



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Clima Laboral y Toma De Decisiones en La Organización “27 De Octubre”

Puerto Inca – Cantón Naranjal, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. HILDA ALEXANDRA MARTÍNEZ MORA (ORCID: 0000-0002-2540-9262)

**ASESOR:**

Mg. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**PIURA - PERÚ**

2019

## **Dedicatoria**

Esta tesis se la dedico a mis hijos Jorge, Priscilla y Raúl, por ser los pilares fundamentales y apoyo en mi vida y siempre respaldarme en todo momento para poder cumplir una meta más en el ámbito profesional.

*Hilda Alexandra Martínez Mora*

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios y a mi Virgen Santísima, por haberme cuidado y protegido en cada viaje a Tumbes y poder retornar a mi hogar con tranquilidad y alcanzar mi meta, por acompañarme en cada decisión que tomé al realizar este proyecto que para mí es un logro que permitió mi crecimiento profesional.

*Hilda Alexandra Martínez Mora*

## Página del Jurado



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 6:00PM, del día 3 de Abril de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "CLIMA LABORAL Y TOMA DE DECISIONES EN LA ORGANIZACIÓN "27 DE OCTUBRE"

PUERTO INCA – CANTÓN NARANJAL, 2018

." presentada/o por el /la bachiller **MARTÍNEZ MORA HILDA ALEXANDRA.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_

*Aprobar por unanimidad*

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como *apta* para recibir el grado académico de **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA.**

Piura, 03 de Abril de 2019

DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA  
PRESIDENTA

MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL  
SECRETARIO

MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK  
VOCAL

## Declaratoria de Autenticidad

### Declaratoria de autenticidad

Yo, Hilda Alexandra Martínez Mora, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con CI 0702127580, con la tesis titulada "**Clima Laboral y Toma de Decisiones en la Organización "27 de Octubre" Puerto Inca – Cantón Naranjal**".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a sus autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo

Piura, agosto de 2018

**Hilda Alexandra Martínez Mora**

CI: 0702127580

## Índice

<b>Carátula.....</b>	<b>i</b>
<b>Dedicatoria.....</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento.....</b>	<b>iii</b>
<b>Página del Jurado.....</b>	<b>iv</b>
<b>Declaratoria de Autenticidad.....</b>	<b>v</b>
<b>Índice .....</b>	<b>vi</b>
<b>Índice de Tablas.....</b>	<b>viii</b>
<b>Índice de Figuras .....</b>	<b>x</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos previos .....	3
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	7
1.4 Formulación del Problema .....	19
1.5 Justificación del estudio .....	19
1.6 Hipótesis.....	20
1.7 Objetivos .....	21
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>23</b>
2. 1 Diseño de investigación .....	23
2.2 Variables, operacionalización .....	24
2.3 Población y muestra .....	25
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	26
2.5 Métodos de Análisis de datos.....	28
2.6 Aspectos éticos.....	29
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>30</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>43</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>46</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>48</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>49</b>

<b>ANEXOS .....</b>	<b>55</b>
1. Instrumentos de Recolección de datos .....	55
2. Validación de Instrumentos.....	62
3. Matriz de consistencia.....	81
4. Autorización de Aplicación de Encuesta para Proyecto de Investigación .....	84
5. Constancia emitida por la Organización “27 de octubre” que acredita la realización del estudio .....	85
6. Hojas de vida de los validadores .....	86
7. Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis .....	98
8. Captura de Software Turnitin.....	99
9. Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV .....	100
10. Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación.....	101

## Índice de Tablas

Tabla 1. Enfoque del Clima Laboral .....	8
Tabla 2. Capacidades del Clima Laboral .....	9
Tabla 3. Dimensiones de Clima Laboral .....	11
Tabla 4. Tipos de Clima Laboral.....	12
Tabla 5. Modelos de decisiones .....	16
Tabla 6. Tipos de Decisiones .....	16
Tabla 7. Proceso Determinante de toma de decisión .....	17
Tabla 8. Operacionalización de la variable independiente: Clima Laboral .....	24
Tabla 9. Operacionalización de la variable dependiente: Toma de Decisiones .....	25
Tabla 10. Distributivo de Población.....	25
Tabla 11. Validadores de los instrumentos de recolección de datos .....	28
Tabla 12. Distribución de encuestados por género .....	30
Tabla 13. Distribución de encuestados por su escolaridad.....	31
Tabla 14. Diagnóstico del Clima Laboral .....	32
Tabla 15. Ponderación de los ítems del cuestionario EDCO .....	33
Tabla 16. Diagnóstico de Toma de decisiones en la dimensión Identificar y analizar el problema.....	33
Tabla 17. Diagnóstico de Toma de decisiones en la dimensión Elección de la mejor opción.	35
Tabla 18. Diagnóstico de Toma de decisiones en la dimensión Evaluación de los resultados	36
Tabla 19. Prueba de Normalidad.....	37
Tabla 20. Correlación de Pearson entre las variables Clima laboral y Toma de decisiones ....	38
Tabla 21. Correlación entre la dimensión Relaciones Interpersonales de la variable Clima laboral y Toma de decisiones .....	39
Tabla 22. Correlación entre la dimensión Estabilidad Laboral de la variable Clima laboral y Toma de decisiones .....	40
Tabla 23. Correlación entre la dimensión Valores Colectivos de la variable Clima laboral y Toma de decisiones .....	40
Tabla 24. Correlación entre Clima laboral y la dimensión Identificar y analizar problema de la variable Toma de decisiones .....	41



Tabla 25. Correlación entre Clima laboral y la dimensión Elección de la Mejor Opción de la variable Toma de decisiones .....	42
Tabla 26. Correlación entre Clima laboral y la dimensión Evaluación de resultados de la variable Toma de decisiones .....	42

## Índice de Figuras

Figura 1. Circuito de toma de decisiones .....	17
Figura 2. Distribución de los encuestados por género .....	30
Figura 3. Distribución de encuestados por su escolaridad .....	31
Figura 4. Diagnóstico del Clima Laboral .....	32
Figura 5. Diagnóstico de Toma de decisiones en la dimensión Identificar y analizar el problema.....	34
Figura 6. Diagnóstico de Toma de decisiones en la dimensión Elección de la mejor opción .	35
Figura 7. Diagnóstico de Toma de decisiones en la dimensión Evaluación de los resultados.	36
Figura 8. Gráfico de Dispersión simple .....	38

## RESUMEN

El clima laboral y la toma de decisiones son determinantes para el desarrollo, productividad y eficiencia de una empresa independientemente de su actividad. La Organización "27 de octubre" es una asociación de agricultores que siembran caña de azúcar y algunos cultivos de temporada. Como grupo social, presentaron inconvenientes en estos aspectos vitales que frenaban su buena marcha. A través del paradigma positivista con enfoque cuantitativo se planteó como hipótesis establecer si existe relación entre el clima laboral y la toma de decisiones de la entidad. Para tal efecto, fue necesario recolectar información de 50 miembros y empleados de la organización mediante la aplicación de dos instrumentos validados, el cuestionario EDCO para el clima laboral y un cuestionario ajustado a la realidad de la entidad. El análisis de los resultados demostró que existe una relación indirecta insignificante entre ambas características por tal motivo, los factores de cada una no afectan a las demás. Sin embargo, otras de las conclusiones indicaron que los encuestados respondieron que el clima laboral fue nivel promedio; a pesar de aquello, situaciones como la remuneración, la disponibilidad de recursos y las relaciones interpersonales son difíciles dentro de la asociación. Finalmente, se recomendó que tanto el clima laboral como la toma de decisiones deben modificarse a favor de la entidad. Los aspectos del clima laboral deben ser evaluados para verificar detalles para mejora. El proceso de toma de decisiones debe esclarecerse y determinar características específicas de un problema relevante.

### **Palabras claves:**

Desarrollo productivo, clima laboral, toma de decisiones

## **ABSTRACT**

The working environment and the decisions making are determinant for the development, productivity and efficiency of a company independently of his activity. The organization "27 de Octubre" is a farmers' association that sugar cane and some cultures of season sow. As social group, they presented disadvantages in these vital aspects that were stopping his good march. Across the positivist paradigm with quantitative approach it considered as hypothesis to establish if relation exists between the working environment and the decisions making of the entity. For such an effect, it was necessary to gather information of 50 members and employees of the organization by means of the application of two validated instruments, the questionnaire EDCO for the working environment and a questionnaire adjusted to the reality of the entity. The analysis of the results demonstrated that there exists an indirect insignificant relation between both characteristics for such a motive, the factors of each one do not concern to other. Nevertheless, others of the conclusions indicated that the polled ones answered that the working environment was an average level; in spite of that one, situations like the remuneration, the availability of resources and the interpersonal relations are difficult inside the association. Finally, there was recommended that both the working environment and the decisions making must modify in favour of the entity. The aspects of the working environment must be evaluated to check details for improvement. The process of decisions making must be clarified and determine specific characteristics of a relevant problem.

### **Keywords:**

Productive development, working environment, decisions making

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1 Realidad problemática**

El clima laboral representa un aspecto fundamental para el correcto desenvolvimiento de una organización, cualquiera sea su naturaleza, ya que “condiciona el comportamiento de los miembros” (Chiavenato, 2007, p. 104). En una organización es vital que las relaciones entre sus miembros sean armoniosas con el objetivo que un ambiente agradable favorezca a sus proyectos, ya que “mejoran los resultados porque incrementan la productividad” (Chiavenato, 2007, p. 469).

La toma de decisión, en la misma línea, para una compañía corresponde a las competencias claves que exigen seleccionar entre una serie de opciones. Identificar el proceso de organizar e implementar decisiones involucrando aspectos humanos y técnicos que resulten efectivas (Amaya, 2010), permite alinear dichas decisiones a lo que planea la compañía.

El clima laboral ha sido elemento de investigación y estudio durante muchos años por la inherencia que tiene en el desarrollo de las actividades de las organizaciones. En España, se han desarrollado un sin número de tesis doctorales acerca del clima laboral determinando elementos de análisis, relaciones entre variables y dimensiones, ajuste a la realidad actual, importancia del liderazgo y demás conclusiones relevantes. García (2006) aplicó el cuestionario WES para evaluación del clima laboral y encontró relaciones estadísticas significativas entre las categorías que caracterizan al clima laboral, determinando que las distintas organizaciones evaluadas poseen distintos climas laborales. En contraposición, Arce et al. (1994) aplicó el mismo instrumento que fue el cuestionario no obteniendo resultados estadísticos importantes que relacionen variables del clima. En todas las investigaciones han resultado diferencias entre mujeres y hombres respecto de un número mínimo de variables intervinientes.

Un estudio realizado en América Latina por Acsendo durante el período 2014 – 2015 mostró sus resultados detallados y la evolución del clima laboral de 15 países dirigido a más de 500 empresas. República Dominicana alcanzó el más alto porcentaje con 81,35% y, por el contrario, el 69,76% obtuvo Perú con el menor porcentaje. Otra conclusión fue que Chile obtuvo bajos resultados a pesar de mantener estabilidad en la región, sin embargo, se consideró

consecuencia de la crisis a nivel político y económico que afecta negativamente el clima laboral. El 80,01% consideró que el Departamento Administrativo tienen mejor clima laboral y el 87,21% el Departamento de Dirección.

Un estudio realizado en una institución nacional llamada Instituto de la Niñez y la Familia de la ciudad de Ambato reflejó que el clima laboral del sector no favoreció a la labor que realizan sus servidores públicos. Los encuestados consideraron que no se ejerce un estilo de liderazgo que los apoye en sus áreas resultantes como debilidades. El clima laboral es negativo, entre varios motivos, porque los empleados deben ejecutar funciones no establecidas por el Ministerio de Inclusión y Economía Social y distintas a su profesionalización.

Los servidores públicos en el Ecuador deben adaptarse a las condiciones de clima laboral que difieren entre sus entidades. Vera (2016) evaluó a la Secretaría Nacional de Gestión de la Política en la ciudad de Quito, cuyo resultado indicó que sus empleados consideran que no cuentan con un clima laboral acorde a la representación de la institución ya que concluyeron que su comunicación vertical no era la apropiada, que existía confusión acerca de sus funciones, no se sentían retribuidos de forma eficiente y eficaz, existía deficiencia de unión y compañerismo, entre los factores más importantes.

Otra entidad evaluada fue el Consejo de Desarrollo de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador con una muestra de 50 funcionarios, donde se obtuvo que respecto del clima laboral el 75% los empleados percibieron como insatisfactorias las relaciones interpersonales entre jefes y subordinados, conjuntamente a ello, el factor del clima que se refirió a las retribuciones, reveló que el 74,5% se sienten insatisfechos con los salarios. Finalmente, el factor del clima laboral concerniente a las condiciones físicas del puesto de trabajo indicó que el 67% del total de colaboradores se mostraron insatisfechos con las características y facilidades que tienen sus puestos de trabajo para ejecutar las tareas de una manera adecuada. (San Martín, 2015).

La Organización “27 de octubre” nació por la asignación de un predio en Puerto Inca por parte del Gobierno Nacional a un grupo de socios con el propósito de que dicho terreno produzca algún tipo de plantación. La asociación cuenta con 40 socios y 10 empleados que realizan labores de campo en el predio establecido por el Gobierno. Al ser de ese tipo se presentaron distintos tipos de inconvenientes en las relaciones entre sus miembros y sus empleados.

Los socios de la organización no coordinaban acciones porque actuaban como individuos sin conciliar como lo determinaban los directivos de la misma. Los intereses personales de los socios afectaron el clima laboral de la organización, el trabajo de sus empleados, las inversiones que pudiesen hacer y la tramitación pertinente para su correcto funcionamiento.

Dicha inclinación desfavoreció el desempeño óptimo de la organización presentando caos en las reuniones de trabajo, estableciendo trabas a la labor administrativa, reduciendo la capacidad de sembríos de corto plazo, obstaculizando nuevas inversiones y la administración óptima del dinero, mermando la posibilidad de adquisición de bienes o maquinaria, etc. La expectativa monetaria que tenían los socios solía ser más elevada de lo que correspondía y, por tanto, detenían los procesos antes mencionados.

Adicionalmente, existen diferencias entre los socios lo que desemboca en falta de colaboración entre ellos. El presidente mantiene una actitud de indiferencia ante dicha situación, es decir, no contribuye a mejorar el clima de trabajo entre los miembros y entre los empleados. Ambos actores no se mostraron conformes con la remuneración económica y declararon que no existe ningún tipo de incentivo y reconocimiento agregado.

Las diferencias que se han presentado entre los socios de la organización y se proyectaron hacia los empleados dificultaron la buena marcha de la misma e inclusive, su proyección. La complejidad con la cual se puede llegar a seleccionar una decisión en conjunto es alta por lo tanto entorpece el funcionamiento de cualquier organismo. La falta de liderazgo de los encargados de la directiva no permite que se organice el procedimiento de toma de decisiones de la manera adecuada, limitando el progreso de la organización.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1 Internacionales**

Rodríguez (2014) presentó la tesis doctoral “Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubanas” a la Universidad de Granada y la Universidad de la Habana. Su investigación examinó aspectos teóricos acerca de

la toma de decisiones organizacionales y estratégicas priorizando la información. Su propósito era diseñar un esquema que incluya los factores y elementos que permita el uso adecuado de la información para realizar aplicar el proceso de toma de decisiones por parte de las autoridades. Emplearon el análisis documental y la fenomenografía cualitativa como método de investigación; examinaron el flujo de información que utilizan los directivos para dirigir la toma de decisión para identificar elementos y factores. La propuesta expuso un modelo que enfatiza el empleo de la información para tomar decisiones reconociendo el problema, el levantamiento de información, los involucrados y los elementos contextuales. El modelo desglosa las dimensiones procesual, de comportamiento y organizacional y, valora los diversos flujos de información, las fuentes, el proceso informativo, los elementos cognitivos y comportamentales para garantizar las capacidades y fortalezas de la institución respecto de la toma de decisiones estratégicas.

Bolaños y Franco (2017) realizaron la tesis “Clima Organizacional e Identificación Organizacional en Empleados de una Empresa de la Ciudad de Cali” para la Universidad Javeriana Cali con el objetivo de obtener el título de Psicología. El estudio empleó investigación bibliográfica y se aplicaron dos cuestionarios a una muestra de 21 trabajadores de género masculino: IMCOC para medir el clima organizacional y la adaptación española a la escala de identificación grupal de Tarrant para evaluar la identificación organizacional. Los resultados arrojaron que existe una relación entre las variables, siendo el primero desfavorable por lo que les impide desarrollar el segundo. Concluyeron que se debe fomentar mejoras en el clima organizacional para que los trabajadores logren identificarse con la empresa y se comprometan a alcanzar sus metas y objetivos.

Yovera (2013) elaboró la tesis de maestría titulada “El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal del Área Administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy”, presentada en la Universidad Nacional Abierta de Venezuela. Empleó investigación de campo con base documental en una muestra de 30 trabajadores en diversas dependencias del área e instituto citados. La investigación encontró las siguientes conclusiones a partir de los objetivos, donde determinó tres dimensiones correspondientes a la variable Desempeño Laboral: personales, profesional y técnicas. Las habilidades personales se desglosaron en remuneración, responsabilidad, compromiso y proactividad; los participantes expusieron que la remuneración no es de acuerdo a las funciones



que realizan ni cubren sus necesidades personales y, que tiene responsabilidades importantes como toma de decisiones para alcanzar resultados. Para la variable Clima Organizacional estableció dos dimensiones: factores externos e internos. Los funcionarios indicaron que los factores externos como normas, reglas y procedimientos, limitan mínimamente sus labores ya que la empresa cuenta con la infraestructura necesaria para facilitar su desempeño; sin embargo, agregaron que la institución pocas veces otorga reconocimientos o recompensas de motivación y, que no se ha logrado un liderazgo bien definido. A pesar de esto, los funcionarios tienen una buena percepción del ambiente y relación recibidos por parte del director y coordinadores así como del respeto, reconocimiento y calidad de vida en el trabajo, ya que casi siempre les satisfacen y motivan a desempeñar una mejor labor.

### **1.2.2 Nacionales**

Cuchi (2013) elaboró la tesis “Análisis Financiero y su Incidencia en la Toma de Decisiones de la Compañía de Transporte Mixto Jordanred S.A Barrio La Calera, Parroquia Eloy Alfaro, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi en el Periodo Económico 2009 – 2011” para la Universidad Técnica de Cotopaxi. La autora examinó los estados de resultados de la institución para indagar su situación económica por medio de cálculos de análisis obteniendo resultados favorables. Por requerimiento de la compañía, aplicó un conjunto de técnicas e instrumentos analíticos a los balances y estados de resultado tales como análisis vertical y horizontal e índices financieros para determinar la liquidez, la variación absoluta y relación, la solvencia, la gestión, la rentabilidad y, combinación de cuentas. La investigadora recomendó mejorar la estructura financiera de la compañía para favorecer sus resultados y su administración; de esta forma los directivos pudieron establecer condiciones adecuadas para la toma de decisiones.

Chica (2015) presentó la tesis “El Clima Organizacional y su influencia en el estrés laboral de los colaboradores de la Compañía de Seguros Sweaden” a la Universidad Central del Ecuador para obtener el título de Psicólogo Industrial. El autor empleó la línea teórica de Idalberto Chiavenato que relaciona al clima organizacional alto con relaciones de satisfacción entre empleados, mientras que un clima bajo provoca estrés, depresión e insatisfacción. Las modalidades de la investigación fueron correlacional y no experimental. Concluyó que el clima

organizacional es alto e influye positivamente en niveles bajos de estrés laboral por lo que el autor recomendó evaluar periódicamente estos aspectos para mantener el desempeño óptimo de los trabajadores.

Meléndez (2015) en la tesis de maestría titulada “Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los Trabajadores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el Periodo 2013 – 2014”, presentada en la Universidad Tecnológica Equinoccial. La investigación fue de tipo cuantitativo, realizada a una muestra de 30 trabajadores. Las conclusiones obtenidas fueron que el clima no influye en el desempeño laboral de los participantes por lo que no existen modelos estadísticos que establezcan dicha relación. Los resultados demostraron que la credibilidad es el único aspecto del clima laboral que influye de forma favorable en otros elementos que si intervienen en el desempeño, como el respeto. El desempeño es equivalente al desarrollo de las tareas y actividades, no obstante, el cumplimiento posee un valor agregado.

### **1.2.3 Locales**

Espinoza (2017) elaboró la tesis “Plan de mejora que favorezca el Clima Laboral de los directivos y trabajadores de EPUNEMI” para la Universidad Estatal de Milagro. El proyecto de investigación analizó los factores negativos que inciden en el clima laboral del departamento de CFAE-EPUNEMI con el fin de conocer a profundidad la manera en que los empleados se manejaban dentro de su ambiente laboral. Su objetivo fue proponer un plan de mejora que favorezca este aspecto basado en la observación de la satisfacción de los trabajadores y directivos, con el fin de lograr que aumente la productividad, efectividad y eficiencia. Las modalidades de investigación que emplearon fueron investigación cualitativa, de campo, descriptiva y explicativa. A partir de la información, realizó un diagnóstico que permitió conocer e identificar los puntos críticos, así como los puntos fuertes que representen mejora dentro del departamento mencionado. Para lograrlo, la autora diseñó un plan de mejora en el cual se formularon distintas acciones correctivas que fueron necesarias para los puntos que se analizaron dentro del departamento resolviendo de esta manera cual es el nivel de importancia en cuanto a mejoras existentes por medio de los indicadores que se manejan en CFAE. Al finalizar con el diagnóstico, recomendó buscar a profesionales que realicen y lleven a cabo la

adaptación del plan de mejora para que, de esta manera, se especifique lo que fue planeado con el fin de mejorar las actividades internas del departamento, promoviendo reducción de costos y aplicación de acciones necesarias para mejorar su productividad.

Alvarado, Hurtado y Yávar (2013) realizaron la tesis “Análisis del clima laboral en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas En la Universidad de Guayaquil” para la Universidad de Guayaquil. El proyecto se realizó en la Facultad de Ciencias Administrativas porque, según sus autores, es una de las más grandes de la Universidad de Guayaquil con el propósito de conocer las necesidades y motivos que impulsaban al trabajador a cooperar, identificarse con las metas de la organización para poder alcanzar un máximo de efectividad y productividad. Los tipos de investigación empleados fueron de campo y descriptiva y, la muestra de estudio constó de ciento diez (110) individuos del personal del área administrativo, a quienes encuestó con el instrumento idóneo. Por medio de la encuesta, percibieron que el clima laboral existente no era el adecuado, aunque es un aspecto que no se observa se percibe y es real en la organización que está integrado por un conjunto de elementos que condicionaban el ambiente en el que laboraban los funcionarios, puesto que refleja el estado de ánimo colectivo. En conclusión, propusieron lineamientos para mejorar el clima laboral porque en la investigación se estableció la importancia que un buen ambiente de trabajo influye en el rendimiento laboral en una organización.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Clima Laboral**

El clima laboral y la toma de decisiones son procesos de amplia relevancia en la organización, sin distinción de las actividades que realiza (Enríquez y Calderón, 2017) que facilita su desempeño adecuado, sea ésta pública o privada que se preocupan por que sus colaboradores alcancen su máximo de productividad mejorando el servicio que brinde para la empresa y al cliente, de ser el caso. A continuación, se detallaron conceptos clave para esclarecer los temas medulares del presente proyecto de investigación, según Bordas (2016), el clima laboral se puede definir desde distintos enfoques:

**Tabla 1. Enfoque del Clima Laboral**

<b>Perspectiva</b>	<b>Descripción</b>
Objetiva o Realista	Atributo objetivo y, relativamente, independiente de la consideración de los miembros.
Subjetiva o Fenomenológica	Atributo de los miembros enfocado en las características individuales y subjetivas.
Interaccionista	Interacción de la perspectiva objetiva y subjetiva

**Fuente: Bordas, M. (2016). Gestión Estratégica del Clima Laboral. Madrid: UNED.**

La misma autora condensa los conceptos que recolectó y define al clima laboral como el entorno de trabajo que se caracteriza por una gama de aspectos tangibles e intangibles que se encuentran, en ciento porcentaje, estable en una organización y, que influye en la motivación, comportamiento y actitudes de los miembros de la misma y en el desempeño de sus funciones (Bordas, 2016). Agrega, también que puede ser medido desde la operatividad mediante el estudio de las percepciones y la observación.

La autora describió asertivamente el concepto de clima laboral en la medida que existen elementos tangibles e intangibles que se interrelacionan y afectan al talento humano y desembocan en influenciar en el rendimiento empresarial. Lograr la medición oportuna del clima laboral a través de la descripción de elementos bien definidos con escalas ajustada a la realidad de la compañía favorece a sus objetivos institucionales.

Chiang, Martín y Núñez (2010) citaron a distintos autores para esquematizar un cuadro recogiendo conceptos de clima laboral de varios autores, donde Litwin (1968) y, Friedlander y Margulies (1969) coinciden en que corresponde a un proceso donde se involucra el comportamiento como las características de una organización. Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970) consideran que es un compendio de atributos que definen a una organización y responde a la manera como se enfrenta a sus miembros y entorno, agregando Hellriegel y Slocum (1974) que “son una serie de atributos que puede percibirse”.

Debido a la trayectoria de estudios relacionados al clima laboral, también se encontró que Schenieder y Hall (1972), James y Jones (1974), Schenieder (1975), Evan (1976),

Schneider y Reichers (1983) y, Reichers y Schneider (1900) coinciden en que clima laboral son las discernimientos de diferentes dimensiones que los miembros de una organización tienen. Los autores combinaron sus investigaciones para convenir en este concepto, lo cual lo torna en un término genérico y reconocido hasta la actualidad.

Con esta gama de conceptos, se identificó de mejor manera las definiciones de clima laboral y la influencia que puede tener en los demás aspectos de la compañía. Este importante efecto puede ser modificado a través de la innovación, según Chiavenato (2007), debe contar con las siguientes capacidades:

**Tabla 2. Capacidades del Clima Laboral**

<b>Capacidad</b>	<b>Descripción</b>
Adaptabilidad	Capacidad de solucionar problemas y reaccionar flexiblemente a las exigencias constantes de la organización. Permite la adaptación e integración de nuevas actividades de manera receptiva y transparente, dentro y fuera de la misma.
Sentido de identidad	Capacidad de conocer y comprender el pasado y presente de la organización para que todos sus miembros compartan sus objetivos y metas.
Perspectiva del medio ambiente	Percepción y la capacidad de evaluar, investigar y comprender el entorno.
Integración entre participantes	Capacidad de integrar a los miembros de una organización para que actúen como un solo organismo.

Fuente: Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill Interamericana

### **1.3.2 Orígenes del Clima Laboral**

La relación entre el ambiente y el trabajador fue estudiada por primera vez por Kurt Lewin en la década de 1940, aunque no se denominó como clima laboral inicialmente. En 1950,

el postulado de Cornell estableció que el clima laboral es el cúmulo de percepciones de los integrantes de una organización, ampliando lo expresado anteriormente por Lewin.

Del mismo modo y ajustando la definición de clima laboral a la evolución del mundo, autores como Forehand y Von Gilmer (1964), Tagiuri (1968), Schneider (1975), Weinert (1985), Likert (1986), Peiro y Prieto (1996), Guillén y Guil (1999), entre otros, escudriñaron las teorías y no escatimaron esfuerzos en estudios para analizar este elemento fundamental del desarrollo de las empresas.

Reichers y Schneider (1990) analizaron la evolución de la conceptualización del término clima laboral dividiendo su histórico en tres etapas:

1. **Introducción y elaboración:** Entre 1939 y 1960, se estableció una diferencia entre clima social y clima laboral, propiamente dicho. Las industrias pasaron de ser simples productoras a considerarse entornos psicológicos significativos para sus empleados.
2. **Evaluación e incremento:** Data de la década de 1970, se da un auge sobre las investigaciones científicas acerca del clima laboral. La criticidad aplicada a las teorías previas, las aportaciones a las organizaciones y la búsqueda de redundancia con otros conceptos son las características representativas de esta fase. A este respecto, autores como Johannesson (1973) y Guion (1973) lo identificaron como ambiguo a la satisfacción laboral por la redundancia en las dimensiones. En contraposición, autores como LaFollete y Sims (1975) y Schneider y Snyder (1975) defendieron la postura de diferencia entre los términos citados.
3. **Consolidación y Acomodación:** Desarrollada en la década de 1980, mantuvo el incremento en la investigación desde la variable necesaria para comprender la complejidad de las organizaciones. La postura en esta fase respecto de la unidad de análisis discrepó entre el individuo o la organización.

### **1.3.3 Dimensiones de Clima Laboral**

Según Quevedo, et al. (2006), las dimensiones se dividen de la siguiente manera:

Tabla 3. Dimensiones de Clima Laboral

<b>Dimensiones</b>	<b>Definición</b>
Relaciones interpersonales	Nivel de las relaciones respetuosas y consideradas de los empleados.
Estilo de dirección	Nivel de apoyo, estímulo y participación de los jefes hacia los empleados.
Sentido de pertenencia	Nivel de orgullo de los empleados al vincularse a la organización correspondiente al compromiso con sus objetivos y responsabilidad, tareas y metas.
Retribución	Nivel de equidad entre la remuneración y los beneficios de los empleados respecto de su trabajo.
Disponibilidad de recursos	Disposición de la información, infraestructura y apoyo de los demás miembros y dependencia para completar una tarea.
Estabilidad	Nivel de visión y pertenencia de los empleados hacia la empresa y criterio de justicia hacia la conversación o despido de colaboradores.
Claridad y coherencia en la dirección	Nivel de claridad en la dirección hacia el futuro para dar cumplimiento a las metas y programas siguen sus criterios y políticas.
Valores colectivos	Nivel de cooperación responsabilidad y respeto que se percibe al interior de la organización.

Fuente: Quevedo, A., Acero, Y., Echeverri, L., Lizarazo, S., & Sanabria, B. (2006). Escala de clima organizacional (EDCO). Bogotá: Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

### 1.3.4 Tipos de Clima Laboral

Según Bordas (2016) citó a Likert (1976) para expresar que él propuso la presencia de dos tipos de clima y los segregó en subdivisiones. Brunet (1987) dictado, también, por Bordas (2016) los detalló de la siguiente manera:

**Tabla 4. Tipos de Clima Laboral**

<b>Clima</b>		<b>Descripción</b>
<b>Autoritario</b>	<b>Sistema Explotador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desconfianza en sus empleados.</li> <li>• Solo la dirección toma las decisiones.</li> <li>• Asigna objetivos arbitrariamente.</li> <li>• Presenta un clima de miedo, castigos, acosos y amenazas.</li> <li>• Inestabilidad en el ambiente.</li> <li>• La dirección comunica directrices e instrucciones específicas.</li> </ul>
	<b>Sistema Paternalista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmite confianza a sus empleados.</li> <li>• La dirección toma mayoría de las decisiones.</li> <li>• La motivación se baja en recompensas y algunos castigos.</li> <li>• Emite un entorno estable y estructurado.</li> </ul>
<b>Participativo</b>	<b>Sistema Consultivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrece confianza a sus empleados.</li> <li>• Los directivos toman las decisiones, pero se les permite a los subordinados decidir sobre situaciones específicas.</li> <li>• La comunicación es descendente.</li> <li>• La motivación se transmite mediante castigos, recompensas y demás.</li> <li>• El ambiente es dinámico a partir de los objetivos por alcanzar.</li> </ul>
	<b>Sistema Participación en grupo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La dirección tiene máxima confianza en sus colaboradores.</li> <li>• Las tomas de decisión están distribuida en la organización.</li> <li>• La comunicación es ascendente, descendente y lateral.</li> <li>• La motivación se promueve por el reconocimiento.</li> <li>• Los empleados y la dirección conforman un equipo.</li> </ul>

Fuente: Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid: UNED.

### **1.3.5 Modelos de Clima Laboral**

#### **Modelo Explicativo**

El modelo explicativo busca comprender la participación y la relación de los elementos que intervienen en una organización. Un modelo aceptado es el de Litwin y Stringer



(Goncalves, 2001), que permite apreciar factores relacionados con el clima laboral que al ser diagnosticados permiten recuperar información de cómo es concebida por los trabajadores, la satisfacción y motivación que sienten y la productividad que ofrecen a partir de aquello.

Goncalves (2001) reitera que el clima laboral permite medir la forma como se percibe la organización y este elemento repercute en las motivaciones y comportamiento de sus miembros. Esta percepción establece consecuencias para la organización, sea positivas o negativas, a partir del resultado de la misma que pueden afectar a la satisfacción, rendimiento, productividad, adaptabilidad, ausentismo, etc.

### **Modelo de Intervención**

El modelo de intervención busca modificar el clima laboral a partir de los elementos que permiten aplicar una evaluación de los componentes que forman la organización. Este objetivo se dificulta ya que los cambios se aplican como resultado de la interacción de diferentes elementos que afectan la estructura y administración de la organización.

Ante lo anterior expuesto, se debe manejar métodos de desarrollo organizacional que faciliten la intervención en distintos componentes, es decir, algunas variables para alcanzar un cambio considerable y duradero del clima laboral.

El Modelo de Intervención propuesto en base a las teorías de Lewin y House se compone de cinco (5) fases:

1. Fase I: Elegir a una persona para que intervenga en conflictos, reporte de observaciones y facilite la toma de conciencia en otros sistemas organizacionales.
2. Fase II: Aplicar mejoras, modificaciones y/o reajustes a nivel de la estructura y de los procesos. Así como también, los cambios de actitudes que se propician entre las partes.
3. Fase III: Transmitir a las partes los comportamientos que están enlazados con los cambios en los procesos y en la estructura.
4. Fase IV: Verificar si el rendimiento, después de las modificaciones realizadas durante las primeras fases, está de acuerdo con los objetivos deseados para realizar los reajustes necesarios.

5. Fase V: Integrar los cambios en la organización a fin de incrementar su eficacia. Implementar un sistema de supervisión para controlar y fortalecer los cambios.

Otro modelo en esta línea está compuesto por cuatro (4) componentes que permite medir clima organizacional:

1. Contexto organizativo: Gama de aspectos relacionados con la estructura de la organización a nivel macro.
2. Contenido del trabajo: Elementos relevantes dentro de la organización.
3. Significado del grupo: Elementos que limitan o determina la consistencia de los miembros de la organización.
4. Apreciación personal del individuo: Percepciones objetivas y subjetivas que se comparte con el grupo y la organización.

### **1.3.6 Clima laboral en organizaciones públicas**

Los elementos básicos del clima laboral en las entidades públicas son sus principios y valores, que son transversales y se encuentran inmersos en sus objetivos estratégicos. No obstante, esto se divide a partir de los estilos de comportamiento, liderazgo y formas de actuar del nivel administrativos y demás empleados. El desarrollo de un buen clima laboral depende de la disposición de los empleados a propiciar las condiciones adecuadas a partir del liderazgo que reciban.

La posibilidad de adquirir un clima laboral adecuado se rige a partir del compromiso y la participación de la dirección y los líderes principales de la organización, quienes con su actitud autocrítica, reflexiva y disposición a aprender y desaprender se alinean a ese propósito. A esto se suma el involucramiento de los servidores públicos quienes responden a la motivación que puede potenciarse a través de reconocimientos o incentivos para seleccionarlos, promoverlos y apoyarlos; además de un sistema de recompensas que fomente el desarrollo de sus labores en vías de los valores de la entidad a la que pertenecen.

El clima laboral ejerce gran importancia en la gestión y productividad de este tipo de instituciones, cuando es promovido y adecuadamente instituido en su administración. Los

servidores y funcionarios públicos al sentirse identificados con la entidad, objetivos y proyectos a desarrollar debe reflejarse en una mayor calidad de los productos y resultados.

Mayor (2009) expone que siempre se ha tenido en cuenta que, la gestión de las organizaciones públicas debe estar orientada hacia la satisfacción de la comunidad. El autor agrega que la tendencia es preocuparse también por el funcionario como capital humano e intelectual pues es quien ejerce o ejecuta el servicio o producto público. Determinando que los servidores públicos se sienten más identificados con la entidad mediante un clima favorable, y esto, a su vez, se reflejará en una mayor calidad de servicio hacia el usuario.

### **1.3.7 Toma de Decisiones**

Gan y Trigené expresan que la toma de decisiones es una de las funciones que la directiva desempeña, generalmente, que pueden ser operativas o estrategias, que permiten corregir situaciones que no hayan permitido cumplir con sus objetivos. La posición de los autores fue indicar que la toma de decisiones es exclusividad de los directivos; sin embargo, expresan que dependerá del clima laboral que rijan en la compañía para dar libertad a los empleados de tomar decisiones en distinto nivel.

Cuando se requiere la toma de decisiones se debe iniciar con un proceso de razonamiento focalizado en la situación que requiere una solución, donde se puede incluir diversas disciplinas y creatividad. Dependiendo del contexto de la decisión y las opciones propuesta, es menester del directivo seleccionar la más idónea para dar solución a un problema determinado; no obstante, puede valerse de cualquier empleado para decidir convenientemente.

Según Amaya (2010), los modelos de decisiones se clasifican en:

**Tabla 5. Modelos de decisiones**

<b>Modelo</b>	<b>Descripción</b>
Determinante	Son decisiones que generan buenos resultados asegurados, es decir, se logra lo que se espera.
Probabilista	Son decisiones que presentan resultados inciertos por lo que puede no generar buenos resultados y por lo que debe tenerse en cuenta tanto el riesgo como el resultado.

Fuente: Amaya, J. (2010). Toma de Decisiones Generales. Estados Unidos: ECOE Ediciones

### **1.3.8 Tipos de Decisiones**

Todas las decisiones son distintas y se basa en sus consecuencias, la adaptabilidad, la relevancia, etc. Existen algunas propuestas para su clasificación entre las cuales las más representativas son:

**Tabla 6. Tipos de Decisiones**

<b>Características</b>	<b>Tipos</b>
Por niveles	Decisiones estratégicas Decisiones tácticas Decisiones operativas
Por métodos	Decisiones programadas Decisiones no programadas

Fuente: Amaya, J. (2010). Toma de Decisiones Generales. Estados Unidos: ECOE Ediciones

### **1.3.9 Proceso Determinante**

El proceso del modelo determinante, según Amaya (2010), se refleja en la siguiente secuencia donde puede haber retroalimentación:

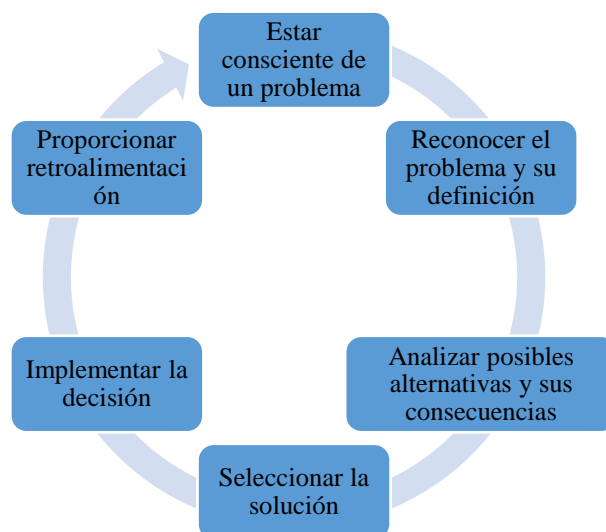
**Tabla 7. Proceso Determinante de toma de decisión**

<b>Pasos</b>	<b>Descripción</b>
Comprensión del problema	Examinar y comprender el problema y las condiciones para llegar a una solución. La recopilación de información orienta mejores decisiones.
Construcción de un modelo analítico	Traduce el problema comprendido al lenguaje matemático para realizar cálculos y compara resultados en distintas situaciones. Esto se divide en tres grupos de entrada: parámetros, controlables e incontrolables. Estos últimos son los principales para la toma de decisiones.
Búsqueda de una solución acertada	Se aplica una técnica de resolución a partir de las características del modelo y luego se realiza la validación de los resultados obtenidos. Esto se realiza a partir de algunas presunciones que se deben considerar ante la solución y modificarlas para verificar como cambia la solución.
Comunicación de los resultados del decisor	El analista comunica los resultados obtenidos al decisor. El analista realiza las recomendaciones y el decisor las implementa o no.

Fuente: Amaya, J. (2010). *Toma de Decisiones Generales*. Estados Unidos: ECOE Ediciones

Solano (2003) cita a Paul Moody (1983) para describir otra metodología de toma de decisiones como un circuito cerrado que empieza con reconocer y delimitar un problema y lo delimita, es decir, debe existir una disparidad entre una condición real y una deseable.

**Figura 1. Circuito de toma de decisiones**



**Circuito de la toma de decisiones (Moody 1983)**

Fuente: Solano, A. (2003). *Toma de decisiones gerenciales*. Tecnología en marcha, 16(3), 45.

### **1.3.10 Toma de decisiones en organizaciones publicas**

Las organizaciones públicas son diferentes de las privadas en relación con los poderes públicos que busca el interés de la colectividad donde se ubica la misma. De ese modo, se considera que la toma de decisión se aplica a partir de la necesidad prioritaria que se presente y a la posibilidad de presupuesto que maneje para asignarle a su solución.

Partiendo de la idea de que la toma de decisiones es una actividad vital para cualquier institución se considera de mayor importancia si es pública. Las decisiones tomadas en este tipo de compañías deben ser encaminadas a conseguir sus objetivos, todo esto con el fin de brindar un mejor servicio para quienes están dirigidos. Para lograr una toma de decisiones efectiva se requiere de información como fuente directa, ya que se considera que las decisiones serán mejores siempre que los datos sean óptimos en cantidad como en calidad.

El proceso de toma de decisiones en una institución pública se ajusta de acuerdo a los objetivos diseñados por parte del Estado que controla, a su vez, sus actividades. El poder de las gestiones que realizan, en su mayoría, es descentralizado, es decir, pertenece a las propias entidades quienes se encuentran divididos en departamentos con directivos, administrativos y empleados asignados por el Gobierno.

Cabe mencionar en este aspecto que, según Mendieta (2005), los coordinadores y la satisfacción de las distintas dimensiones, niveles y necesidades, condicionan la toma de decisiones e incluso, la autora considera la afirmación que este aspecto se intensifica en las públicas, ya que en ocasiones se busca dar solución a mucho.

La importancia de la toma de decisión en las empresas públicas, según Simon (1957), depende de dos variables: la cantidad de personas que se verán afectadas y la cantidad de recursos que se comprometen en la ejecución de la misma. Respecto de recursos, la determinación es distinta en las empresas públicas puesto que los recursos orientados son cuantiosos para lograr la implementación de una determinada decisión, lo cual conlleva, que sean de mayor importancia de cara a la sociedad. El tiempo también refleja importancia en la toma de decisiones ya que en el caso de lo público puede tomar meses o años y, por el contrario, existen otras que necesitan respuestas inmediatas. A partir de eso, se establece la prioridad de una decisión.

## **1.4 Formulación del Problema**

¿Qué relación existe entre el clima laboral y la toma de decisiones en la Organización “27 de octubre” de Puerto Inca – Cantón Naranjal?

## **1.5 Justificación del estudio**

La presente investigación se focalizó en la Organización “27 de octubre” para examinar el estado actual del clima laboral ya que se consideró que ha afectado el desarrollo de toma de decisiones restando progreso al grupo de socios como equipo. Es así que busco conocer a profundidad los conceptos teóricos para relacionarlos con la realidad institucional.

Las visitas directas en la organización permitieron conocer que existen inconvenientes en las relaciones interpersonales tanto de miembros como de empleados. La posibilidad de analizarlo permite mejorar dicho aspecto y mejorar el ambiente en las cuales se desenvuelven las actividades cotidianas de la entidad, con el fin de mejorar su prestigio frente a la comunidad.

La pertinencia del estudio se dirige a que la organización pueda realizar acciones efectivas sobre la problemática descrita que ellos reconocieron como un paso atrás a lo que han logrado. Por tal motivo, la directiva facilitó la apertura al proyecto para que sus resultados favorezcan sus gestiones en todos los ámbitos en los que se desenvuelve el organismo. Institucionalmente, la investigación dejó sobre la mesa la necesidad de reorganización y/o reconsideración de sus políticas y normas.

El empleo del paradigma positivista con enfoque cuantitativo logró recabar información de tipo bibliográfico de cada variable y la recolección de información a través de dos (2) cuestionarios para encuestas asentó la realidad institucional a las dimensiones seleccionadas y puede servir como referente para evaluar a otras instituciones con similares características.

La indagación en todas sus etapas fue un insumo favorable que se espera beneficie a la organización para la toma de decisiones, ya que se evaluó su relación con el clima laboral. Estas conclusiones permitieron a sus directivos tomar acciones sobre este elemento fundamental. Los beneficios dados a los empleados y a los socios se extienden a sus familias que, en su mayoría, pertenece a la población de Puerto Inca y alrededores del cantón Naranjal.

Finalmente, la ejecución del proyecto proveyó una evaluación del clima laboral en distintas dimensiones que puede optimizarse para lograr que la toma de decisiones sea mejor orientada y aplique soluciones a los problemas relevantes que potencien la buena marcha de la organización, aporten a la comunidad de Puerto Inca y favorezca a sus miembros y empleados.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

H<sub>a</sub>: Existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.

H<sub>o</sub>: No existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.

### **1.6.2 Hipótesis Específicas**

H<sub>a1</sub>: Existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Relaciones interpersonales de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.

H<sub>o1</sub>: No existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Relaciones interpersonales de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.

H<sub>a2</sub>: Existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Estabilidad de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.

H<sub>o2</sub>: No existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Estabilidad de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.

H<sub>a3</sub>: Existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Valores colectivos de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.



Ho3: No existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Valores colectivos de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.

H $\alpha$ 4: Existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Identificar y analizar el problema de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.

Ho4: No existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Identificar y analizar el problema de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.

H $\alpha$ 5: Existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Elección de la mejor opción de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.

Ho5: No existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Elección de la mejor opción de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.

H $\alpha$ 6: Existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Evaluación de los resultados de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.

Ho6: No existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Evaluación de los resultados de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Establecer la relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones de la Organización “27 de octubre” de Puerto Inca del Cantón Naranjal a través de investigación documental y de campo y, técnicas de recolección de datos.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

1. Determinar la relación entre Clima Laboral y Toma de decisiones en la dimensión Relaciones interpersonales de la Organización “27 de octubre” mediante la aplicación de encuestas.

2. Determinar la relación entre Clima Laboral y Toma de decisiones en la dimensión Estabilidad de la Organización “27 de octubre” mediante la aplicación de encuestas.
3. Determinar la relación entre Clima Laboral y Toma de decisiones en la dimensión Valores colectivos de la Organización “27 de octubre” mediante la aplicación de encuestas.
4. Determinar la relación entre Clima Laboral y Toma de decisiones en la dimensión Identificar y analizar el problema de la Organización “27 de octubre” mediante la aplicación de encuestas.
5. Determinar la relación entre Clima Laboral y Toma de decisiones en la dimensión Elección de la mejor opción de la Organización “27 de octubre” mediante la aplicación de encuestas.
6. Determinar la relación entre Clima Laboral y Toma de decisiones en la dimensión Evaluación de los resultados de la Organización “27 de octubre” mediante la aplicación de encuestas.

## II. MÉTODOS

### 2. 1 Diseño de investigación

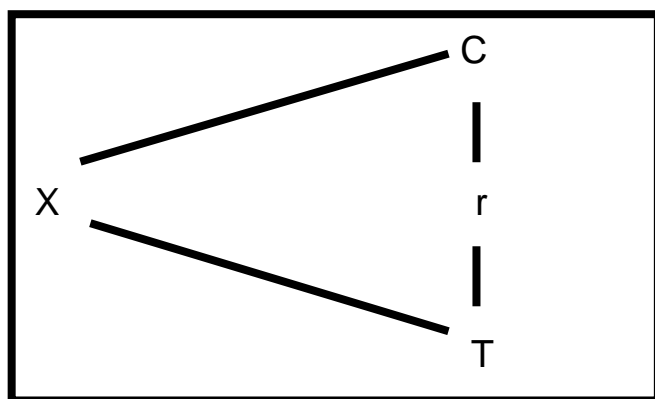
#### 2.1.1 Tipo

Al considerar el estudio del clima laboral y el proceso de toma de decisiones de la Organización “27 de octubre” se seleccionó el paradigma positivista con enfoque cuantitativo que permite mantener un orden secuencial para medir las variables en un contexto específico para establecer conclusiones (Hernández, et al., 2010).

Para el presente estudio se utilizó la investigación correlacional que permitió obtener la información de las situaciones de la Organización “27 de octubre” en el contexto en cual se desenvuelven el clima laboral y el proceso de toma de decisiones, considerando los factores que intervinieron y la relación entre ambas variables. A partir de esto, se contempló que la Organización “27 de octubre” tenía la apertura necesaria para someterse a un estudio cuantitativo de su clima laboral y toma de decisiones que posibilitó socavar la mayor cantidad de información y determinar mejores posturas para desarrollar sus servicios.

#### 2.1.2 Diseño

El diseño de investigación fue correlacional puesto que se estudió la influencia que tenían entre sí, es decir, el clima laboral sobre la toma de decisiones. Las relaciones entre las variables fue la siguiente:



**Donde:**

X: Miembros y trabajadores de la Organización “27 de octubre”

C: Clima laboral

T: Toma de decisiones

r: Relación entre las variables



**Tabla 9. Operacionalización de la variable dependiente: Toma de Decisiones**

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operativa</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Categorías</b>
Dependiente: Toma de decisiones	Es la manera que los empleados emplean cuando se debe tomar una decisión, tomando en consideración el análisis y la información. (Da Silva, De Oliveira, Bedin y Rover, 2011)	El proceso determinante para toma de decisiones empresariales se basa en comprensión del problema, construcción de un modelo, búsqueda de una solución efectiva y comunicación de los efectos del decisor, según Amaya (2010).	Comprensión del problema  Construcción de un modelo analítico  Búsqueda de una solución acertada	Problema Objetivos Restricciones  Conversión del problema a lenguaje matemático Grupos de entrada Hipótesis  Técnicas de solución Validación de resultados Soluciones estratégicas (alternativas)  Informe Toma de decisión final	Siempre  Frecuente  Algunas veces Muy pocas veces  Nunca

Elaborado por: Alexandra Martínez M.

### 2.3 Población y muestra

La población fue constituida por la totalidad de los integrantes que intervienen en una investigación. Para efectos del presente estudio, la población fue a los socios de la Organización “27 de octubre” y sus empleados:

**Tabla 10. Distributivo de Población**

<b>N°</b>	<b>Detalle</b>	<b>Personas</b>
1	Socios	40
2	Empleados administrativos	2
3	Empleados de campo	8
	<b>TOTAL</b>	<b>50</b>

Elaborado por: Alexandra Martínez M.

Como se observa en el detalle de la población, intervinieron 50 personas lo cual es un número pequeño para evaluar. Por tal motivo, se mantuvo el mismo número para la muestra ya que se consideró manejable y permitió aplicar la recolección de información para evaluar el clima laboral y el proceso de toma de decisiones que ha regido la organización.

Como criterio de inclusión, se consideraron aptos para encuestar todos los socios y empleados pertenecientes a la Organización “27 de octubre” ya que se resaltó la característica de grupo reducido, además, todos deseaban participar de manera voluntaria. Como criterio de exclusión, se consideró a los empleados y socio que por cualquier situación de fuerza mayor faltaron a sus responsabilidades por viaje largo o enfermedad que les impidiera participar en algún momento de la investigación. Esta situación no se presentó por lo que se encuestaron con normalidad a 50 individuos.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnicas**

#### **La encuesta**

La encuesta es una técnica que se aplica a una muestra específica de grupo en estudio para recolectar información real y se ejecuta de manera individual. La encuesta se aplicó a los socios, empleados administrativos y empleados de campo para recopilar información acerca del clima laboral, la toma de decisiones y su participación en el mismo. Estos datos también ayudaron a responder muchas interrogantes del problema de esta investigación.

### **2.4.2 Instrumento**

#### **Cuestionario**

Un cuestionario es un instrumento empleado para una o varias variables mediante un conjunto de cuestiones, es decir, constituye un recurso para registrar datos sobre los temas a investigar (Hernández, et al., 2010). Los cuestionarios que se utilizaron fueron dos (2) diferentes: uno acerca del clima laboral y otro a la toma de decisiones a manera de encuesta.

El cuestionario de clima laboral es el conocido EDCO desarrollado por Quevedo, et al. (2006) aplicó las siguientes dimensiones: Relaciones interpersonales con cinco (5) ítems, Estilo de dirección con cinco (5) ítems, Sentido de pertenencia con tres (3) ítems, Retribución con cinco (5) ítems, Disponibilidad de recursos con cuatro (4) ítems, Estabilidad con cinco (5) ítems, Claridad y coherencia en la dirección con cinco (5) ítems y Valores colectivos con cinco (5) ítems.

El cuestionario de toma de decisiones fue elaborado por la autora a partir de algunas opciones resultantes en la investigación. Las dimensiones seleccionadas fueron: Identificar y analizar el problema con tres (3) ítems, Identificar los criterios de decisión y ponderarlos con dos (2) ítems, Definir la prioridad para atender el problema con dos (2) ítems, Generar las opciones de solución con cuatro (4) ítems, Evaluar las opciones con dos (2) ítems, Elección de la mejor opción con tres (3) ítems, Aplicación de la decisión con dos (2) ítems y Evaluación de los resultados con tres (3) ítems.

### **2.4.3 Validez y Confiabilidad**

Bernal (2010) expresó que la validez puede verse desde distintas perspectivas: la validez real está vinculada con el juicio que se realiza acerca si el instrumento a aplicar mide lo que debe medir. La validez de contenido se relaciona al juicio que se realiza sobre si el instrumento representa la variable que se mide. La validez de criterio se refiere al juicio que se realiza sobre si el instrumento tiene la capacidad para predecir la variable que se mide.

La confiabilidad de un instrumento de recolección de datos corresponde al grado en que su aplicación se haya dado en varias ocasiones pero produzca los mismos resultados (Hernández, et al, 2010, p. 200). Para determinar la confiabilidad del instrumento se procederá a través de validación de expertos.

**Tabla 11. Validadores de los instrumentos de recolección de datos**

<b>Nombre del experto</b>	<b>Grado</b>	<b>Cargo</b>
Gloria Valderrama Barragán	Magister en Tributación y Finanzas	Docente en Universidad Estatal de Milagro
Ítalo Palacio Anzules	Master en Planificación y gestión de proyectos agroturísticos y ecológicos	Docente en Universidad Estatal de Milagro
Clemencia Aguirre Plúas	Master en Psicología laboral con mención Desarrollo humano y de la organización	Docente en Universidad Estatal de Milagro

**Elaborado por: Alexandra Martínez M.**

Los expertos seleccionados realizaron la revisión de los dos (2) instrumentos inicialmente escribiendo comentarios en los ítems necesarios. Después de la corrección, los revisaron para confirmar los cambios descritos.

## **2.5 Métodos de Análisis de datos**

El análisis de datos requirió de un aplicativo informativo que permite evaluar la información obtenida al ejecutar la aplicación de los cuestionarios. Para el estudio se elaboraron cuadros de presentación de la información y gráficos estadísticos con cantidades y porcentajes empleando el programa Microsoft Excel, y se calcularon estadísticos descriptivos con el apoyo del software estadístico SPSS versión 20.0.

El análisis apuntó a la verificación de la hipótesis. El resultado permitió formular la conclusión general de la investigación. Los pasos desarrollados para lograrlo fueron:

1. Solicitar autorización de los directivos de la Organización “27 de octubre” para aplicar las encuestas.
2. Aplicar las encuestas.
3. Tabular la información empleando Microsoft Excel.



4. Ingresar la información tabulada a SPSS.
5. Generar el análisis de datos. Considerar correlación entre las variables.
6. Establecer discusión de resultados.

## **2.6 Aspectos éticos**

La investigación acerca del clima laboral y toma de decisiones recogió información **confidencial** de los socios de la Organización “27 de octubre” y los empleados contratados manteniendo el **anonimato** en la encuesta. Se transmitió dicha premisa a los participantes de forma verbal para que aporten a la investigación significativamente. Se mantuvo la **integridad de los datos** recolectados para evitar que se alteren los mismos. Todo participante de la investigación fue debidamente **informado** para obtener su consentimiento y disposición a la misma.

### III. RESULTADOS

#### Descripción de los Resultados

La recolección de datos se dio a través de dos cuestionarios dirigidos a los socios y empleados de la Organización “27 de octubre”. Una vez levantada la información, se digitalizó y tabuló utilizando Microsoft Excel y SPSS. Felizmente, se pudo encuestar al 100% de la población proyectada para el estudio que correspondió a 50 participantes.

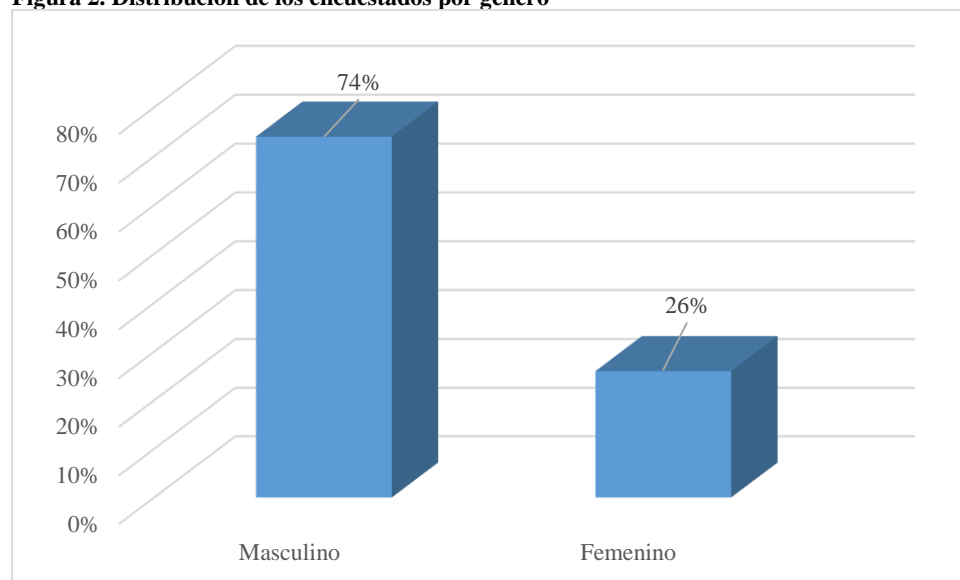
#### Encuestados de la Organización “27 de octubre” según su género

Tabla 12. Distribución de encuestados por género

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Masculino	37	74%
2	Femenino	13	26%
		50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Distribución de los encuestados por género



Fuente: Elaboración propia

#### Apreciaciones:

- En la Figura 2, se observa que el 74% de los encuestados corresponde a género Masculino.

- El 26% de los encuestados corresponde a género Femenino.
- La Figura 2 muestra el predominio del género masculino sobre el género femenino en la organización.

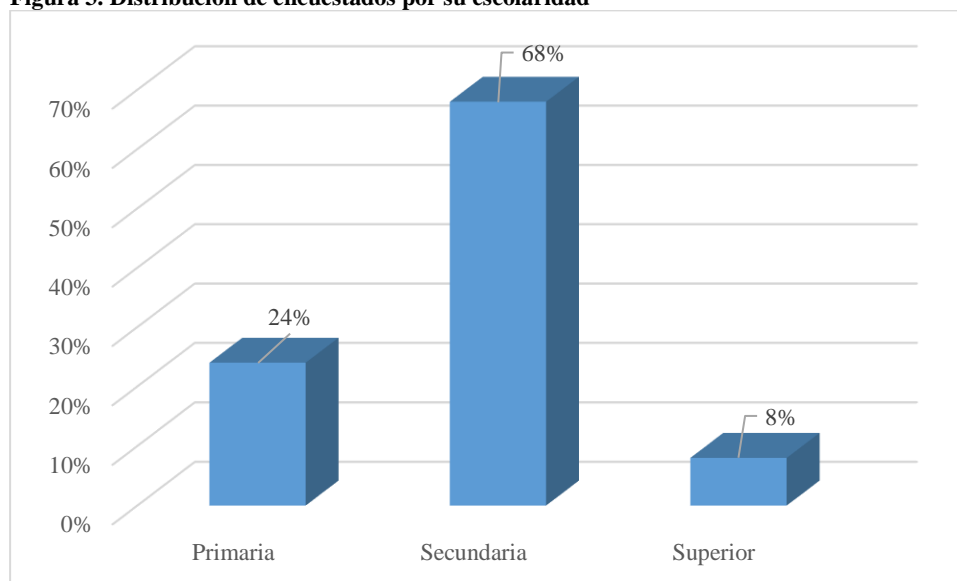
### Encuestados de la Organización “27 de octubre” según su escolaridad

**Tabla 13. Distribución de encuestados por su escolaridad**

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Primaria	12	24%
2	Secundaria	34	68%
3	Superior	4	8%
		50	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 3. Distribución de encuestados por su escolaridad**



Fuente: Elaboración propia

### Apreciaciones:

- En la Figura 3, se existen encuestados en las tres opciones de escolaridad propuestas. El 24% de los encuestados terminaron la instrucción primaria, el 68% terminaron la instrucción secundaria y el 8% logró cursar la educación superior.
- El nivel más frecuente de educación que tienen los miembros y empleados de la organización es la secundaria.

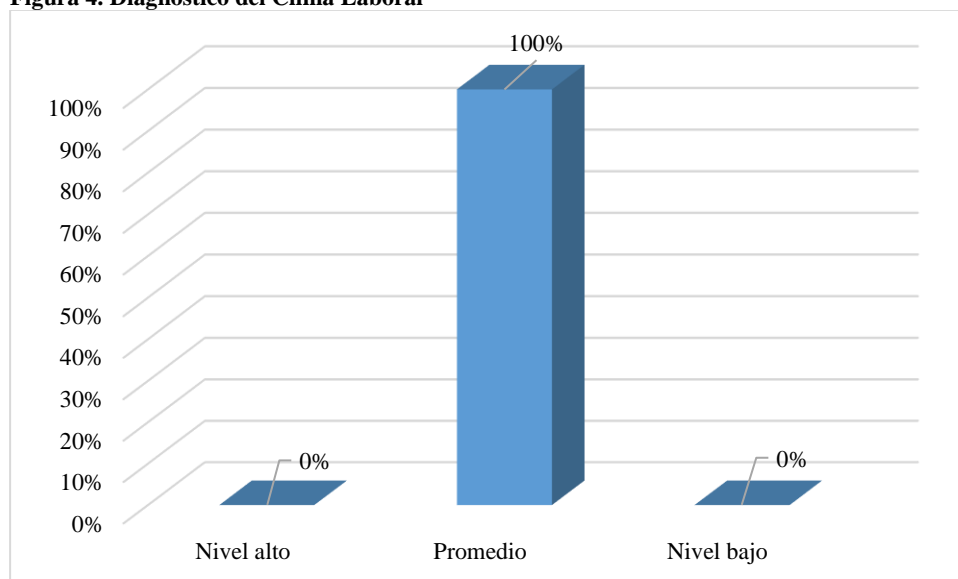
## Diagnóstico del Clima Laboral de la Organización “27 de octubre”

Tabla 14. Diagnóstico del Clima Laboral

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Nivel alto	0	0%
2	Promedio	50	100%
3	Nivel bajo	0	0%
		50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Diagnóstico del Clima Laboral



Fuente: Elaboración propia

### Apreciaciones:

- El cuestionario aplicado a los cincuenta (50) participantes de la Organización “27 de octubre” se llama Escala de Clima Organizacional (EDCO) que involucra varias dimensiones que examinan la condición del clima laboral.
- El cuestionario EDCO contó con ítems positivos y negativos para agregar o reducir valores a partir de las respuestas.
- A partir de los resultados, el clima laboral puede ser nivel alto, promedio y bajo.
- En la Figura 4, el 100% de los encuestados respondieron a todos los ítems y como resultado categorizaron al clima laboral como Promedio, incluyendo todas las dimensiones consultadas.

Para ampliar el detalle de los ítems empleados en el instrumento EDCO y determinar la ponderación de cada uno se agrega la siguiente tabla:

**Tabla 15. Ponderación de los ítems del cuestionario EDCO**

Ítem	Siempre	Frecuentemente	A veces	Muy pocas veces	Nunca
1, 2, 5, 6, 8, 11, 12, 14, 15, 19, 24, 27, 28, 29, 33, 34, 35, 37	5	4	3	2	1
3, 4, 7, 9, 10, 13, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 30, 31, 32, 36	1	2	3	4	5

Fuente: Quevedo, A., Acero, Y., Echeverri, L., Lizarazo, S., y Sanabria, B. (2006). Escala de clima organizacional (EDCO). Bogotá: Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

### Diagnóstico de Toma de Decisiones de la Organización “27 de octubre”

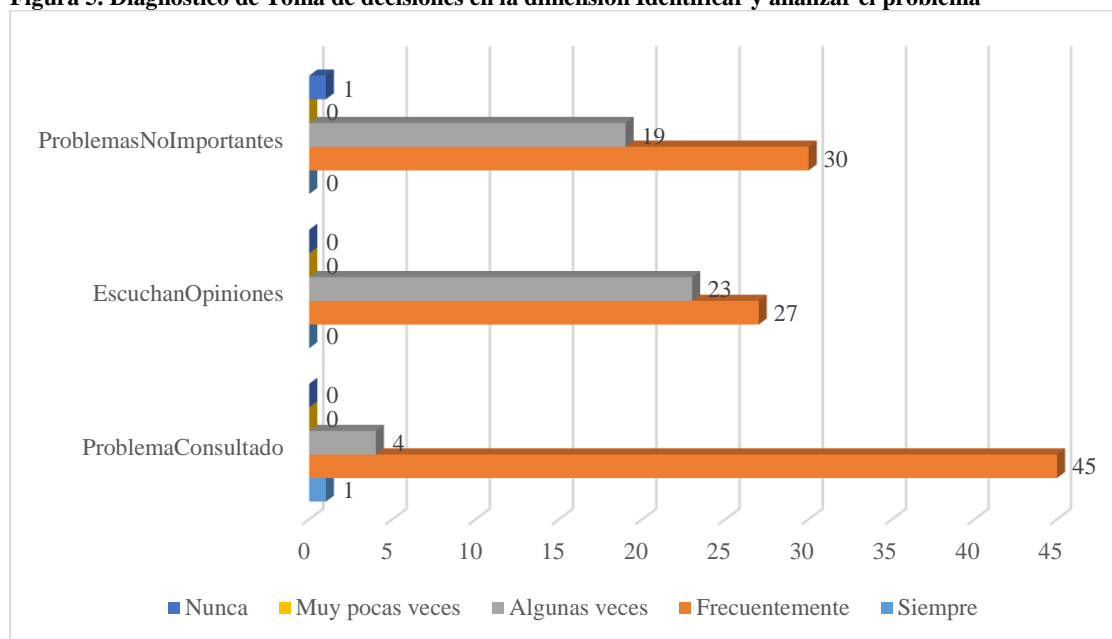
El cuestionario empleado para recoger la información acerca de toma de decisiones fue elaborado por la autora a partir de algunos instrumentos revisados. Para reflejar dichos resultados se presentan los siguientes gráficos de acuerdo a las dimensiones más relevantes con sus respectivos comentarios:

**Tabla 16. Diagnóstico de Toma de decisiones en la dimensión Identificar y analizar el problema**

<b>Identificar y analizar el problema</b>			
Ítem	Problema Consultado	Escuchan Opiniones	Problemas No Importantes
Siempre	1	0	0
Frecuentemente	45	27	30
Algunas veces	4	23	19
Muy pocas veces	0	0	0
Nunca	0	0	1
	50	50	50

Fuente: Elaboración propia

**Figura 5. Diagnóstico de Toma de decisiones en la dimensión Identificar y analizar el problema**



Fuente: Elaboración propia

### Apreciaciones:

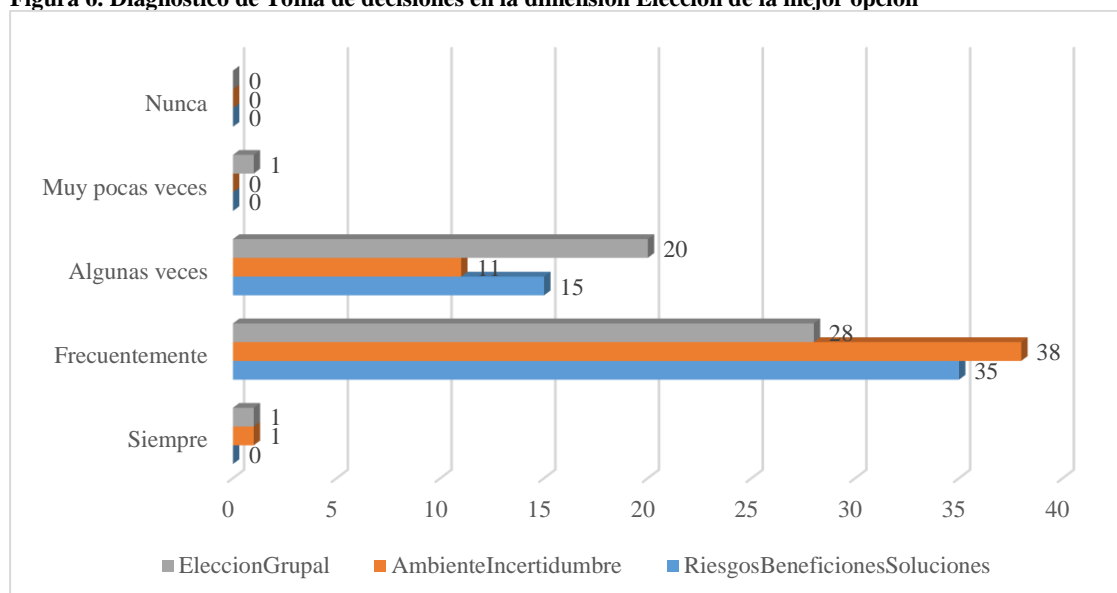
- La dimensión Identificar y analizar el problema fue evaluada a través de 3 ítems acerca de si es consultado por un problema, si se escuchan sus opiniones y si los problemas identificados no son importantes.
- En el ítem 1.1 acerca de si es consultado por un problema, 45 encuestados respondieron que Frecuentemente, lo que declara que la mayoría de las veces son consultados acerca de los problemas para identificarlos claramente.
- En el ítem 1.2 acerca de que, si se escuchan sus opiniones, 27 encuestados respondieron que Frecuentemente son escuchados.
- En el ítem 1.3 acerca de la importancia de los problemas identificados, 30 encuestados respondieron que Frecuentemente no son importantes, lo cual, da alerta que, en ocasiones, las problemáticas presentadas en la organización no son relevantes para gran parte de los miembros y empleados.

**Tabla 17. Diagnóstico de Toma de decisiones en la dimensión Elección de la mejor opción**

Ítem	Riesgos Beneficios Soluciones	Ambiente Incertidumbre	Elección Grupal
Siempre		0	1
Frecuentemente	35	38	28
Algunas veces	15	11	20
Muy pocas veces	0	0	1
Nunca	0	0	0
	50	50	50

Fuente: Elaboración propia

**Figura 6. Diagnóstico de Toma de decisiones en la dimensión Elección de la mejor opción**



Fuente: Elaboración propia

### Apreciaciones:

- La dimensión Elección de la mejor opción fue evaluada a través de 3 ítems acerca de si conocen los riesgos y beneficios de las soluciones, si las decisiones se toman en un entorno organizacional inestable y si se opta por elección democrática grupal.
- En el ítem 6.1 acerca de si son expuestos los riesgos y beneficios de las opciones de soluciones, 35 encuestados respondieron que Frecuentemente, lo que declara que conocen las ventajas y desventajas de las opciones propuestas.

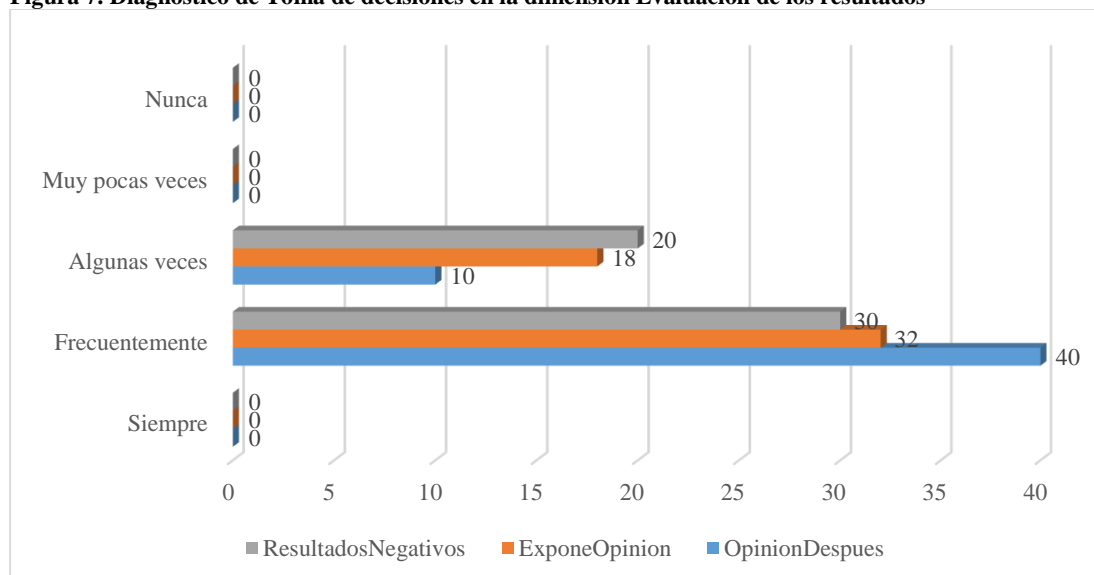
- En el ítem 6.2 acerca de si las decisiones se toman en un entorno organizacional inestable y riesgo, 38 encuestados respondieron que Frecuentemente lo que demuestra que a pesar de conocer los posibles resultados de una decisión su aplicación no está definida en su contexto.
- En el ítem 6.3 acerca de la elección democrática grupal, 28 encuestados respondieron que Frecuentemente se opta por esta opción para elegir la mejor opción de solución.

**Tabla 18. Diagnóstico de Toma de decisiones en la dimensión Evaluación de los resultados**

Ítem	Evaluación de los resultados		
	Opinión Después	Expone Opinión	Resultados Negativos
Siempre	0	0	0
Frecuentemente	40	32	30
Algunas veces	10	18	20
Muy pocas veces	0	0	0
Nunca	0	0	0
	50	50	50

Fuente: Elaboración propia

**Figura 7. Diagnóstico de Toma de decisiones en la dimensión Evaluación de los resultados**



Fuente: Elaboración propia



## Apreciaciones:

- La dimensión Evaluación de los resultados fue evaluada a través de 3 ítems acerca de si se le solicita su opinión después de aplicar la decisión seleccionada, si expone su opinión sobre la decisión seleccionada y si los resultados de la decisión seleccionada son negativos, se repite el proceso de toma de decisión.
- En el ítem 8.1 acerca de si se le solicita su opinión después de aplicar la decisión seleccionada, 40 encuestados respondieron que Frecuentemente, es decir, que existe una consulta general acerca de la decisión tomada.
- En el ítem 8.2 acerca de si expone su opinión acerca del resultado de la decisión seleccionada, 32 encuestados respondieron que Frecuentemente, en respuesta a la necesidad del empleado de comunicar sus opiniones.
- En el ítem 8.3 acerca de cuándo se han presentado resultados negativos a partir de una decisión, se repite el proceso, 30 encuestados respondieron que Frecuentemente. Cabe resaltar que esta pregunta consulta acerca de la posibilidad de resultados negativos a partir de una decisión tomada.

## Prueba de Normalidad

Tabla 19. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Total clima laboral	,081	50	,200*
Total toma de decisiones	,137	50	,019

Fuente: Elaboración propia

La prueba de normalidad se refiere a la distribución del histograma simétrico de las variables. Como es mayor a 0.05 se acepta la normalidad entre las variables determinando que si hay homogeneidad entre las mismas. La prueba a utilizar es Pearson para conocer la correlación entre las variables: clima laboral y toma de decisiones.

## Correlación de Pearson

### Correlación entre las variables Clima laboral y Toma de decisiones

Tabla 20. Correlación de Pearson entre las variables Clima laboral y Toma de decisiones

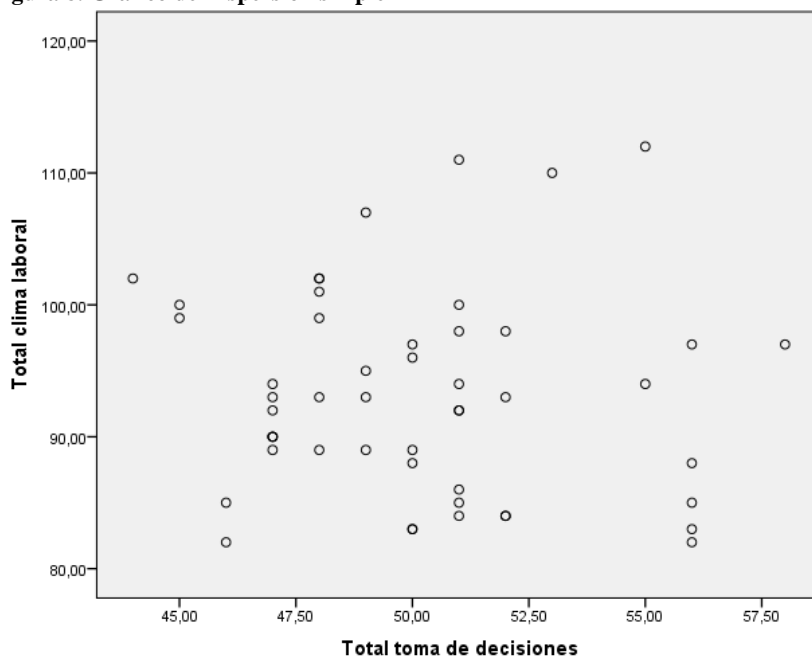
		Total clima laboral	Total toma de decisiones
Total clima laboral	Correlación de Pearson	1	-,073
	Sig. (bilateral)		,614
	N	50	50
Total toma de decisiones	Correlación de Pearson	-,073	1
	Sig. (bilateral)	,614	
	N	50	50

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 19 se refleja la correlación entre las variables Clima laboral y toma de decisiones aplicando la prueba de Pearson que arroja un valor negativo de  $-0.073$ . Sin embargo, al ser negativa muestra que existe una correlación indirecta entre las variables y por el valor se considera no significativa. En consecuencia, no existe relación entre las variables por lo que se acepta la hipótesis general nula.

### Gráfico de Dispersión simple

Figura 8. Gráfico de Dispersión simple



Fuente: Elaboración propia

### Correlación entre la dimensión Relaciones Interpersonales de la variable Clima laboral y Toma de decisiones

En la tabla se observa la correlación entre la dimensión Relaciones interpersonales de la variable Clima laboral y la variable Toma de decisiones obteniendo un valor negativo de -0.015. El valor demuestra una correlación indirecta no significativa, por lo tanto, no existe relación aceptando la hipótesis nula de la hipótesis específica 1.

**Tabla 21. Correlación entre la dimensión Relaciones Interpersonales de la variable Clima laboral y Toma de decisiones**

		Total toma de decisiones	Clima Laboral: Relaciones Interpersonal
Total toma de decisiones	Correlación de Pearson	1	-,015
	Sig. (bilateral)		,916
	N	50	50
Clima Laboral: Relaciones Interpersonal	Correlación de Pearson	-,015	1
	Sig. (bilateral)	,916	
	N	50	50

Fuente: Elaboración propia

### Correlación entre la dimensión Estabilidad Laboral de la variable Clima laboral y Toma de decisiones

En la tabla se observa la correlación entre la dimensión Estabilidad de la variable Clima laboral y la variable Toma de decisiones obteniendo un valor negativo de -0.037. El valor demuestra una correlación indirecta no significativa, por lo tanto, no existe relación aceptando la hipótesis nula de la hipótesis específica 2.

**Tabla 22. Correlación entre la dimensión Estabilidad Laboral de la variable Clima laboral y Toma de decisiones**

		Total toma de decisiones	Clima Laboral: Estabilidad Laboral
Total toma de decisiones	Correlación de Pearson	1	-,037
	Sig. (bilateral)		,800
	N	50	50
Clima Laboral: Estabilidad Laboral	Correlación de Pearson	-,037	1
	Sig. (bilateral)	,800	
	N	50	50

Fuente: Elaboración propia

### **Correlación entre la dimensión Valores Colectivos de la variable Clima laboral y Toma de decisiones**

En la tabla se observa la correlación entre la dimensión Valores colectivos de la variable Clima laboral y la variable Toma de decisiones obteniendo un valor de 0.034. El valor demuestra una correlación directa no significativa, por lo tanto, no existe relación aceptando la hipótesis nula de la hipótesis específica 3.

**Tabla 23. Correlación entre la dimensión Valores Colectivos de la variable Clima laboral y Toma de decisiones**

		Total toma de decisiones	Clima Laboral: Valores colectivos
Total toma de decisiones	Correlación de Pearson	1	,034
	Sig. (bilateral)		,814
	N	50	50
Clima Laboral: Valores colectivos	Correlación de Pearson	,034	1
	Sig. (bilateral)	,814	
	N	50	50

Fuente: Elaboración propia

### Correlación entre Clima laboral y la dimensión Identificar y analizar problema de la variable Toma de decisiones

En la tabla se observa la correlación entre la variable Clima laboral y la dimensión Identificar y analizar problemas de la variable Toma de decisiones obteniendo un valor negativo de -0.113. El valor demuestra una correlación indirecta altamente significativa, por lo tanto, entre más satisfacción de clima laboral existe menor dificultad en identificar y analizar problema en el proceso de toma de decisión. Esta descripción permite rechazar la hipótesis nula de la hipótesis específica 4.

Tabla 24. Correlación entre Clima laboral y la dimensión Identificar y analizar problema de la variable Toma de decisiones

		Total clima laboral	Toma de decisiones: Identificar y analizar problemas
Total clima laboral	Correlación de Pearson	1	-,113
	Sig. (bilateral)		,433
	N	50	50
Toma de decisiones: Identificar y analizar problemas	Correlación de Pearson	-,113	1
	Sig. (bilateral)	,433	
	N	50	50

Fuente: Elaboración propia

### Correlación entre Clima laboral y la dimensión Elección de la Mejor Opción de la variable Toma de decisiones

En la tabla se observa la correlación entre la variable Clima laboral y la dimensión Elección de la mejor opción de la variable Toma de decisiones obteniendo un valor negativo de -0.265. El valor demuestra una correlación indirecta altamente significativa, por lo tanto, entre más satisfacción de clima laboral existe menor dificultad en elegir la mejor opción ante un problema en el proceso de toma de decisión. Esta descripción permite rechazar la hipótesis nula de la hipótesis específica 5.

**Tabla 25. Correlación entre Clima laboral y la dimensión Elección de la Mejor Opción de la variable Toma de decisiones**

		Total clima laboral	Toma de decisiones: Elección de la Mejor Opción
Total clima laboral	Correlación de Pearson	1	-,265
	Sig. (bilateral)		,063
	N	50	50
Toma de decisiones: Elección de la Mejor Opción	Correlación de Pearson	-,265	1
	Sig. (bilateral)	,063	
	N	50	50

Fuente: Elaboración propia

**Correlación entre Clima laboral y la dimensión Evaluación de resultados de la variable Toma de decisiones**

En la tabla se observa la correlación entre la variable Clima laboral y la dimensión Evaluación de resultados de la variable Toma de decisiones obteniendo un valor de -0.059. El valor demuestra una correlación directa no significativa, por lo tanto, no existe relación aceptando la hipótesis nula de la hipótesis específica 6.

**Tabla 26. Correlación entre Clima laboral y la dimensión Evaluación de resultados de la variable Toma de decisiones**

		Total clima laboral	Toma de decisiones: Evaluación de resultados
Total clima laboral	Correlación de Pearson	1	-,059
	Sig. (bilateral)		,683
	N	50	50
Toma de decisiones: Evaluación de resultados	Correlación de Pearson	-,059	1
	Sig. (bilateral)	,683	
	N	50	50

Fuente: Elaboración propia

#### **IV. DISCUSIÓN**

La tabla 11, expone la distribución de los encuestados por género, conociendo que existen más miembros con género Masculino, frente al género Femenino. El predominio del género Masculino se da porque la actividad de la organización es siembra y cosecha de caña de azúcar y cultivo de temporada que, en mayor porcentaje, como demuestra el estudio, es manejado por los hombres. La tabla 12, mostró el nivel de escolaridad que tiene los miembros de la organización. Se observa que la mayoría estudió en la Secundaria sin dar mayor relevancia a esta situación respecto de la investigación.

La tabla 13 muestra que a partir de los datos recolectados mediante el instrumento EDCO, y de forma unánime el 100% consideró al clima laboral de la organización como Promedio, en similar situación que Duelles (2017) donde la mayoría consideró un clima laboral regular y un porcentaje mínimo lo identificó como bueno. En el compendio de categorías seleccionadas, la totalidad de los encuestados opinaron acerca de situaciones relevantes para ellos como la remuneración recibida, las relaciones interpersonales, la relación con la directiva, la disponibilidad de recursos, entre otros, que consideraron normales al final del estudio.

Respecto de la toma de decisiones, se evaluaron distintas dimensiones y para mejor explicación de esta variable se seleccionaron tres (3) de las mencionadas y se detallan en las tablas y gráficos correspondientes. La tabla 15 muestra el diagnóstico de la toma de decisiones en la dimensión Identificar y analizar el problema. Los encuestados respondieron que frecuentemente son consultados ante la aparición de un problema, se escuchan sus opciones respecto de aquello y contemplan que los problemas identificados no siempre son importantes o interrumpen la buena marcha de la organización. En este aspecto, se considera que, para identificación y descripción de un problema como tal, la asociación no posee los criterios claros para categorizarse como relevante, de la forma, por ejemplo, como se encuentran segregadas en el estudio realizado por Rodríguez (2014) que explica que las decisiones organizacionales se pueden clasificar por criterios como objetivos, relación con el riesgo, condiciones de entorno, etc.

La tabla 16 revela el diagnóstico de la toma de decisiones en la dimensión Elección de la mejor opción. Los encuestados manifestaron que frecuentemente conocen los riesgos y beneficios de las soluciones propuestas acerca de una decisión, que la toma de decisiones se

realiza en un ambiente de incertidumbre y que usualmente, se opta por elección democrática grupal. La respuesta demuestra que no existe un estudio que amplíe las condiciones idóneas para aplicar las soluciones y a partir de allí, determinar riesgos y beneficios; esta situación corresponde al entorno de inseguridad mencionado.

La tabla 17 presenta el diagnóstico de la toma de decisiones en la dimensión Evaluación de los resultados. Los encuestados expresaron que frecuentemente se solicita su opinión después de aplicar la decisión, se les permite exponer sus opiniones acerca de los resultados y en caso de ser negativo, se repite el proceso de toma de decisión. La retroalimentación es importante en todo proceso en busca de mejorarlo, por tal motivo, la situación en este aspecto es pertinente para optimizar la toma de decisiones. No se debe considerar como pérdida de tiempo sino inversión con el propósito de trabajar de manera correcta.

La tabla 18 muestra la prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnova realizada en el programa SPSS a partir de los resultados obtenidos por las encuestas elaboradas. El valor resultante es 0.081 que se entiende como mayor a 0.05 y por lo tanto se acepta la normalidad entre las variables. Por tal motivo, se seleccionó la prueba Correlacional de Pearson para evaluar la relación entre las variables clima laboral y toma de decisiones.

La tabla 19 muestra la correlación entre la variable X (Clima laboral) y la variable Y (Toma de decisiones) sobre los encuestados y con un P valor o sig. (Bilateral) de 0.614 que comparado con el parámetro que resultó -0.073 admite la hipótesis general nula  $H_0$  que indica que No existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018. Sin embargo, a partir del valor de Correlacional de Pearson obtenido la correlación es indirecta y por su valor absoluto es no significativa. Se declara, de este modo, que sí existe relación entre las variables, pero es minúscula. La relación entre clima laboral y toma de decisiones no puede considerarse como importante, es decir, no ejercen influencia entre ambas.

De la misma manera que la hipótesis general, las hipótesis específicas fueron evaluadas a través de la prueba de Pearson para establecer la correlación entre ciertas dimensiones de las variables. En las tablas 20, 21, 22 y 25 exponen las correlaciones de las hipótesis 1, 2, 3 y 6 obteniendo resultados no significativos que aceptan la hipótesis negativa en cada opción, es decir, la relación que existe entre los términos no es relevante y no se influyen entre sí.



En las tablas 23 y 24 se muestra la evaluación de la hipótesis 4 y 5 alcanzando resultados diferentes ya que, a pesar de ser negativo, son altamente significativos. En la hipótesis 4 se acepta que entre más satisfacción de clima laboral existe menor dificultad en identificar y analizar problema en el proceso de toma de decisión. En la hipótesis 5 se acepta que entre más satisfacción de clima laboral existe menor dificultad en elegir la mejor opción ante un problema en el proceso de toma de decisión. Estos resultados demuestran que una mayor satisfacción de clima laboral influye sobre el proceso de toma de decisiones en cierto grado corroborando que las dificultades que presenta la organización tienen relación con su clima laboral.

## V. CONCLUSIONES

- La relación entre el clima laboral y la toma de decisiones de la Organización “27 de octubre” es negativa lo que la declara que la misma es indirecta. Además, su porcentaje de correlación es mínimo, lo cual demuestra que el clima laboral no define ni afecta a la toma de decisiones de la entidad, como resultado, no existe relación entre dichas variables.
- El nivel que alcanzó el clima laboral después de la evaluación realizada a sus miembros y empleados fue promedio. Sin embargo, al desglosar las dimensiones se puede observar que existen situaciones que pueden ser optimizadas para mejorar el ambiente de trabajo y la percepción que tienen los miembros y empleados de la organización.
- Las dificultades en el clima laboral son notorias en la organización en la dimensión de Relaciones Interpersonales ya que el número considerable de 40 socios que posee se distribuyen en grupos con intereses determinados y no existe conciencia de propósitos comunes con beneficios a largo plazo, afectando la productividad.
- El clima laboral en la dimensión Estabilidad no muestra problemática ya que, al ser socios inscritos, difícilmente desean desvincularse y los empleados se sienten seguros de su estabilidad por los años de servicio que han ofrecido a la entidad. En este aspecto, el clima laboral demuestra confiabilidad hacia la comunidad y sus integrantes.
- El clima laboral en la dimensión Valores colectivos no están distribuidos en departamentos, pero si se presenta divisiones entre los grupos de miembros antes mencionados. Al descubrirse algún inconveniente o perjuicio para la organización, tienden a responsabilizar al grupo contrario, desean imponer sus razones y, difícilmente, se logra alcanzar un objetivo conjunto, por lo que se concluye en que este aspecto es el más conflictivo.
- La toma de decisiones afecta la buena marcha de la asociación, pero al no estar relacionada con el clima laboral se considera que la problemática se aplica desde el proceso en sí, independiente de los factores externos que se consideró que aportaban a sus falencias. Las etapas para realizar una toma de decisión efectiva y sus componentes a seguir no están bien definidas y cada grupo, quiere alinearlos y modificarlos a conveniencia.
- La toma de decisiones en su dimensión Identificar y analizar el problema presenta fallas ya que se consideró que existen situaciones comunes que se tienden a determinar como

problemas y no existen parámetros claros que expresen qué escenarios se podrían considerar como una contrariedad que requiera cierto nivel de intervención.

- La toma de decisiones en su dimensión Elección de la mejor opción establece un listado de riesgos y beneficios que se exponen frecuentemente a la organización para seleccionar la más idónea. El proceso para dicha selección es grupal aplicando democracia. No obstante, en las reuniones de elección de decisión se presentan disturbios e impera el desorden.
- La toma de decisiones en su dimensión Evaluación de los resultados concluyó que los miembros son consultados acerca de sus opiniones respecto de los resultados de una decisión tomada a través de reuniones ordinarias o extraordinarias, lo cual fomenta su participación y compromiso con organización. De ser necesario, se toman otras acciones respecto de dichos resultados al darse consecuencias negativas.

## VI. RECOMENDACIONES

- La directiva debería socializar y clarificar las consignas respecto de clima laboral el presidente y administrador ya que ellos pertenecen a la misma organización deberán establecer reuniones de trabajo para que la relación que fluye entre ellos mejore y se detecten mayores posibilidades de ventajas para la asociación.
- La directiva debería dialogar con el presidente de la organización para un mejor liderazgo y poder evaluar situaciones como la remuneración, la disponibilidad de recursos, las relaciones interpersonales y valores colectivos de la asociación a través de la descripción de características comprensibles en estos aspectos, para cuidar de tomar acciones comunes y efectivas a favor, del organismo y sus integrantes.
- La directiva y los socios deberían determinar criterios identificables y medibles para identificar si un problema es importante a través de una asamblea ordinaria, en qué nivel es relevante y la afectación que presente frente a las actividades cotidianas de la asociación, para evitar la pérdida de tiempo en situaciones problemáticas sin trascendencia como se evidenció.
- La directiva le convendría elegir dentro de sus socios a un presidente sin intereses propios y con la ayuda de asesores externos debería esquematizar el proceso de toma de decisiones detallando el tipo de decisión a tomar, los recursos requeridos, el personal necesario para implementar las decisiones, los criterios de selección, beneficios y riesgos de las diferentes opciones propuestas con el fin de aportar a sus objetivos institucionales. Añadir etapas de reflexión en el proceso de toma de decisiones para retroalimentar la problemática, recomenzar el proceso, evaluar etapas, etc.

## REFERENCIAS

- Alvarado, A., Hurtado, B. y Yávar, K. (2013). *Análisis del clima laboral en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas En la Universidad de Guayaquil* (tesis de pregrado). Tesis de Ingeniería Comercial. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Amaya, J. (2010). *Toma de Decisiones Generales. Métodos cuantitativos para la administración*. Estados Unidos: ECOE Ediciones
- Arce, M. A., Martínez Aguayo, C. y Sánchez Ludeña, M.L. (1994) El clima laboral en los trabajadores de Atención Primaria. *Gaceta Sanitaria*, 41, 8, 79-84
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson.
- Bolaños Burbano, K. V., y Franco Figueroa, D. (2017). *Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia.
- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid: UNED.
- Chiang, M., Martín, M. y Núñez A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill Interamericana

- Chica, W. (2015). “El Clima Organizacional y su influencia en el estrés Laboral de los colaboradores de la Compañía de Seguros Sweaden”. Tesis de Psicólogo Industrial. Recuperado del Repositorio Digital DSpace.
- Cristancho, F. (2016). *Estudio de Clima Laboral en América Latina 2015*. Recuperado de: <http://blog.acsendo.com/estudio-clima-laboral-america-latina-2015-infografia/>
- Cuchipe (2013). *Análisis Financiero y su Incidencia en la Toma de Decisiones de la Compañía de Transporte Mixto Jordanred S.A Barrio La Calera, Parroquia Eloy Alfaro, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi en el Periodo Económico 2009 – 2011*. Universidad Técnica de Cotopaxi, Cotopaxi, Ecuador.
- Da Silva, E. R., De Oliveira, T. P., Bedin, S. P. y Rover, A. J. (2011). Processamento cognitivo da informação para tomada de decisão. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 1(1), 25-39.
- Domínguez Aguirre, L., Ramírez Campos, Á., & García Méndez, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70.
- Duelles Ramírez, M. (2017). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Enríquez, M. y Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM Edición Especial*, pp. 131-143.
- Espinoza, J. (2017). Plan de mejora que favorezca el Clima Laboral de los directivos y trabajadores de EPUNEMI (tesis de pregrado). Universidad de Milagro, Milagro, Ecuador.

- Gan, F. y Trigené, J. (2012) *Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las organizaciones*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos
- Harvard Business Essentials (2006). *Toma de decisiones para conseguir mejores resultados*. Barcelona: Deusto.
- Hernández S., R., Fernández C., C. y Baptista L., M. (2010) *Metodología de la Investigación*. México D. F.: McGraw – Hill.
- Gonçalves, A. (2001). *Fundamentos del clima organizacional*. Rio de Janeiro: Sociedad Latinoamericana para la calidad.
- Guillén, C. y Guil, R. (1999). *Psicología del trabajo para Relaciones laborales*. México: Ed. McGraw Hill Interamericana.
- Johannesson, H. (1973). Some problems in the measurement of organizational climate. *Organizational Behavior and Human Performance*, 10, 118 – 144.
- Guion, R. (1973). A note on organizational climate. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 120 – 125.
- LaFollette, W. y Sims, H. (1975). Is satisfaction redundant with climate?. *Organizational Behavior Human Performance*, 13, 257 – 278.
- Martín, B. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Universidad de Alcalá. *Educar* pp. 103-117.
- Mayor, M. (2009). Clima Organizacional en las Entidades Públicas. *Actualidad Gubernamental*, (13), 1-6.

- Meléndez (2015). *Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los Trabajadores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el Periodo 2013 -2014* (tesis de pregrado). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador.
- García, G., I. (2006). *La formación del Clima Psicológico y su relación con los estilos de liderazgo* (tesis de pregrado). Universidad de Granada, Granada, España.
- Mendieta, C. (2005). La toma de decisiones en el sector público: una mirada desde el dirigente. *Revista científica Guillermo de Ockham*, 3(2), 31-48.
- Peiró, J. M., y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. La actividad laboral en su contexto.
- Quevedo, A., Acero, Y., Echeverri, L., Lizarazo, S., y Sanabria, B. (2006). *Escala de clima organizacional (EDCO)*. Bogotá: Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
- Simon, H. A. (1957). *Models of man*. John Wiley.
- Ramos, P. y Barrera, L. (2015). *Estudio del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Instituto de la Niñez y la Familia (INFA), en la ciudad de Ambato* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador.
- Rodríguez, Y. (2014). *Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubanas* (tesis de doctorado). Universidad de Granada, Granada, España.
- SanMartín, J. (2015). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral* (tesis de pregrado). Universidad Central de Ecuador, Quito, Ecuador.
- James, L. R. y Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological bulletin*, 81(12), 1096.



- Schneider, B. y Hall, D. T. (1972). Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. *Academy of Management Proceedings* (1972, 1), 159-161.
- Schneider, B. y Snyder, R. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 60, 318 – 328.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay 1. *Personnel psychology*, 28(4), 447-479.
- Evan, W. M. (1976). *Organization theory: Structures, systems, and environments*. John Wiley & Sons.
- Schneider, B., y Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel psychology*, 36(1), 19-39.
- Lewin, K. (1940). Formalization and progress in psychology. *University of Iowa studies in child welfare*, 16(3), 9-42.
- Tagiuri, R. (1968). The concept of organizational climate. *Organizational climate: Exploration of a concept*, 1 – 34.
- Weinert, A. (1985). *Manual de Psicología de la Organización La conducta humana en las organizaciones*. Barcelona: Editorial Herder.
- Reichers, A. y Schneider, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. B. Schneider (ed). *Organization Climate and Culture*, 5 – 39.
- Forehand, G. y Gilmer, Bb. (1964). Environmental Variation in Studies of Organization Behavior. *Psychological Bulletin*, 62, 361 – 382.

Segredo Pérez, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393.

Solano, A. (2003). Toma de decisiones gerenciales. *Tecnología en marcha*, 16(3), 44-51.

Vera, Y. (2016). *Diseño de un plan estratégico para mejorar el clima laboral de los servidores públicos de la Secretaría Nacional de Gestión de la Política en la ciudad de Quito* (tesis de pregrado). Universidad Internacional del Ecuador, Quito, Ecuador.

Yovera, D. (2013). *El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal del Área Administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy* (tesis de maestría). Universidad Nacional Abierta, Caracas, Venezuela.

## ANEXOS

### 1. Instrumentos de Recolección de datos



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ENCUESTA ACERCA DEL CLIMA LABORAL DE LA ORGANIZACIÓN “27 DE OCTUBRE”, 2018

#### CUESTIONARIO ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)

<b>Dirigida a:</b> Socios y empleados de la Organización “27 de octubre”				
<b>Objetivo:</b> Determinar el clima laboral que rige en la Organización “27 de octubre” para recolectar la información necesaria a favor de redactar una serie de recomendaciones.				
<b>Instrucciones para contestar de manera correcta el cuestionario:</b> Seleccione con una (X), la respuesta correcta según su opinión.				
<b>CONTROL DEL CUESTIONARIO (Datos a llenar por la encuestadora)</b>				
<b>Número:</b>	<input type="text"/>	<b>Fecha de encuesta:</b>	<input type="text"/>	
<b>CARACTERÍSTICAS DE IDENTIFICACIÓN</b>				
<b>I. Edad</b>	<input type="text"/>	<b>II. Género</b>	<b>III. Educación</b>	
		Femenino <input type="checkbox"/>	Primaria <input type="checkbox"/>	Secundaria Incompleta <input type="checkbox"/>
		Masculino <input type="checkbox"/>	Superior <input type="checkbox"/>	
<b>CLIMA LABORAL</b>				
<b>1. Relaciones interpersonales:</b>				
1.1. Los miembros de la organización tienen -en cuenta sus opiniones:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
1.2. Es aceptado por su grupo de trabajo o socios de la organización:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
1.3. Los miembros del grupo o socios son distantes con usted:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
1.4. El grupo de trabajo o socios le hace sentir incómodo:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca

1.5. El grupo de trabajo o socios valora mis aportes:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
<b>2. Estilo de dirección:</b>				
2.1. Su jefe inmediato o directivo crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo u organización:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
2.2. Su jefe inmediato o directivo es mal educado al solicitarle que realice una tarea:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
2.3. Su jefe inmediato o directivo generalmente apoya las decisiones que usted toma:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
2.4. Las instrucciones impartidas por el jefe inmediato o directivo son injustas:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
2.5. Su jefe inmediato o directivo desconfía en su grupo de trabajo:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
<b>3. Sentido de pertenencia:</b>				
3.1. Entiende bien los beneficios que tiene en la organización, sea como empleado o como socio:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
3.2. Está de acuerdo con su sueldo como empleado o bono como socio:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
3.3. Sus aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la organización:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
<b>4. Retribución:</b>				
4.1. Realmente le interesa el futuro de la organización:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
4.2. Expresa a sus amigos que la organización es un excelente sitio de trabajo:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
4.3. Se avergüenza de decir que pertenece a la asociación sea como empleado o como socio:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca

4.4. Asiste a reunión o sesión de trabajo que incurre en horas extras sin remuneración:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

4.5. Sería más feliz en otra organización:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

**5. Disponibilidad de recursos: \*Considérese cualquier actividad que realice como socio de la organización.**

5.1. Dispone de los recursos adecuados para realizar su trabajo o tarea\*:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

5.2. El mobiliario donde realiza su trabajo o tarea dificulta la labor que desarrolla:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

5.3. Es difícil tener acceso a la información para realizar su trabajo o tarea:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

5.4. La iluminación del área de trabajo donde realiza su trabajo o tarea es deficiente:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

**6. Estabilidad:**

6.1. La organización despide al personal o desvincula a los socios sin tener en cuenta su desempeño:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

6.2. La organización brinda estabilidad laboral como empleado o de permanencia como socio:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

6.3. La organización contrata personal temporal:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

6.4. La estabilidad laboral como empleado o permanencia como socio depende de preferencias personales:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

6.5. De su buen desempeño como empleado o participación como socio depende su vinculación con la organización:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

**7. Claridad y coherencia en la dirección:**

7.1. Entiende de manera clara las metas de la organización:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

7.2. Conoce bien como la organización está logrando sus metas:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

7.3. Algunos trabajos o tareas que realiza tienen poca relación con las metas de la organización:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

7.4. Los directivos no dan a conocer los logros de la organización:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

7.5. Las metas de la organización son poco entendibles:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

**8. Valores colectivos:**

8.1. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

8.2. Las otras dependencias responden bien a sus necesidades laborales o de vinculación con la organización:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

8.3. Cuando necesita información de otras dependencias la puede conseguir fácilmente:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

8.4. Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

8.5. Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

**ENCUESTA ACERCA DE TOMA DE DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN “27 DE OCTUBRE”, 2018**

<b>Dirigida a:</b> Socios de la Organización “27 de octubre”				
<b>Objetivo:</b> Determinar el proceso actual de toma de decisiones que se emplea en la Organización “27 de octubre” para recolectar la información necesaria a favor de redactar una serie de recomendaciones.				
<b>Instrucciones para contestar de manera correcta el cuestionario:</b> Seleccione con una (X), la respuesta correcta según su opinión.				
<b>CONTROL DEL CUESTIONARIO (Datos a llenar por la encuestadora)</b>				
<b>Número:</b>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<b>Fecha de encuesta:</b>	<input style="width: 150px;" type="text"/>	
<b>CARACTERÍSTICAS DE IDENTIFICACIÓN</b>				
<b>I. Edad</b>	<b>II. Género</b>	<b>III. Educación</b>		
<input style="width: 80px;" type="text"/>	Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/>	Primaria <input type="checkbox"/> Superior <input type="checkbox"/>	Secundaria Incompleta <input type="checkbox"/>	
<b>TOMA DE DECISIONES</b>				
<b>1 Identificar y analizar el problema</b>				
1.1 Al aparecer un problema dentro de la organización es consultado para identificarlo claramente:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
1.2 Cuando le consultan acerca de un problema existente se escuchan sus opiniones:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
1.3 Considera que los problemas que se identifican en la organización no son importantes:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
<b>2 Identificar los criterios de decisión y ponderarlos</b>				
2.1 Establece un listado de criterios para evaluar una decisión ante un problema de la organización:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca
2.2 Le socializan los criterios de evaluación de una decisión en el análisis del problema:				
<input type="checkbox"/> Siempre	<input type="checkbox"/> Frecuentemente	<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Muy pocas veces	<input type="checkbox"/> Nunca

### 3 Definir la prioridad para atender el problema

3.1 Frente a las distintas actividades de la organización, se prioriza los problemas si interrumpe las demás tareas:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

3.2 Considera que debe ser consultado para identificar la prioridad de un problema dentro de la organización:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

### 4 Generar las opciones de solución

4.1 Considera que se prioriza el presupuesto para determinar las opciones de solución propuestas para un problema:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

4.2 Para generar las opciones de solución se establece un comité:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

4.3 Se establecen objetivos claros ante la generación de las opciones de solución de un problema:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

4.4 Se profundiza en las situaciones del problema antes de generar las opciones de solución:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

### 5 Evaluar las opciones

5.1 Conoce el propósito de las posibles soluciones de un problema:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

5.2 Reconoce los resultados de las posibles soluciones de un problema, sean positivos o negativos:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

### 6 Elección de la mejor opción

6.1 Conocen los posibles riesgos y beneficios de las opciones de soluciones antes de la elección:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca



6.2 Considera que las decisiones se toman en un ambiente de incertidumbre y riesgo:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

6.3 Se aplica elección democrática grupal para elegir la mejor opción de solución:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

## 7 Aplicación de la decisión

7.1 Los recursos para la aplicación de la decisión son asignados rápidamente:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

7.2 Es comunicado cuando se aplica la decisión seleccionada:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

## 8 Evaluación de los resultados

8.1 Se le solicita su opinión después de aplicar la decisión seleccionada:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

8.2 Expone su opinión, sea o no consultada, acerca del resultado de la decisión seleccionada:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

8.3 Cuando se han presentado resultados negativos a partir de una decisión seleccionada, se aplican el proceso nuevamente:

Siempre     Frecuentemente     Algunas veces     Muy pocas veces     Nunca

## 2. Validación de Instrumentos

# CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

Mediante la presente la Magister **Gloria Angélica Valderrama Barragán** con número de Identidad **0913852174**, deja de constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de entrevista que la investigadora Psic. Hilda Alexandra Martínez Mora usó para su trabajo de tesis “CLIMA LABORAL Y TOMA DE DECISIONES EN LA ORGANIZACIÓN 21 DE OCTUBRE PUERTO INCA - CANTON NARANJAL, 2018”

Ambos Instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de Investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos Instrumentos presentados por la referida investigadora.

15 de Junio del 2018



*Gloria Angélica Valderrama*  
Firma del Evaluador

Msc. Gloria Angélica Valderrama Barragán

C.I. 0913852174

**ENCUESTA ACERCA DEL CLIMA LABORAL Y TOMA DE DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN "27 DE OCTUBRE"**  
**CUESTIONARIO ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)**

**Dirigida a:** Socios y empleados de la Organización "27 de octubre"

**Objetivo:** Determinar el clima laboral que rige en la Organización "27 de octubre" para recolectar la información necesaria a favor de redactar una serie de recomendaciones.

**Instrucciones para contestar de manera correcta el cuestionario:** Seleccione con una (X), la respuesta correcta según su opinión.

Variables	Dimensiones	Ítems	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Siempre	Frecuente	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
CLIMA LABORAL	1. Relaciones interpersonales	1.1												
		1.2												
		1.3												
		1.4												
		1.5												
	2. Estilo de dirección	2.1												





	8.2																			
	8.3																			
	8.4																			
	8.5																			

Instrucciones para contestar de manera correcta el cuestionario: Seleccione con una (X) la respuesta correcta según su opinión.

Variables	Dimensiones	Items	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES										
			Siempre	Frecuente	Algunas veces	Nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y los items	Relación entre el item y la opción de respuesta	SI	NO											
CLIMA LABORAL	1. Relaciones interpersonales	1.1																					
		1.2																					
		1.3																					
		1.4																					
		1.5																					
	2. Estilo de Dirección	2.1																					

*Gloria Rodríguez*  
 Firma del Evaluador

## INSTRUMENTO

Mediante la presente la Magister **Clemencia Magdalena Aguirre Plus** con número de Identidad **091988642-4**, deja de constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de entrevista que la investigadora Psic. Hilda Alexandra Martínez Mora usó para su trabajo de tesis “CLIMA LABORAL Y TOMA DE DECISIONES EN LA ORGANIZACIÓN 21 DE OCTUBRE PUERTO INCA CANTON NARANJAL, 2018”

Ambos Instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de Investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos Instrumentos presentados por la referida investigadora.

15 de Junio del 2018



Firma del Evaluador

Msc. Clemencia Magdalena Aguirre Plus

C.I. 0913852174

**ENCUESTA ACERCA DEL CLIMA LABORAL Y TOMA DE DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN "27 DE OCTUBRE"**  
**CUESTIONARIO ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)**

**Dirigida a:** Socios y empleados de la Organización "27 de octubre"

**Objetivo:** Determinar el clima laboral que rige en la Organización "27 de octubre" para recolectar la información necesaria a favor de redactar una serie de recomendaciones.

**Instrucciones para contestar de manera correcta el cuestionario:** Seleccione con una (X), la respuesta correcta según su opinión.

Variables	Dimensiones	Ítems	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Siempre	Frecuente	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA LABORAL	1. Relaciones interpersonales	1.1												
		1.2												
		1.3												
		1.4												
		1.5												
	2. Estilo de dirección	2.1												







	8.2																			
	8.3																			
	8.4																			
	8.5																			

Firma del Evaluador

Variable	Descripción	Puntuación	Opinión de respuesta		Calificación de preferencia		Observaciones y Recomendaciones
			Siempre	Frecuente	Relacionado con la actividad y los temas	Relacionado con el tema y la ocasión de respuesta	
					SI	NO	
					SI	NO	
					SI	NO	
					SI	NO	
					SI	NO	
					SI	NO	
					SI	NO	
					SI	NO	
					SI	NO	

**ENCUESTA ACERCA DE TOMA DE DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN "27 DE OCTUBRE"**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

Variables	Dimensiones <i>la mejor opción</i>	Ítems	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			Siempre	Frecuente	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO		
TOMA DE DECISIONES	1. Identificar y analizar el problema	1.1													
		1.2													
		1.3													
	2. Identificar los criterios de decisión y ponderarlos	2.1													
		2.2													
	3. Definir la prioridad para atender el problema	3.1													
		3.2													
	4. Generar las opciones de solución	4.1													
		4.2													

FORMA DE DECISIONES		4.3																			
		4.4																			
	5. Evaluar las opciones	5.1																			
		5.2																			
	6. Elección de la mejor opción	6.1																			
		6.2																			
		6.3																			
	7. Aplicación de la decisión	7.1																			
		7.2																			
	8. Evaluación de los resultados	8.1																			
		8.2																			
		8.3																			

  
 Firma del Evaluador

## CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

Mediante la presente Magister **Ítalo Del Carmen Palacios Anzules** con número de Identidad **0905266298**, dejo de constancia haber analizado los ítems de los cuestionarios de entrevista que la investigadora Psic. Hilda Alexandra Martínez Mora usó para su trabajo de tesis “**CLIMA LABORAL Y TOMA DE DECISIONES EN LA ORGANIZACIÓN 27 DE OCTUBRE PUERTO INCA CANTON NARANAJAL 2018**”

Los Instrumentales miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas detalladas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de Investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos Instrumentos presentados por la referida investigadora.

13 de Junio del 2018

  
Msc. Ítalo Del Carmen Palacios Anzules

C.I. 0905266298

**ENCUESTA ACERCA DEL CLIMA LABORAL Y TOMA DE DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN "27 DE OCTUBRE"  
CUESTIONARIO ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)**

**Dirigida a:** Socios y empleados de la Organización "27 de octubre"

**Objetivo:** Determinar el clima laboral que rige en la Organización "27 de octubre" para recolectar la información necesaria a favor de redactar una serie de recomendaciones.

**Instrucciones para contestar de manera correcta el cuestionario:** Seleccione con una (X), la respuesta correcta según su opinión.

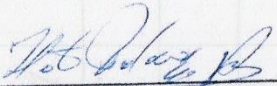
Variables	Dimensiones	Ítems	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			Siempre	Frecuente	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		
CLIMA LABORAL	1. Relaciones interpersonales	1.1													
		1.2													
		1.3													
		1.4													
		1.5													
	2. Estilo de dirección	2.1													







ESCUELA DE POSTGRADO													
ENCUESTA ACERCA DE TOMA DE DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN "17 DE OCTUBRE"													
MATERIA: EVALUACIÓN DE RENDIMIENTO													
Ítem	Descripción	Respuesta	Siempre	Frecuente	Algunas veces	Muy pocas	Nunca	Relación entre la dimensión		Relación entre el ítem		OBSERVACIONES	
								SI	NO	SI	NO		
TOMA DE DECISIONES	1. Identificar y analizar el problema	1.1											
		1.2											
		1.3											
	2. Analizar los criterios de decisión y ponderarlos	2.1											
		2.2											
	3. Definir la prioridad para atender el problema	3.1											
3.2													
4. Generar las opciones de solución	4.1												
	4.2												

  
Firma del Evaluador





### 3. Matriz de consistencia



#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** CLIMA LABORAL Y TOMA DE DECISIONES EN LA ORGANIZACIÓN “27 DE OCTUBRE” PUERTO INCA – CANTÓN NARANJAL, 2018.

**AUTORA:** HILDA ALEXANDRA MARTÍNEZ MORA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el clima laboral y la toma de decisiones en la Organización “27 de octubre” de Puerto Inca – Cantón Naranjal?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Establecer la relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones de la Organización “27 de octubre” de Puerto Inca del Cantón Naranjal a través de investigación documental y de campo y, técnicas de recolección de datos.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre Clima Laboral y Toma de decisiones en la dimensión</li> </ol>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>Existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Relaciones interpersonales de la</p>	<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p>Clima laboral</p> <p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p>Toma de decisiones</p>	<p><b>Paradigma:</b></p> <p>Positivista</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de estudio:</b></p> <p>Correlacional</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>10 empleados y 40 socios de la Organización “27 de octubre”</p> <p><b>Criterio de inclusión:</b></p> <p>Población total requerida debido al número reducido de</p>

<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿El clima laboral realmente tiene relación en la labor de la Organización “27 de octubre”?</p> <p>¿La toma de decisiones está afectando el progreso de la Organización “27 de octubre”?</p>	<p>Relaciones interpersonales de la Organización “27 de octubre” mediante la aplicación de encuestas.</p> <p>2. Determinar la relación entre Clima Laboral y Toma de decisiones en la dimensión Estabilidad de la Organización “27 de octubre” mediante la aplicación de encuestas.</p> <p>3. Determinar la relación entre Clima Laboral y Toma de decisiones en la dimensión Valores colectivos de la Organización “27 de octubre” mediante la aplicación de encuestas.</p> <p>4. Determinar la relación entre Clima Laboral y Toma de decisiones en la dimensión Identificar y analizar el problema de la Organización “27 de octubre” mediante la aplicación de encuestas.</p> <p>5. Determinar la relación entre Clima Laboral y Toma de decisiones en la dimensión Elección de la mejor opción de la Organización “27 de</p>	<p>Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.</p> <p>Existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Estabilidad de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.</p> <p>Existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Valores colectivos de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.</p> <p>Existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Identificar y analizar el problema de la Organización “27 de</p>		<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario</p>	<p>sus integrantes.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>50 individuos</p>
---	---	---	--	--	---

	<p>octubre” mediante la aplicación de encuestas.</p> <p>6. Determinar la relación entre Clima Laboral y Toma de decisiones en la dimensión Evaluación de los resultados de la Organización “27 de octubre” mediante la aplicación de encuestas.</p>	<p>octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.</p> <p>Existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Elección de la mejor opción de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.</p> <p>Existe relación entre Clima Laboral y la Toma de Decisiones en la dimensión Evaluación de los resultados de la Organización “27 de octubre”, Puerto Inca, Cantón Naranjal, 2018.</p>			
--	---	---	--	--	--

#### 4. Autorización de Aplicación de Encuesta para Proyecto de Investigación

### SOLICITA: AUTORIZACION DE APLICACIÓN DE ENCUESTA PARA PROYECTO DE INVESTIGACION

Puerto Inca 24 de mayo 2018

Señor. Ángel Ortega Rosero  
Administrador de la asociación 27 de octubre

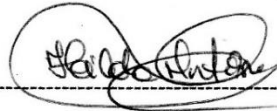
Presente. –

Actualmente la bachiller con mención en maestría en Gestión Pública Hilda Alexandra Martínez Mora, ha considera como unidad de análisis la entidad por la cual usted es titular, para el proyecto de investigación, titulado: **“Clima laboral y toma de decisiones de la organización 27 de octubre Puerto Inca – Naranjal del 2018”** Es por ello solicito, me brinde las facilidades para poder acceder a su dependencia a cargo, para poder recabar información a través de la aplicación de encuestas referidas al tema del proyecto en estudio.

Por lo anterior le solicito su valiosa colaboración para tener acceso a la institución y poder llevar a cabo las actividades propuestas en la investigación.

Agradeciéndole de antemano su apoyo a la formación de profesionales con características humanística investigativas, que permiten el reconocimiento de su contexto, de las problemáticas sociales que nos aquejan y nos hacen unir institucionalmente en pro de busca de resultados que permitan plantear soluciones y sean usadas como herramientas para administrar en beneficio de la comunidad.

atentamente



HILDA ALEXANDRA MARTINEZ MORA

N. CEDULA 0702127580



*Tratada D. Martínez M.  
25-05-2018  
10h30 am*



5. Constancia emitida por la Organización "27 de octubre" que acredita la realización del estudio



## 6. Hojas de vida de los validadores

REPUBLICA DEL ECUADOR		UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO		UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	
		<b>UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>			
<b>HOJA DE VIDA</b>					
<b>DATOS PERSONALES</b>					
Nombre: ITALO DEL CARMEN		1er Apellido: PALACIOS		2do Apellido: ANZULES	
Cédula: 0905268298		Pasaporte:		Nacionalidad: ECUATORIANO	
Estado civil: CASADO		Sexo: HOMBRE		Libreta Militar:	
Fecha de nacimiento: 07/17/1954		Años de residencia:		Correo: italo0754@gmail.com	
					
<b>DATOS INSTITUCIONALES</b>					
Índice de Biométrico: 100047		N° Registro o cert.:		Servidor de carrera: NO	
Concurso de Méritos: NO		Extensión: 5904			
Correo Institucional: ipalacios2@unemi.edu.ec					
Cargo			Departamento		
PROFESOR OCASIONAL TIEMPO COMPLETO			FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES		
<b>DATOS DE NACIMIENTO</b>					
País: ECUADOR		Provincia: GUAYAS		Cantón: YAGUACHI	
				Parroquia: GRAL PEDRO MONTERO	
<b>DATOS MÉDICOS</b>					
Número de carnet del IESS:		Tipo de sangre: B+		Peso(Kg): 75.0	
				Ectatura(Mts): 1.6	
<b>CONTACTO DE EMERGENCIA</b>					
Nombre: GLORIA VALDERRAMA BARRAGAN		Teléf. de emergencia: 0999437730		Parentesco: CONYUGE	
<b>ETNIA</b>					
Etnia: MONTUBIO			Nacionalidad Indígena:		
<b>DISCAPACIDAD</b>					
Discapacidad: NO		Tipo Discapacidad:		% Discapacidad: 0.0%	
<b>INSTRUCCIÓN FORMAL</b>					
Fecha obtención	Registro Senacyt	Título / Institución			
30/05/2017	...	MAGISTER EN PLANIFICACION Y GESTION DE PROYECTOS AGROTURISTICOS Y ECOLOGICOS UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR			
21/12/1992	...	INGENIERO AGRONOMO UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR			



**CAPACITACIONES**

Fecha Inicio	Fecha fin	Curso / Institución
01/12/2016	01/12/2017	ASISTENCIA Y APROBACION AL PROGRAMA BASICO DE FORMACION DOCENTE UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
03/08/2016	05/08/2016	PONENTE UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
11/04/2016	13/04/2016	2DO CONGRESO INTERNACIONAL DE CIENCIAS PEDAGOGICAS TÉCNICO BOLIVARIANO
26/03/2016	28/03/2016	PRIMER CONGRESO INTERACIOAL DE CIENCIAS PEDAGOGICAS INSTITUTO SUPERIOR TÉCNICO BOLIVARIANO
16/09/2014	17/09/2014	ENCUENTRO BICPROVINCIAL DEL CAFÉ PREFECTURA DE LOJA
02/06/2014	06/06/2014	OCTAVO ENCUENTRO NACIONAL DEL FORO DE RECURSOS HIDRICOS CAMARÉN
04/06/2012	08/06/2012	SEPTIMO ENCUENTRO NACIONAL DEL FORO DE RECURSOS HIDRICOS CAMARÉN

**EXPERIENCIA LABORAL**

Fecha Inicio	Fecha fin	Tipo de Institución	Institución / Cargo
01/03/2013	31/08/2016	PRIVADA	TECOLOGICO BOLIVARIANO / DOCENTE
14/05/2015	30/09/2015	PÚBLICA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO / DOCENTE

**PUBLICACIONES ACADÉMICAS**

Artículos en revista		
2017	Nombre el aporte	IMPACTO DE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y CONTROLES DE MEDIDA PARA LA PLANIFICACIÓN TRIBUTARIA
	Publicación	15/03/2017
	Nombre de la revista	DOMINIO DE LAS CIENCIAS
	ISSN	2477-8818
	Volumen, número	Volumen 3, Número 2, Pág.605-619



**OTROS MÉRITOS**

Fecha	Detalle
09/05/2011	GESTION COMPARTIDA DEL RIEGO
02/05/2011	GESTION COMPARTIDA DE RIEGOS
01/05/2008	LIBRO EL DESPOJO DEL AGUA Y LA NECESIDAD DE LA TRANSFORMACION



HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES							
Nombre: GLORIA ANGELICA		1er Apellido: VALDERRAMA		2do Apellido: BARRAGAN			
Cédula: 0913852174		Pasaporte:		Nacionalidad: ECUATORIANA			
Estado civil: CASADO		Sexo: MUJER		Libreta Militar:			
Fecha de nacimiento: 09/12/1970		Años de residencia: 0		Correo: gvalderrama1270@hotmail.es			
DATOS INSTITUCIONALES							
Índice de Biométrico: 72397		N° Registro o cert:		Servidor de carrera: SI		Extensión: 9154	
Concurso de Meritos: SI		Fecha ingreso:		Fecha salida:		Correo Institucional: gvalderramab@unem.edu.ec	
Cargo				Departamento			
PROFESOR TIEMPO COMPLETO AUXILIAR 1				FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES			
DATOS DE NACIMIENTO							
País: ECUADOR		Provincia: GUAYAS		Cantón: YAGUACHI		Parroquia: YAGUACHI NUEVO	
DATOS MÉDICOS							
Número de carnet del IESS: 997000807		Tipo de sangre: O+		Peso(Kg): 67.0		Estatura(Mts): 1.54	
CONTACTO DE EMERGENCIA							
Nombre: DESSIRE CASTRO VALDERRAMA			Teléf. de emergencia: 0982366308			Parentesco: HIJO	
ETNIA							
Etnia: MONTUBIO				Nacionalidad Indígena:			
DISCAPACIDAD							
Discapacidad: NO		Tipo Discapacidad:			% Discapacidad: 0.0%		
DATOS FAMILIARES							
Identificación	Parentesco	Nombre	Discap.	Fecha de nacimiento	Teléfonos	Convive	Sustento Hogar
0924283914	HIIA	CASTRO VALDERRAMA DESSIRE AMANDIZ	NO	19/05/1992		SI	NO
	HIIA	PALACIOS VALDERRAMA KATHERINE DAYANNA	NO	20/09/2005		SI	NO
CUENTAS BANCARIAS							
No. Cuenta		Banco			Tipo de cuenta		
512118779		BANCO FICHINCHA			AHORRO		
INSTRUCCIÓN FORMAL							
Fecha obtención	Registro Senescyt	Título/Institución/Colegio					



**HOJA DE VIDA**

14/12/2012	1008-13-86033573	MAGISTER EN TRIBUTACION Y FINANZAS UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
01/05/2010	1008-10-714340	DIPLOMA SUPERIOR EN TRIBUTACION UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
12/11/1990	1008-08-857565	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION HISTORIA Y GEOGRAFIA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
16/03/2009	1024-09-001601	CONTADORA PUBLICA AUTORIZADA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
10/09/2008	1008-08-857564	PROFESORA DE SEGUNDA ENSEÑANZA ESPECIALIZACION HISTORIA Y GEOGRAFIA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
16/03/1990		BACHILLER EN COMERCIO Y ADMINISTRACION ESPECIALIZACION SECRETARIADO ESPAÑOL JOSE MARIA VELASCO IBARRA -MILAGRO

**CAPACITACIONES**

Fecha inicio	Fecha fin	Curso / Institución
05/04/2017	12/04/2017	CAPACITACIÓN TRIBUTARIA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
08/02/2017	19/02/2017	CONGRESO INTERNACIONAL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO ECUADOR
16/01/2017	12/04/2017	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION Y REDACCIÓN CIENTÍFICA EL CENTRO DE EDUCACION VIRTUAL CEVIR CON EL AVAL ACADEMICO DE MAWL
01/11/2015	29/02/2015	EVOLUCIÓN ACADÉMICA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
05/09/2015	05/09/2015	CONVENCIÓN NACIONAL DE TECNOLOGÍA Y BARCAMP MILAGRO 2015 UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
02/09/2015	04/09/2015	II CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
08/08/2015	28/08/2015	CURSO APLICACIÓN TRIBUTARIA CON ASPECTO FINANCIERO Y PRESUPUESTARIO PARA LAS UNIVERSIDADES EMPRESA PÚBLICA DE PRODUCCIÓN Y DESARROLLO ESTRATÉ
17/07/2015	07/08/2015	CURSO GESTIÓN PÚBLICA PARA LA APLICACIÓN DE LA PROFORMA 2016 EMPRESA PÚBLICA DE PRODUCCION Y DESARROLLO ESTRATE
16/07/2015	16/07/2015	SEMINARIO REFORZAMIENTO DE LA HERRAMIENTA SPRYN - AJUSTES IESS ASOCIACION DE FUNCIONARIOS DEL AREA FINANCIERA DE
02/07/2015	03/07/2015	SEMINARIO DIFUSIÓN DE LAS DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE LA PROFORMA PRESUPUESTAIA DEL AÑO 2016 ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DEL ÁREA FINANCIERA DE
26/03/2015	26/03/2015	PRIMER CONGRESO INTERNACIONAL DE CIENCIAS PEDAGOGICAS INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO BOLIVARIANO
23/09/2014	26/09/2014	CURSO DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE UNEMI UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

unemi.edu.ec



**HOJA DE VIDA**

22/11/2013	23/11/2013	PRIMER ENCUENTRO INTERNACIONAL DE INVESTIGADORES EN CONTABILIDAD , AUDITORIA Y TRIBUTACIÓN UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
01/12/2012	01/12/2013	NORMAS INEM APLICADAS COMISION DE TRANSITO DEL ECUADOR
23/08/2012	24/08/2012	TALLER LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO Y SU REGLAMENTO UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
24/07/2012	09/12/2012	PROGRAMA DE HERRAMIENTAS COLABORATIVAS DE GESTION Y APROBACION DE LOS MODULOS DE WORD BASICO, WORD INTERMEDIO UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
02/07/2012	09/07/2012	IMPLEMENTACION DE INDICADORES DE GESTION & TABLERO DE COMANDO INTEGRAL UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
18/10/2011		CURSO DE RELACIONES HUMANAS ORIENTADAS A BRINDAR UN BUEN SERVICIO AL USUARIO UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
11/05/2011	12/05/2011	TALLER RELACIONES HUMANAS Y COMUNICACION UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
11/10/2010	13/10/2010	CURSO DE NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACION FINANCIERA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
10/09/2010	10/09/2010	SEMINARIO-TALLER ACTUALIZACION TRIBUTARIA NUEVO REGLAMENTO DE FACTURACION UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
08/09/2010	08/09/2010	CURSO DE METODOLOGIA DE EVALUACION DE CONTROL INTERNO UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
02/08/2010	02/08/2010	SEMINARIO TALLER SOBRE REFORMAS TRIBUTARIAS BANKERS CLUB
06/07/2009	10/07/2009	SISTEMA DE CONTRATACION PUBLICA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
08/12/2008	12/12/2008	TALLER DE CAPACITACION EN EL USO Y MANEJO DE SISTEMA INFORMATICO DE GESTION FINANCIERA MINISTERIO DE FINANZAS DEL ECUADOR
14/07/2008	23/07/2008	SEMINARIO DE CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
25/01/2008	25/01/2008	SEMINARIO LEY DE EQUIDAD TRIBUTARIA COLEGIO DE MAGISTER DEL ECUADOR
10/07/2005	10/07/2005	SEMINARIO PRACTICO DE ACTUALIZACION TRIBUTARIA COLEGIO DE ECONOMISTAS DEL GUAYAS
20/01/2005	21/01/2005	CONGRESO NACIONAL DE FENATUPE ESPOCH-FENATUPE
11/10/2003	15/10/2003	CURSO DE CONTROL DE GESTION DE LA ADMINISTRACION PUBLICA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO



**HOJA DE VIDA**

18/06/2003	18/06/2003	SEMINARIO TALLER DE CAPACITACION TRIBUTARIA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
17/06/2003	17/06/2003	SEMINARIO TALLER DE CAPACITACION TRIBUTARIA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
21/04/2003	02/05/2003	MODULO III DE COMPUTACION SOBRE POWER POINT E INTERNET UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
31/08/2002	01/09/2002	SEMINARIO PRACTICO DE TRIBUTACION UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
04/05/1998	29/05/1998	SEMINARIO PRELICENCIATURA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
15/04/1998	08/05/1998	SEMINARIO DE ORIENTACION Y PRACTICA DOCENTE UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
14/03/1994	15/04/1994	CURSO DE NIVELACION PRE-SECUNDARIO ESCUELA EUGENIO ESPEJO

**EXPERIENCIA LABORAL**

Fecha inicio	Fecha fin	Tipo de institución	Institución / Cargo
01/04/1998	01/12/2008	PÚBLICA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
01/10/2008	01/10/2013	PÚBLICA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
01/10/2013	30/04/2016	PÚBLICA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
01/10/2013	28/10/2016	PÚBLICA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

**IDIOMAS**

Idioma	Domínio Escritura	Domínio lectura	Domínio al hablar
ESPAÑOL	100%	100%	100%

**PUBLICACIONES ACADÉMICAS**

Artículos en revista			
2017	Nombre el aporte	PROMOCIÓN DE LA ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA EN EL CANTON MILAGRO, PROVINCIA DEL GUAYAS, REPÚBLICA DEL ECUADOR	
	Publicación	20/06/2017	
	Nombre de la revista	DOMINIO DE LAS CIENCIAS	
	ISSN	2477-8818	
	Volumen, número	Volumen 3, Número 3, Pág.3-19	
2017	Nombre el aporte	IMPACTO DE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y CONTROLES DE MEDIDA PARA LA PLANIFICACIÓN TRIBUTARIA	
	Publicación	15/03/2017	
	Nombre de la revista	DOMINIO DE LAS CIENCIAS	
	ISSN	2477-8818	
	Volumen, número	Volumen 3, Número 2, Pág.605-619	





**HOJA DE VIDA**

<b>2017</b>	<b>Nombre el aporte</b>	<b>EL MARKETING COMO HERRAMIENTA ADMINISTRATIVA EN EL DESARROLLO MICROEMPRESARIAL EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA</b>
	<b>Publicación</b>	<b>15/03/2017</b>
	<b>Nombre de la revista</b>	<b>DOMINO DE LAS CIENCIAS</b>
	<b>ISSN</b>	<b>2477-8818</b>
	<b>Volumen, número</b>	<b>Volumen 3, Número 2, Pág.291-310</b>



## Clemencia Magdalena Aguirre Plas

35 años  
Bosque Real II - Milagro  
Manzana 5 villa 3  
Tel:4500211  
E-mail: clemmag@hotmail.com

### ESTUDIOS

#### CUARTO NIVEL

Universidad: Estatal de Guayaquil  
Título: Magister en Psicología Laboral con mención al desarrollo humano y de la organización  
Registro SENESCYT: 1006-14- 86043841

#### TERCER NIVEL

Universidad: Estatal de Guayaquil  
Título: Psicóloga Industrial  
Registro SENESCYT: 1006-10-1005954

### IDIOMAS

Español: Natal  
Inglés: Intermedio

### CONOCIMIENTOS

- Procesos de selección de personal
- Procesos de capacitación y desarrollo
- Reformas WEB – SPRYN
- Ingreso y elaboración estructura en el SIITH
- Ingreso y aplicación del proceso de Seguridad Ocupacional en el SAITE
- Liderazgo y administración del Talento Humano

### EXPERIENCIA LABORAL

✦ **NOMBRE DE LA EMPRESA:** MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA-  
HOSPITAL EL TRIUNFO

Cargo ocupado: COORDINADORA TALENTO HUMANO / (3 años 7 meses)

Tareas realizadas: selección de personal, elaboración y registro de contratos, LOSEP, código de trabajo, aviso de entrada y salida del IESS, manejo del

subsistema de presupuesto, remuneraciones y nómina, sistema informático integrado de talento humano

✦ **NOMBRE DE LA EMPRESA:** MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA - distrito 09D16 El Triunfo – General Antonio Elizalde –Salud (2 años)

**Cargo ocupado:** Analista distrital de formación desarrollo y capacitación

**Tareas realizadas:** Realiza y coordina programas de inducción de personal en el distrito, realiza propuestas de cronogramas de capacitación distrital de los servidores públicos y trabajadores, realiza la detección de necesidades de capacitación del distrito

✦ **NOMBRE DE LA EMPRESA:** MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA - distrito 09D16 El Triunfo – General Antonio Elizalde –Salud (1 año)

**Cargo ocupado:** Técnico de seguridad y salud ocupacional

**Tareas realizadas:** Elaboración de reglamento de seguridad y salud ocupacional, ingreso del comité y subcomité paritario al sistema del ministerio de trabajo SAITE, elaboración de actas y levantamiento de información de riesgos del distrito, elaboración de mapas de riesgos e investigaciones de casos.

✦ **NOMBRE DE LA EMPRESA:** MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA- HOSPITAL NARANJAL

**Cargo ocupado:** COORDINADORA TALENTO HUMANO / (1 año)

**Tareas realizadas:** selección de personal, elaboración y registro de contratos, LOSEP, código de trabajo, aviso de entrada y salida del IESS, manejo del subsistema de presupuesto, remuneraciones y nómina, sistema informático integrado de talento humano

✦ **NOMBRE DE LA EMPRESA:** UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO- FACULTAD CIENCIAS SOCIALES

**Cargo ocupado:** Docente / (**Actualidad**) desde 10 de Mayo de 2016

**Tareas realizadas:** Tutorías de tesis, de prácticas pre profesionales, desarrollo de clases de las asignaturas: psicología comunitaria, psicología social, psicología de la personalidad, inclusión social, psicogerontología, procesos psicológicos afectivos, selección de personal, capacitación y desarrollo, utilización de metodologías acorde al nivel de enseñanza y apoyo en la actividad investigativa de la carrera.

## REFERENCIAS PERSONALES

- Lcda. Silvia Elizabeth Olmedo Manjarrez Enfermera Hospital IESS –  
Telef. 0997746813
- Tnga. Ana Maria arce – Analista de admisiones – Hospital El Triunfo -  
Telef. 0984759093
- Lcda. Carmen Plusas Tomalá – Auxiliar de Enfermería - Hospital El  
Triunfo Telef. 0984123200

## REFERENCIAS LABORALES

- Ps. Elka Almeida Monge - Directora de carrera de Psicología –  
Universidad Estatal de Milagro – Telef. 0980100022
- Ing. Olga Alay Loor – Analista Financiero – Dirección Distrital 09D16 El  
Triunfo- General Antonio Elizalde – Salud Telef. 0992834175

## FORMACIONES ADICIONALES E INTERESES


- ✦ Taller reglamento de seguridad y salud ocupacional (10 horas) - agroquality
- ✦ Curso fundamentos jurídicos para trabajadores públicos (27 horas) –  
SECAP
- ✦ Herramientas de negociación y resolución de conflictos (27 horas) – SECAP
- ✦ Fundamentos para la gobernabilidad y ciudadanía (27 horas) – SECAP
- ✦ Taller gestión de nóminas luego de las reformas laborales (9 horas)  
CAPASUEM
- ✦ Taller del sistema informático integrado de talento humano (8 horas)
- ✦ Taller nuevo modelo de gestión estructura de hospitales y valores (4 horas)
- ✦ Taller décimo primer contrato colectivo (4 horas)
- ✦ Taller entrevista estructurada aplicada a concursos de méritos y oposición  
(8 horas)
- ✦ Taller modelo de atención integral de salud y técnicas de (4 horas)
- ✦ Taller encuentro zonal talento humano-financiero (24 horas)
- ✦ Seminario de evaluación de la personalidad y psicopatología (20 horas)  
Federación Ecuatoriana de psicólogos clínicos

- ✦ Formación de facilitadores/tutoría virtual (60 horas) SECAP
- ✦ II congreso internacional de investigación en trabajo social y (40 horas)  
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
- ✦ Metodologías y estrategias de enseñanza y aprendizaje (40 horas)  
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
- ✦ Ciclo básico I formación docente investigador (185 horas) UNIVERSIDAD  
ESTATAL DE MILAGRO
- ✦ Técnicas de evaluación psicológica en la etapa infanto juvenil (40 horas)  
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
- ✦ Curso de juegos y actividades lúdicas como estrategia de (40 horas)  
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

## CAPACITACIONES IMPARTIDAS

- ✦ Liderazgo y Dirección de Talento Humano – Universidad Estatal de  
Milagro
- ✦ Seguridad y Salud Ocupacional – Dirección Distrital El Triunfo – General  
Antonio Elizalde - Salud
- ✦ Reglamento de seguridad y Salud Ocupacional – Conformación del  
comité paritario Dirección Distrital El Triunfo – General Antonio Elizalde -  
Salud
- ✦ Leyes y reglamentos internos para personal Administrativo y código de  
trabajo - Dirección Distrital El Triunfo – General Antonio Elizalde - Salud

## 7. Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 14-01-2020 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

**"Clima Laboral y Toma De Decisiones en La Organización "27 De Octubre" Puerto Inca - Cantón Naranjal, 2018"** de la estudiante **Martínez Mora Hilda Alexandra** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 14 de enero de 2020



Firma



Mg. Karl Friederick Torres Mirez

DNI: 46710220

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## 8. Captura de Software Turnitin

The screenshot displays the Turnitin 'feedback studio' interface. The document being reviewed is from the Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Gestión Pública. The title of the document is 'Clima Laboral y Toma De Decisiones en La Organización "27 De Octubre" Puerto Inca - Cantón Naranjal, 2018'. The author is Hilda Alexandra Martínez Mora (ORCID: 0000-0002-2540-9262) and the advisor is MSc. Karl Frederick Torres Mirez (ORCID: 0000-0002-6033-930X). The document is on page 1 of 52 and has a word count of 12038.

The 'Match Overview' panel on the right shows a similarity score of 21%. It lists the following matches:

Match	Source	Similarity
1	Submitted to Universid... Student Paper	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	3%
3	www.scribd.com Internet Source	<1%
4	Submitted to Universid... Student Paper	<1%
5	digibug.ugr.es Internet Source	<1%
6	www.buenastareas.com	<1%

A blue circular stamp from the Universidad César Vallejo is visible at the bottom center of the page.

## 9. Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV



### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Código : F03-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 01-04-2019  
Página : 1 de 1

Yo, Hilda Alexandra Martínez Mora, identificado con CE: 001815034, egresado del Programa de Maestría en Administración Pública, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima laboral y toma de decisiones en la organización "27 de Octubre" Puerto Inca - Cantón Naranjal, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

CE: 001815034

FECHA: PIURA, 03 DE ABRIL del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



## 10. Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MARTÍNEZ MORA, HILDA ALEXANDRA

INFORME TITULADO:

"CLIMA LABORAL Y TOMA DE DECISIONES EN LA ORGANIZACIÓN "27 DE OCTUBRE" PUERTO INCA – CANTÓN NARANJAL, 2018".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN POLÍTICA PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 03 de abril del 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por unanimidad*

KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

