas y recursos disponibles son suficientes para cumplir mis funciones?	5.-¿Está satisfecho/a con las condiciones físicas del lugar de trabajo?	6.-¿Las políticas de seguridad laboral se aplican adecuadamente en mi institución?	7.-¿Se siente motivado/a cumplir con sus responsabilidades laborales?	8.-¿Siento que mi trabajo es valorado y reconocido por la institución?	9.-¿Tienes oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización?	10.-¿Los líderes de mi organización me inspiran confianza y compromiso?	11.-¿Los directivos escuchan las sugerencias y opiniones de los empleados?	12.-¿La distribución de tareas y responsabilidades es justa y equitativa?
Correlacion Kendall	1,000											
1.-¿El ambiente de trabajo en mi institución es cómodo y agradable?		0,375										
2.-¿Se sienten respetado/a y valorado/a por mis compañeros de trabajo?			1,000									
3.-¿Existe una comunicación efectiva entre los diferentes niveles jerárquicos?		0,518	1,000									
4.-¿Está de acuerdo que las herramientas y recursos disponibles son suficientes para cumplir mis funciones?		0,478	0,499	1,000								
5.-¿Está satisfecho/a con las condiciones físicas del lugar de trabajo?		0,466	0,172	0,367	1,000							
6.-¿Las políticas de seguridad laboral se aplican adecuadamente en mi institución?		0,423	0,423	0,494	0,650	1,000						
7.-¿Se sienten motivado/a cumplir con sus responsabilidades laborales?		0,228	0,132	0,041	0,215	0,092	1,000					
8.-¿Sienten que su trabajo es valorado y reconocido por la institución?		0,313	0,393	0,419	0,297	0,158	0,615	1,000				
9.-¿Tienes oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización?		0,423	0,454	0,223	0,549	0,726	0,148	0,254	1,000			
10.-¿Los líderes de mi organización me inspiran confianza y compromiso?		0,474	0,353	0,121	0,308	0,409	0,383	0,161	0,308	1,000		
11.-¿Los directivos escuchan las sugerencias y opiniones de los empleados?		0,468	0,439	0,310	0,456	0,552	0,420	0,376	0,347	0,663	1,000	
12.-¿La distribución de tareas y responsabilidades es justa y equitativa?		0,652	0,630	0,323	0,439	0,613	0,228	0,172	0,643	0,569	0,548	1,000

Fuente: SPSS (2025)

Relaciones más fuertes (correlaciones más altas)

- **Distribución de tareas y equidad (Pregunta 12):**

- Ambiente de trabajo cómodo y agradable (0,652)
- Comunicación efectiva (0,630)
- Políticas de seguridad (0,613)
- Oportunidades de crecimiento (0,643)

Interpretación: Mejorar la equidad en la distribución del trabajo impacta positivamente en el ambiente laboral, la comunicación y la percepción de seguridad.

- **Oportunidades de crecimiento y desarrollo (Pregunta 9)**

- Correlación con condiciones físicas del lugar (0,549)
- Relación alta con la aplicación de políticas de seguridad laboral (0,726)

Interpretación: Las oportunidades de crecimiento dependen de un entorno seguro (0,726) y condiciones físicas adecuadas (0,549), ya que brindan estabilidad y confianza, facilitando el desarrollo profesional y jubilado.

Comunicación y liderazgo

- **Comunicación efectiva entre niveles jerárquicos (Pregunta 3)**

- Alta relación con ambiente de trabajo cómodo y agradable (0,518)
- Respetado y valorado (0,550)

Interpretación: Promover una comunicación abierta y estructurada mejora el ambiente y la percepción de equidad en el trabajo.

- **Los directivos escuchan sugerencias y opiniones (Pregunta 11)**

- Correlación con políticas seguridad laboral (0,552)
- Me inspiran confianza y compromiso (0,663)

Interpretación: Cuando los directivos escuchan a los empleados, fortalecen la seguridad laboral (0,552) y generan mayor confianza y compromiso (0,663), promoviendo un ambiente de trabajo más seguro y motivador, lo que impacta positivamente en la satisfacción, el desempeño y la lealtad de los colaboradores.

Relaciones más fuertes (correlaciones más bajas)

▪ Condiciones físicas del lugar de trabajo (Pregunta 5)

- Valorado y respetado (0,237)
- Comunicación efectiva (0,172)

Interpretación: Las condiciones físicas del trabajo tienen poca relación con sentirse valorado (0,237) y con la comunicación efectiva (0,172), lo que indica que un buen entorno físico no garantiza un mejor reconocimiento ni una comunicación fluida, sugiriendo que estos aspectos dependen más del liderazgo, la cultura organizacional y el trato interpersonal.

▪ Motivación para cumplir responsabilidades (Pregunta 7)

- Distribución equitativa de tareas (0,228)
- Respeto y valoración por compañeros (0,044)
- Comunicación efectiva (0,132)
- Herramientas y recursos disponibles (0,041)
- Condiciones físicas del lugar de trabajo (0,215)
- Políticas de seguridad (0,092)

Interpretación: La motivación laboral tiene baja relación con la distribución equitativa de tareas, el respeto entre compañeros y la comunicación, lo que indica que factores externos, como herramientas, condiciones físicas y seguridad, no influyen significativamente, sugiriendo que el compromiso y la motivación dependen más del reconocimiento, el liderazgo y las oportunidades de crecimiento dentro de la organización.

▪ Oportunidades de crecimiento (pregunta 9)

- Herramientas y recursos disponibles (0,233)
- Motivación y responsabilidad (0,148)

Interpretación: La escucha activa de los directivos mejora la seguridad laboral (0,552) y fortalece la confianza y el compromiso (0,663), creando un ambiente más positivo y participativo, lo que favorece la motivación, la productividad y el sentido de pertenencia en la organización.

▪ **Inspiran confianza y compromiso. (Pregunta 10)**

- Herramientas y recursos disponibles (0.121)
- Trabajo valorado y reconocido (0.161)

Interpretación: La confianza y el compromiso en los líderes muestran una baja relación con la disponibilidad de herramientas y recursos (0,121) y con el reconocimiento del trabajo (0,161). Esto indica que los empleados no asocian directamente la inspiración de sus líderes con los recursos materiales ni con la valoración de su desempeño, sino más con el estilo de liderazgo, la comunicación y el trato recibido dentro de la organización, **lo que resalta la importancia de un liderazgo cercano, motivador y orientado al desarrollo del equipo.**

▪ **Responsabilidades justas y equitativa. (pregunta 12)**

- Motivada con las responsabilidades laborales (0,228)
- Trabajo valorado y reconocido (0,172)

Interpretación: La equidad en la distribución de responsabilidades tiene baja relación con la motivación laboral (0,228) y el reconocimiento del trabajo (0,172), lo que indica que sentirse motivado y valorado depende más del liderazgo y la cultura organizacional que de la carga de trabajo.

En conclusión: El clima laboral está influenciado principalmente por la equidad en la distribución de tareas, la comunicación efectiva y el reconocimiento del trabajo. La motivación y el compromiso dependen más del liderazgo y las oportunidades de crecimiento que de factores operativos como condiciones físicas o recursos. Para fortalecer el entorno laboral, es clave priorizar la comunicación interna, el liderazgo inspirador y el desarrollo profesional de los empleados.

CONCLUSIÓN

Conclusión 1: Clima Laboral

El análisis del clima laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Parroquial Rural de San Pablo de Ushpayacu reveló una percepción mayoritariamente positiva sobre el ambiente de trabajo. El 93,75% que corresponden a 15 funcionarios de GAD, considera que el entorno es adecuado, con un 56,25% indicando que están "de acuerdo" y un 37,5% afirmando estar "muy de acuerdo". Solo un 6,25%, que corresponde a 1 funcionario del GAD se mantuvo en una posición neutral. Asimismo, el 81,25% que corresponden a 13 funcionarios se sienten respetados y valorados por sus compañeros de trabajo, mientras que un 18,8% que corresponden a 3 funcionarios del GAD se mantuvo neutral. Estos resultados reflejan un ambiente colaborativo y armonioso dentro de la institución.

Conclusión 2: Comunicación y Liderazgo

La comunicación dentro de la organización es considerada efectiva por la mayoría de los empleados, con un 87,5%, que corresponden a 13 funcionarios del GAD afirmando estar de acuerdo o muy de acuerdo en que existe una comunicación clara entre los niveles jerárquicos. Sin embargo, un 6,3%, que corresponde a 1 funcionario del GAD, expresó desacuerdo y otro 6,3% se mantuvo neutral. En cuanto a liderazgo, el 81,25%, que corresponde a 13 funcionarios que indicaron que los directivos inspiran confianza y compromiso, mientras que un 18,75%, que corresponde a 3 funcionarios que cree que esto ocurre solo algunas veces. Este dato sugiere que, aunque la percepción del liderazgo es mayormente positiva, aún hay margen de mejora en la conexión y confianza entre los líderes y sus equipos.

Conclusión 3: Motivación y Recursos Laborales

El estudio evidenció que el 87,5%, que corresponde a 14 funcionarios del GAD, que siempre se siente motivado para cumplir con sus responsabilidades laborales, mientras que un 12,5%, que corresponde a 2 funcionarios que indicó sentirse motivado con frecuencia. Sobre los recursos disponibles, el 43,8%, que corresponde a 7 funcionarios del GAD, que manifestó creen que los recursos son suficientes, pero un 25%, que

corresponde a 4 funcionarios del GAD, se mostró neutral y un 6,3%, que corresponde a 1 funcionario que expresó desacuerdo. Estos datos indican que, aunque la mayoría de los trabajadores consideran que cuentan con lo necesario para desempeñar sus funciones, aún existe una proporción significativa que percibe carencias o dudas en este aspecto.

El Alfa de Cronbach obtuvo un valor de 0,871, indicando alta confiabilidad en el cuestionario aplicado. La Matriz de Correlación de Kendall mostró relaciones significativas, destacando que una mejor distribución de tareas (0,652) y una comunicación efectiva (0,630) están positivamente vinculadas con un clima laboral favorable. Estos resultados confirman la necesidad de fortalecer la equidad y la comunicación para mejorar la satisfacción y el desempeño del personal.

RECOMENDACIONES

1. Mejorar la Comunicación Organizacional

- Implementar reuniones periódicas entre directivos y empleados para mejorar la comunicación interna.
- Establecer canales de comunicación efectivos, como buzones de sugerencias o plataformas digitales, para que los empleados puedan expresar sus inquietudes y propuestas.
- Capacitar a los líderes en estrategias de comunicación para fomentar un ambiente de confianza y diálogo.

2. Fortalecer el Liderazgo y la Motivación

- Realizar programas de capacitación en liderazgo para los directivos y supervisores, promoviendo un liderazgo participativo y motivador.
- Aplicar estrategias de reconocimiento del desempeño, como incentivos, certificaciones o menciones honoríficas, para reforzar el sentido de pertenencia y compromiso.
- Fomentar actividades de integración y trabajo en equipo para fortalecer la relación entre empleados y mejorar el clima laboral.

3. Optimizar la Distribución de Carga Laboral

- Evaluar periódicamente la carga de trabajo de los empleados para evitar el estrés y mejorar la productividad.
- Redistribuir tareas de manera equitativa, asegurando que ningún colaborador tenga una sobrecarga de responsabilidades.
- Implementar pausas activas y flexibilidad en los horarios laborales para mejorar el bienestar de los trabajadores.

4. Garantizar la Suficiencia de Recursos Laborales

- Realizar una evaluación periódica sobre la disponibilidad y calidad de los recursos materiales y tecnológicos en la institución.
- Invertir en la actualización de equipos y herramientas necesarias para que los empleados puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente.
- Implementar un sistema de gestión de inventario que garantice que los recursos sean distribuidos de manera adecuada y oportuna.

5. Promover el Crecimiento Profesional

- Ofrecer capacitaciones y programas de desarrollo profesional para que los empleados puedan mejorar sus habilidades y crecer dentro de la organización.
- Brindar oportunidades de ascenso con base en el desempeño y las competencias demostradas por los trabajadores.
- Fomentar una cultura organizacional basada en la meritocracia y el aprendizaje continuo.