



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA  
ELENA

INSTITUTO DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO

COMPONENTE PRÁCTICO DE EXAMEN COMPLEXIVO  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER  
EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

TÍTULO:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL  
DEL PERSONAL GESTANTE, LACTANTE Y MATERNAL  
DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 24D02 LA LIBERTAD  
SALINAS, AÑO 2021”

AUTOR:

LCDO. HUAMÁN MATEO CHRISTIAN BYRON

TUTOR:

ING. EMANUEL AUGUSTO BOHÓRQUEZ ARMIJOS, MSc.

LA LIBERTAD – ECUADOR

JUNIO DEL 2022

## **AUTORÍA DEL TRABAJO**

El presente Trabajo de Titulación constituye un requisito previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, **Christian Huamán Mateo** con cédula de identidad número 240007985-7, declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

### **EL AUTOR**

---

Lcdo. Christian Huamán Mateo

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Profesor Tutor del Componente Práctico de Examen Complexivo, titulado, “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL GESTANTE, LACTANTE Y MATERNAL DE LA DIRECCION DISTRITAL 24D02 LA LIBERTAD SALINAS, AÑO 2021”, elaborado por el señor (a) Lcdo. Christian Huamán Mateo, del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano, con la modalidad de Examen Complexivo, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo práctico, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,

---

Ing. Emanuel Augusto Bohórquez Armijos, MsC.  
PROFESOR TUTOR

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme porque siempre es la pronta respuesta y el oportuno socorro.

A toda mi familia por sus, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y que me acompañan en todos mis sueños y metas.

Christian Huamán Mateo

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena mi profundo agradecimiento a todas las autoridades porque a través de sus docentes me proporcionaron excelentes conocimientos.

Finalmente quiero expresar mis más grandes y sinceros agradecimientos a Jimmy Oswaldo Montesdeoca Bodero por ser como un padre de apoyo y colaboración al inicio y alcance de esta meta del título de cuarto nivel.

Christian Huamán Mateo

## **TRIBUNAL DE GRADO**

---

Ing. Christian Zúñiga Muñoz, Mgtr.  
**COORDINADOR DEL PROGRAMA**

---

Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, MsC.  
**DOCENTE TUTOR**

---

Econ. Cecilia Alexandra Jara Escobar, Mgtr.  
**DOCENTE ESPECIALISTA 1**

---

Ing. Divar Castro Loor, Mgtr.  
**DOCENTE ESPECIALISTA 2**

---

Ab. María Rivera González, Mgtr.

**SECRETARIA GENERAL**



## **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMÉÑO LABORAL DEL PERSONAL GESTANTE LACTANTE Y MATERNAL DE LA DIRECCION DISTRITAL 24D02 LA LIBERTAD SALINAS MIES, AÑO 2021.**

### **RESUMEN**

En la actualidad, a nivel mundial el clima organizacional ha sido uno de los factores que ha afectado el desempeño laboral de las instituciones públicas o privadas por diferentes factores, motivo por el cual es indispensable que las organizaciones manejen adecuadamente un ambiente laboral en donde se establezcan buenas estrategias de motivación para un óptimo desempeño de los trabajadores, puesto que es la base de armonía y desarrollo para resultados eficientes y eficaces del personal. El presente trabajo investigativo tiene como propósito conocer de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES. La metodología aplicada tiene un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo, métodos bibliográfico y deductivo, empleando como instrumento de recolección de datos una encuesta aplicada a una muestra de 192 colaboradores, los principales resultados muestran la ausencia de estrategias que fortalezcas el adecuado manejo para un buen clima organizacional influyendo en el desempeño laboral de los colaboradores. Por último, se propone un plan de acción del clima organizacional que favorezca un adecuado desempeño laboral dentro de la Institución.

**Palabras Claves:** clima organizacional, desempeño laboral, ambiente humano, ambiente físico, comportamiento y efectividad



THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND THE WORK PERFORMANCE OF PREGNANT, BREASTFEEDING AND MATERNAL PERSONNEL OF THE 24D02 LA LIBERTAD SALINAS MIES DISTRICT MANAGEMENT, YEAR 2021.

## ABSTRACT

Currently, worldwide, the organizational climate has been one of the factors that has affected the work performance of public or private institutions due to different factors, which is why it is essential that organizations properly manage a work environment where good motivational strategies are established for optimal performance of workers, since it is the basis of harmony and development for efficient and effective results of the staff. The purpose of this research is to determine how the organizational climate influences the work performance of the workers of the District Directorate 24D02 La Libertad Salinas MIES. The methodology applied has a quantitative approach, with descriptive scope, bibliographic and deductive methods, using as an instrument of data collection a survey applied to a sample of 192 employees, The main results show the absence of strategies that strengthen the proper management for a good organizational climate, influencing the work performance of the collaborators. Finally, a plan of action for the organizational climate that favors an adequate work performance within the institution is proposed.

**Keywords:** organizational climate, job performance, human environment, physical environment, behavior, and effectiveness.

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL .....	IX
ÍNDICE DE TABLAS .....	XI
ÍNDICE DE ANEXOS .....	XII
INTRODUCCIÓN .....	1
Definición o planteamiento del Problema .....	2
Formulación del Problema .....	4
Justificación .....	4
Justificación teórica .....	4
Justificación práctica.....	4
Objetivos de la Investigación .....	4
MARCO CONCEPTUAL.....	6
CLIMA ORGANIZACIONAL .....	6
<i>Ambiente humano</i> .....	6
<i>Autonomía</i> .....	7
<i>Reconocimiento laboral</i> .....	7
<i>Ambiente físico</i> .....	7
<i>Liderazgo</i> .....	8
DESEMPEÑO LABORAL .....	8
<i>Nivel de ejecución</i> .....	9
<i>Comportamiento</i> .....	9
<i>Efectividad</i> .....	10
MARCO METODOLÓGICO .....	10
Tipo de investigación .....	10
Población y muestra .....	11
Técnica e instrumento de recolección de datos .....	12
Procesamiento .....	13
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	14
ESTUDIO O ANÁLISIS DE CASO .....	23
CONCLUSIONES .....	27

RECOMENDACIONES .....	28
BIBLIOGRAFÍA.....	29
ANEXOS .....	34
Anexo 1.- Formato de la Encuesta .....	34
Anexo 2.- Matriz de operacionalización .....	35
Anexo 3.- Cronograma del trabajo práctico .....	36

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Personal de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES ....	11
Tabla 2: Ambiente Humano .....	14
Tabla 3: Autonomía.....	15
Tabla 4: Reconocimiento Laboral.....	16
Tabla 5: Ambiente Físico .....	17
Tabla 6: Liderazgo .....	18
Tabla 7: Comportamiento .....	19
Tabla 8: Nivel de Ejecución.....	20
Tabla 9: Efectividad .....	21
Tabla 10: Clima Organizacional .....	22
Tabla 11 FODA de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES .....	23
Tabla 12: Estrategias de ambiente humano y autonomía.....	25
Tabla 13: Estrategias de liderazgo y reconocimiento laboral .....	25
Tabla 14: Estrategias de fortalecimiento de ambiente físico .....	26

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1.-</b> Formato de la Encuesta.....	34
<b>Anexo 2.-</b> Matriz de operacionalización.....	35
<b>Anexo 3.-</b> Cronograma del trabajo práctico.....	36

## INTRODUCCIÓN

La importancia de este estudio se resalta en que en la actualidad las instituciones públicas o privadas buscan mantenerse en el papel relevante de la globalización debido a que esto juega un rol con enfoque de crecimiento productivo, sin embargo el descuido que puede existir en las organizaciones o instituciones por parte de las direcciones o liderazgo pueden afectar su estabilidad interfiriendo en su éxito y estabilidad, es allí donde este trabajo analiza “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL GETANTE , MATERNAL Y LACTANTE DE LA DIRECCION DISTRITAL 24D02 LA LIBERTAD SALINAS MIES, 2021”, considerando el bienestar del empleado o colaborador tanto emocional e intelectual esto será un factor clave para el buen desempeño que beneficie ambas partes.

En el mundo actual a nivel global las organizaciones o instituciones que han logrado entender la importancia del bienestar del colaborador han iniciado el desarrollo de estudios de diversas variables relacionadas al talento humano siendo este el elemento fundamental donde es necesario tanto para instituciones públicas y privadas se encuentren optimas desde su interior es decir que exista la satisfacción de colaborador para que así impacte la productividad, eficiencia y efectividad de las misma instituciones.

Para Chiavenato (2017) describe al clima organizacional como una estrecha relación con el grado de motivación de sus integrantes, cuando esta es alta el clima organizacional se eleva y se traduce como relaciones de satisfacción y cuando la motivación de los miembros baja se caracteriza por estados de desinterés y apatía.

Según Delgado, Calvanapo, & Cardenas, (2020) el desempeño laboral impacta el rendimiento, la capacidad, el cumplimiento de tareas asignadas que induces a cometer errores procedimentales dando ausencia a la eficiencia, la eficacia y productividad afectando al equipo de trabajo.

## **Definición o planteamiento del Problema**

A nivel mundial en las organizaciones el clima organizacional Carrascosa (2012) llega a considerarse como un aspecto fundamental que ayuda al logro y cumplimiento de las metas dentro de la institución con eficiencia y eficacia organizacional ya que esto influye directamente en el desempeño laboral mostrándose en los resultados de manera continua.

Para América según Goncalves (2000), menciona que en América latina suelen emplearse viejos sistemas de esquemas estructurales, debido a que no se ponen en práctica nuevos patrones de conducta que muestra cada día la globalización, si se muestra un nuevo cambio o método puede llegar a marcar la diferencia para la dinámica organizacional.

La incidencia que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de servicio o empleado (gestante, maternal y lactante) es importante para la presente investigación, porque ésta puede ser una base representativa para que la Dirección Distrital Salinas MIES pueda generar mejores procesos internos y toma de decisiones tanto eficaces como eficientes que beneficien el ambiente laboral sin violentar ninguno de sus derechos, promoviendo y manteniendo a servidores responsables. Por tal motivo, es indispensable aplicar mecanismos que incentiven al personal.

La Dirección Distrital yace a partir de la conformación del Ministerio De Inclusión Económica y Social siendo esta una entidad pública en el territorio ecuatoriano que ejecuta y ejerce políticas públicas de regulación de programas y servicios para la inclusión social y todo el ciclo de vida del ser, priorizando a las personas más vulnerables como lo son niños, adolescentes, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad y aquellas personas que forman un grado de pobreza a fin de fortalecer el la educación, movilidad, protección y la salida de pobreza. Es por ello, que con la conformación de este ministerio en la República del Ecuador nacen las coordinaciones zonales, las cuales son encargadas de regular, controlar el cumplimiento de todos los programas ofertados por el estado para que lleguen por

medio de cada una de las direcciones distritales como representación del gobierno a la población.

Así como el estado vela por el derecho de los servidores públicos en cada una de las instituciones, aun mas se vela el derecho que posee cada una de las personas que poseen un grado de vulnerabilidad todo esto conforme a lo establecido en la ley, es decir el estado tiene mucho en el cuidado con las gestantes, lactantes, maternales, protegiendo, velando por sus derechos y obligaciones.25p

Una vez conociendo cada uno de estos aspectos en relación al clima organizacional y el desempeño laboral el presente estudio se justifica en la necesidad de conocer cuál es la realidad que se presenta el clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Distrital Salinas MIES; permitiendo así, ayudar a la institución en su labor cotidiana como en cumplir con los derechos del personal de servicio, siendo éstas vulnerables en su embarazo, lactancia o maternidad. La dirección Distrital MIES debe ofrecer y garantizar a cada uno de sus colaboradores relaciones humanas agradables, tareas motivadoras una comunicación eficaz, la distribución adecuada de sus funciones y un liderazgo participativo para que se sientan cómodos al trabajar y ser parte de la cartera de servicio del estado, direccionando su trabajo a cada uno de los sectores vulnerables.

En la actualidad las instituciones públicas consideran al clima organizacional como base fundamental para lograr llegar a los niveles de eficacia y eficiencia esperados. El clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores, lo que finalmente incide en la mejora, en la obtención de resultados y el cumplimiento de los objetivos organizacionales trazados, lo que ayudará a concentrar esfuerzos en la exploración de potenciales en cada uno de los servidores debido a que los aspectos relacionados al clima organizacional son considerados factores que hacen la diferencia, que impulsan a una organización a ser más exitosa que sus competidores, desarrollando de esta manera una ventaja competitiva.

## **Formulación del Problema**

¿De qué manera el Clima Organizacional influye en el Desempeño Laboral del personal de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES?

## **Justificación**

### **Justificación teórica.**

En el desarrollo del presente estudio investigativo se procedió con la búsqueda de fuentes teóricas basadas en libros, artículos científicos, tesis de grado revistas, conforme a las dos variables planteadas en relación con el clima organizacional y el desempeño laboral, lo cual sirvió como fundamentación teórica del estudio de Clima Organizacional y desempeño laboral del personal de la dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES.

### **Justificación práctica.**

La importancia de la investigación se basa en identificar y diagnosticar la situación actual y real de la institución con relación al Clima Organizacional y el desempeño laboral de la Dirección Distrital La Libertad Salinas MIES.

Desde la perspectiva práctica, se desarrolló la propuesta de un plan estratégico del clima organizacional para favorecer en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Distrital La Libertad Salinas MIES; y, además, se busca lograr la optimización de tiempo y recursos en las diversas actividades laborables del colaborador, perfeccionando con ello la gestión del talento humano.

## **Objetivos de la Investigación**

De esta manera se define el objetivo general: Analizar la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES; mientras que los objetivos específicos corresponden a:

1. Diagnosticar la situación actual del Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES.
2. Proponer un Plan de clima organizacional para la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES.

El propósito de la investigación es consolidar y defender: “El diseño de un plan de Clima Organizacional permitirá mejorar el desempeño laboral en la Dirección Distrital La Libertad Salinas MIES.”

## **MARCO CONCEPTUAL**

### **CLIMA ORGANIZACIONAL**

Según Idalberto (2009), expone que el clima organizacional puede ser definido como la calidad del ambiente laboral el cual puede ser percibido como algo positivo o algo negativo por los miembros que pertenecen a una entidad u organización, por lo que esto tiene gran influencia directa con el actuar del personal es decir influye en el rendimiento que demuestre el trabajador.

Por otra parte, Koonts, Weihrich, & Cannice (2012) mencionan que el clima organizacional es la identificación que muestran las características del individuo que conforman como componente de la organización los cuales influyen en su comportamiento, considerando aspectos físicos y humanos.

Moreira (2018) manifiesta que el clima organizacional influye en la dotación de condiciones y ambiente adecuado para el desarrollo de la organización, el desarrollo del personal debido a que a su vez los trabajadores estarán comprometidos en logro de las metas y los objetivos de la organización y así se alcanzaría lo que se llama la integración laboral.

#### ***Ambiente humano***

En cuanto a la comunicación Bermeo (2018) expresa que el comunicar en una organización tiene mayor relevancia debido a que se comparten ideas, pensamientos y opciones, estos a su vez ayudan a transmitir valores intangibles en los que reflejara la identidad de la organización que a futuro ayudaran en el logro de los objetivos.

Según Fernández (2006) define que las relaciones interpersonales son las capacidades que poseen de desenvolverse dentro de un sitio, lugar u organización y así poder darse a conocer con otras personas, estas se desarrollarían de forma que logran facilitar la convivencia laboral.

### ***Autonomía***

En cuanto a la iniciativa en el clima organizacional Rosales (2020) denota la importancia de la generación de iniciativas a la orientación de la actividad, pero una elevada orientación a las relaciones, en un entorno donde estas orientaciones, pueden ser adecuadas, concibiendo entonces una orientación a acciones que propician la efectividad.

En este sentido Navarro (2008) indica que el nivel de dependencia se relaciona a las actividades de la vida diaria o el desempeño laboral cotidiano, siendo considerado como indicador de independencia, que va de la mano con la toma de decisiones, la iniciativa, y la rapidez de respuesta para la obtención de resultados,

### ***Reconocimiento laboral***

Según De La Torre (2001) los derechos laborales son conjuntos de normas, leyes y reglamentos que llegan a regular la relación entre la empresa o empleador y el trabajador o empleado, cuyo objetivo principal es defender y precautelar los derechos que goza un trabajador y resguardarlo de aquellas circunstancias que puedan perjudicarlo.

Por otra parte, López (2015) menciona que la motivación laboral es un elemento que ayuda en la estimulación del rendimiento laboral, logrando de esta forma evidenciar los altos, niveles de producción o beneficios de los servicios que se ofertan.

### ***Ambiente físico***

Las aportaciones de Apolo (2013) mencionan que la ergonomía puede llegar hacer una disciplina que se aplica en el campo laboral, permitiendo alcanzar condiciones de máximo bienestar biológico, psíquico, social y ambiental, haciendo que las actividades cotidianas laborales se cumplan con bienestar integral. Es frecuente observar que los puestos de trabajo no están acondicionados para trabajar, lo que, sumado a una mala disposición de los objetos de trabajo, y diversos factores que intervienen, se traduce en un menor rendimiento laboral.

Así mismo, Castañeda (2003) define a la tecnología en el clima organizacional como el resultado de las posibilidades creadas por la humanidad en torno a la digitalización de datos, productos, servicios, procesos y de su transportación a través de diferentes medios, a grandes distancias y en pequeños intervalos de tiempo, dando así mejores oportunidades y mayores logros de alcance en gestiones laborales, comunicación e interacción con usuarios.

### ***Liderazgo***

Por lo que refiere al trabajo en equipo Aguilar (2016) explica que el trabajo en equipo es como un grupo de personas que colaboran las cuales llegan a interactuar en un bien común para lograr objetivos ya fijados en la organización u entidad, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes, es decir que el trabajo en equipo depende del conglomerado de personas que laboran en la entidad u organización.

Con relación a la planificación Gavilán (2011) menciona a la planificación en el clima organizacional como esencia en el ejercicio del sentido común de cada uno de los trabajadores, a través de esto se pretende entender los aspectos cruciales de una realidad presente, para después proyectarla, diseñando escenarios de los cuales se busca finalmente el mayor provecho, creando así un clima adecuado dentro del funcionamiento de la organización.

### **DESEMPEÑO LABORAL**

Ivancevich (2005) menciona que es la actividad con la que se determina el grado en que un empleado se desempeña bien en otros términos se le denota como revisión del desempeño, calificación del personal, evaluación de mérito, valoración del desempeño, evaluación de empleados y valoración del empleado.

Por otra parte, Calcina (2014) denota que el nivel de ejecución en el desempeño laboral llega alcanzar al trabajador ípor consecución de los objetivos dentro de la organización en un periodo determinado. En tal medida, este desempeño se

encuentra conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir.

Con relación al desempeño laboral Pernia (2014) es el rendimiento y productividad que demuestra el colaborador haciendo uso de sus habilidades y recursos que le permitan realizar sus actividades eficientemente.

### ***Nivel de ejecución***

Los niveles de ejecución en el desempeño laboral pueden medirse de diferentes formas o enfoques para ello Iturralde (2010) mencionando niveles como; Nivel ejecutivo que hace referencia a gerentes generales es decir personal administrativo y así también nivel operativo, definido como todo personal de campo o territorio.

### ***Comportamiento***

En cuanto al conocimiento en el desempeño laboral Figueroa (2010) menciona que, si un colaborador llega a cubrir las necesidades primarias, continuará por satisfacer las necesidades secundarias, buscando así oportunidades; si esto no ocurre la percepción del individuo influirá en la productividad, en sus relaciones sociales dentro de la entidad donde labora, llegando a causar insatisfacción en su puesto de trabajo.

Según Mora (2014) el dominio laboral no solo hace referencia al conocimiento en cuanto se tenga al área que se desempeña funciones si no este va más allá haciendo referencia también al pleno conocimiento de sus derechos y las obligaciones como autodefensa, integrando primero el derecho individual del trabajo y segundo el derecho colectivo de los trabajadores.

En referencia a las actitudes en el desempeño laboral Lapo (2018), las actitudes determinan el comportamiento de cada una de los trabajadores o empleados, así estas también juegan un rol muy importante en las percepciones que definen una estructura del conocimiento que resume y organiza cada pensamiento y emoción que se tiene en la organización.

### ***Efectividad***

Según Pfeffer (2003) la efectividad es un estándar externo, que refleja lo bien que se están satisfaciendo las demandas de los grupos de interés de la organización, debido a que se basa en la capacidad de la organización de satisfacer sus demandas, desde sus perspectivas particulares y no las de la organización.

## **MARCO METODOLÓGICO**

### **Tipo de investigación**

El estudio se basa en un enfoque cuantitativo y cualitativo, debido a que se aplicó un instrumento de recolección de datos como lo es la *encuesta*, para obtener información de fuente primaria, el mismo que se analizó estadísticamente y se interpretó para tener conocimiento con relación al clima organizacional y el desempeño laboral.

Por tal motivo, el alcance de investigación es descriptivo, se planteó de acuerdo con los objetivos generales y específicos establecidos en el estudio, el cual permitió analizar e interpretar la situación actual de la institución con las respectivas variables, dimensiones e indicadores y se analizó información relevante en relación con la problemática establecida.

En cuanto a los métodos de investigación utilizados: de campo y bibliográfica. De campo, debido a que permite observar, analizar y conocer la problemática real, para la cual surge la necesidad de estudiar los aspectos relacionados al clima organizacional con el propósito de consolidar una idea sobre la situación actual de la Institución y así tener un mejor diagnóstico sobre sus fortalezas y debilidades; por otro lado, la Bibliográfica que de manera cronológica se ha identificado lecturas científicas para la recopilación y organización de diferentes documentos como libros, revistas, tesis de grado e internet, que contribuirán a precisar la naturaleza del problema y se relacionan con el presente estudio.

Adicional, se aplicó el método inductivo que permitió indagar la situación actual sobre la el clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Distrital

24D02 La Libertad Salinas MIES, donde se identificaron diversos problemas, esto permitió a su vez tener una idea generalizada de la raíz del problema; y el método deductivo se llevó a cabo basándose en las teorías establecidas sobre el clima organizacional, que, por medio del razonamiento lógico, permiten explicar los factores que están afectando la misma

### **Población y muestra**

La presente investigación es tomada de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES, la misma que cuenta con 352 funcionarios públicos, conformado por: Director Distrital, Analistas y personal operativo, como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 1: Personal de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES

<b>Unidades Administrativas</b>	<b>No. de Personal</b>	<b>Unidades Operativas</b>	<b>No. de Personal</b>
Director Distrital	1	Analista de Protección Especial	1
Analista Administrativo Financiero	1	Analista de Discapacidad	1
Analista de Recurso Humano	1	Analista de Gallegos Lara	1
Analista Administrativo Distrital	1	Analista de Desarrollo Infantil	4
Analista de Contabilidad Distrital	1	Trabajadora Social	2
		Asistente de Acompañamiento Familiar	6
Analista de Tesorería Distrital	1	Analista de Envejeciendo Juntos	1
		Promotores Sociales	24
Analista de Inclusión Económica	1	Coordinadores de Centro de Desarrollo infantil	96
		Educadores Familiares CNH	202
Coordinador de Servicio Sociales Distrital	1	Choferes	4
		Asistentes de Servicios	2
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>
<b>352 – TOTAL DE SERVIDORES ACTIVOS</b>			

**Fuente:** Dirección Distrital 24D02 L a Libertad Salinas MIES

**Elaborado por:** Christian Huamán Mateo

Con relación a la tabla anterior, se consideró que de la población de la Dirección Distrital 24D02 se tome una muestra, misma que se la obtiene de la siguiente fórmula estadística:

**Fórmula:**

$$n = \frac{(p \cdot q) \cdot Z^2 \cdot N}{(E)^2(N - 1) + (p \cdot q)Z^2}$$

Donde que:

- **n:** tamaño de la muestra
- **Z:** coeficiente de confianza.
- **N:** tamaño del universo o población.
- **p:** probabilidad de éxito o a favor
- **q:** probabilidad de fracaso o en contra, que es igual a (1-p)
- **E:** error de estimación (asumido por el investigador).

Se obtiene lo siguiente:

$$n = \frac{(0.5 \cdot 0.5) \cdot 1.96^2 \cdot 352}{(0.05)^2(352 - 1) + (0.5 \cdot 0.5) (1.96)^2}$$

$$n = \frac{(0.25) \cdot (3.8416) \cdot 352}{(0.0025)(351) + (0.25)(3.8416)}$$

$$n = \frac{348.6252}{1.7754}$$

$$n = 196$$

Es decir, para la aplicación del presente estudio se efectuará a una muestra de **196** colaboradores.

### **Técnica e instrumento de recolección de datos**

Para el logro y alcance de los objetivos planteados en el presente estudio se aplicó como instrumento de recolección de datos, la encuesta, cuyo objetivo principal es diagnosticar el clima organizacional y desempeño laboral de la Dirección Distrital.

La encuesta está compuesta de 16 preguntas bajo escala de Likert, comprendida de tres (3) secciones; donde qué, la primera corresponde a preguntas sociodemográficas, la segunda y tercera sección corresponden a la aplicación de las

variables clima organizacional y desempeño laboral, respectivamente, , cada una son opciones de respuesta con escala de Likert.

### **Procesamiento**

Una vez obtenida la información recolectada a través de la aplicación de las encuestas, se procedió a tabular los datos en el programa Microsoft Excel, obtenidos resultados en tablas, donde se efectuó una interpretación y análisis de datos, con la finalidad de determinar factores que permitan la toma de decisiones para el buen clima organizacional y a su vez incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital La Libertad Salinas MIES.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

**Variable: Clima Organizacional**

**Dimensión: Ambiente Humano**

Pregunta 1: ¿Cómo calificaría la comunicación dentro de su lugar de trabajo?

Pregunta 2: ¿Cómo considera usted las relaciones interpersonales entre los compañeros de su lugar de trabajo?

**Tabla 2: Ambiente Humano**

	Comunicación		Relaciones Interpersonales	
	F	P	F	P
Muy deficiente	3	2%	4	2%
Deficiente	5	3%	2	1%
Regular	22	11%	19	10%
Bueno	76	40%	84	44%
Excelente	86	45%	83	43%
<b>TOTAL</b>	<b>192</b>	<b>100,00%</b>	<b>192</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES

**Elaborado:** Christian Huamán

Para análisis de la variable “Clima Organizacional” en la tabla 2 se analiza la dimensión Ambiente Humano, en donde que la comunicación y las relaciones interpersonales son indispensables para alcanzar los objetivos organizacionales. En ese sentido, se puede evidenciar que el 45% de las personas encuestadas determinan que en la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES, existe una excelente comunicación y un 44% que existen buenas relaciones interpersonales.

**Dimensión: Autonomía**

Pregunta 1: ¿Considera usted las oportunidades dadas en la institución para la iniciativa y toma de decisiones en su puesto de trabajo?

Pregunta 2: ¿Cuan conforme está usted en la autonomía en el desarrollo de sus actividades?

**Tabla 3: Autonomía**

	Iniciativa		Nivel de Independencia	
	F	P	F	P
Totalmente en desacuerdo	5	3%	3	2%
En desacuerdo	2	1%	2	1%
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	25	13%	20	10%
De acuerdo	84	44%	92	48%
Totalmente de acuerdo	76	40%	75	39%
<b>TOTAL</b>	<b>192</b>	<b>100,00%</b>	<b>192</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES

Elaborado: Christian Huamán

En la tabla 3 se analiza la dimensión Autonomía, con la finalidad de identificar el nivel de independencia de realizar las actividades dentro de la Institución. En ese sentido, se puede evidenciar que el 44% de las personas encuestadas determinan que en la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES, está de acuerdo en que se prioriza la toma de iniciativa, así como también que predomina el nivel de independencia con el 48%.

### Dimensión: Reconocimiento Laboral

Pregunta 1: ¿Cuan conforme está usted con los derechos laborales brindados en la institución (afiliaciones, permisos, sueldos y salarios)?

Pregunta 2: ¿Considera que se le brinda la posibilidad de alcanzar nuevas metas profesionales y personales?

**Tabla 4: Reconocimiento Laboral**

	Derechos laborales		Motivación para el trabajador	
	F	P	F	P
Totalmente en desacuerdo	8	4%	2	1%
En desacuerdo	7	4%	11	6%
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	24	13%	14	7%
De acuerdo	78	41%	78	41%
Totalmente de acuerdo	75	39%	87	45%
<b>TOTAL</b>	<b>192</b>	<b>100,00%</b>	<b>192</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES

Elaborado: Christian Huamán

Para análisis de la variable “Clima Organizacional” en la tabla 4 se analiza la dimensión Reconocimiento Laboral, en donde los derechos labores y la motivación al trabajador son parte indispensable para incentivar y obtener un buen desenvolvimiento del personal. En ese sentido, se puede evidenciar que el 41% de las personas encuestadas determinan que en la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES, están de acuerdo y conformes con los derechos otorgados, y, en un 45% se encuentran Totalmente de acuerdo en que la institución brinda la posibilidad de alcanzar nuevas metas; es decir, el indicador motivación para el trabajador, determina que es una técnica la cual permite el crecimiento, toma de iniciativa y liderazgo.

**Dimensión: Ambiente Físico**

Pregunta 1: ¿Cuenta con espacio suficiente y cómodo para hacer su trabajo en forma adecuada?

Pregunta 2: ¿Cuenta usted con los medios tecnológicos para realizar sus actividades diarias requeridas por la institución?

**Tabla 5: Ambiente Físico**

	Ergonomía laboral		Tecnología	
	F	P	F	P
Totalmente en desacuerdo	6	3%	3	2%
En desacuerdo	17	9%	18	9%
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	25	13%	15	8%
De acuerdo	78	41%	83	43%
Totalmente de acuerdo	66	34%	73	38%
<b>TOTAL</b>	<b>192</b>	<b>100,00%</b>	<b>192</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES

Elaborado: Christian Huamán

Con relación a la tabla 5 de la variable clima organizacional en su dimensión de Ambiente Físico se evidencia que, en relación con la ergonomía laboral, en un 41% de las personas encuestadas determinan que en la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES, están de acuerdo en que el espacio es suficiente y cómodo; por otro lado, el 43% está de acuerdo en que cuenta con los suficientes medios tecnológicos que son de gran importancia para la realización de sus actividades diarias.

**Dimensión: Liderazgo**

Pregunta 1: ¿Considera usted que se incentiva o fomenta el trabajo en equipo dentro de la institución donde usted labora?

Pregunta 2: ¿Cómo considera usted las planificaciones laborales de sus jefes inmediatos?

**Tabla 6: Liderazgo**

	Trabajo en equipo		Planificación	
	F	P	F	P
Totalmente en desacuerdo	3	2%	5	3%
En desacuerdo	10	5%	6	3%
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	17	9%	25	13%
De acuerdo	86	45%	85	44%
Totalmente de acuerdo	76	40%	71	37%
<b>TOTAL</b>	<b>192</b>	<b>100,00%</b>	<b>192</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES

Elaborado: Christian Huamán

En relación a la tabla 6 de la variable clima organizacional en su dimensión de liderazgo, en el indicador de trabajo en equipo un 45% exponen que están de acuerdo, mientras que el 2% está totalmente en desacuerdo; es decir, que dentro de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES sí se fomenta el trabajo en equipo; por otro lado, en el indicador de planificación existe un porcentaje considerable que está de acuerdo, representado 44%, y, tan sólo el 3% se encuentra Totalmente en desacuerdo.

**Variable: Desempeño laboral**

**Dimensión: Comportamiento**

Pregunta 1: ¿Considera usted que el nivel de conocimiento laboral es acorde a las funciones que realiza?

Pregunta 2: ¿Cómo calificaría el dominio de su trabajo en las actividades diarias que realiza en la institución?

**Tabla 7: Comportamiento**

	Conocimiento del trabajo		Dominio del trabajo	
	F	P	F	P
Muy deficiente	8	4%	3	2%
Deficiente	53	28%	2	1%
Regular	64	33%	12	6%
Bueno	42	22%	80	42%
Excelente	25	13%	95	49%
TOTAL	192	100,00%	192	100,00%

Fuente: Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES

Elaborado: Christian Huamán

En relación a la tabla 7 de la variable desempeño laboral en su dimensión de comportamiento, del indicador conocimiento de trabajo muestra que en un 33% de la población encuestada califica como regular el nivel de conocimiento acorde a las funciones que realizan, es decir, que dentro de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES se estima que no se está cumpliendo con las funciones acorde a su experticia; por otro lado, en el indicador de dominio de trabajo existe un porcentaje que califica como bueno el dominio de trabajo, representado en un 49%, capaz de realizar su actividades diarias.

### Dimensión 1: Nivel de ejecución

Pregunta 1 ¿Cómo considera usted su nivel de respuesta en tareas laborales asignados por sus jefes inmediatos?

**Tabla 8:Nivel de Ejecución**

	Responsabilidades laborales	
	F	P
Muy deficiente	2	1 %
Deficiente	4	2 %
Regular	9	5 %
Bueno	74	39 %
Excelente	103	54 %
TOTAL	192	100,00%

Fuente: Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES

Elaborado: Christian Huamán

Al conocer la dimensión de nivel de ejecución en su indicador responsabilidades laborales se identifica que tan sólo el 1% califica como muy deficiente al cumplir con las tareas asignadas por sus jefes inmediatos, y el 54% está totalmente de acuerdo en la asignación de niveles de ejecución laborales, por lo que se puede decir que los servidores de la Dirección Distrital son capaces de ejecutar las responsabilidades asignadas.

### Dimensión 1: Efectividad

Pregunta 1 ¿Considera usted que los recursos brindados por la institución aportan en el desarrollo de sus actividades laborales?

Pregunta 2: Está de acuerdo con los tiempos dados para realizar sus actividades laborales diarias

**Tabla 9: Efectividad**

	Eficiencia		Eficacia	
	F	P	F	P
Totalmente en desacuerdo	90	47%	90	47%
En desacuerdo	24	13%	16	22%
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	51	27%	4	13%
De acuerdo	7	4%	82	18%
Totalmente de acuerdo	20	10%	0	0%
TOTAL	192	100,00%	192	100,00%

Fuente: Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES

Elaborado: Christian Huamán

Para la variable desempeño laboral de la dimensión de efectividad se muestra en la tabla 9 del indicador de eficacia que el 47% está en total desacuerdo con los recursos brindados por la institución para realizar sus actividades laborales diarias, mientras que una representación mínima del 10% está de acuerdo con los recursos dados; así también, el indicador de nivel de eficiencia arrojó datos que de la población tomada como muestra, está totalmente en desacuerdo, representado en un 47%, para el cumplimiento de sus actividades laborales en los tiempos establecidos.

Pregunta 1; ¿De qué manera calificaría el clima organizacional en su lugar de trabajo?

**Tabla 10: Clima Organizacional**

	Clima	
	F	P
Muy deficiente	14	39%
Deficiente	6	17%
Regular	9	25%
Bueno	7	19%
Excelente	0	0%
TOTAL	36	100,00%

**Fuente:** Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES

**Elaborado:** Christian Huamán

En la tabla 10, en referencia del clima organizacional, se puede indicar que dentro del 100% de muestra (192 personas encuestadas), se tomó una submuestra con la finalidad de evaluar al personal gestante, maternal y lactante, representado por el 19% (36 personas).

Por tal motivo, al plantear la interrogante para el personal gestante, maternal y lactante, se puede conocer los resultados en la encuesta, que el 39% está en desacuerdo con las estrategias que se utilizan para establecer un buen del clima organizacional dentro de la institución, mientras que un 19% considera que es bueno, es decir se enmarca en el adecuado funcionamiento.

## ESTUDIO O ANÁLISIS DE CASO

**Título;** Plan de clima organizacional para la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES

### Diagnóstico

**Tabla 11 FODA de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES**

<p><b><u>AMENAZAS</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Restricciones presupuestarias a nivel de gobierno.</li><li>● La creación de nuevos acuerdo o decretos que limiten la contratación y renovación de personal.</li><li>● Bajo reflejo de la ejecución presupuestaria.</li><li>● Pocas contrataciones administrativas para la institución.</li></ul>	<p><b><u>FORTALEZAS</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Personal uniformado y civil comprometido con la misión de la institución. Recursos financieros adecuados para cada área laboral.</li><li>● Formación continua del personal, relacionados a sus ámbitos laborales.</li><li>● Capacidad para realizar gestiones interinstitucionales</li></ul>
<p><b><u>DEBILIDADES</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Rotación constante de los Directores Distritales.</li><li>● Falta de la conformación de un buen clima laborales entre todos los colaboradores de la institución</li><li>● No contar con el personal administrativo completo para realizar actividades oportunas.</li></ul>	<p><b><u>OPORTUNIDADES</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Apalancamiento operativo a través de la red de concesionarias y organismos de gobierno enfocados en la seguridad vial. Saber aprovechar la oportunidad para la mejora organizacional.</li><li>● Ofrecer servicios a la población vulnerable de la provincia.</li><li>● No dejar a un lado la tecnología para la realización de actividades laborales.</li></ul>

Fuente: Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES.

Elaborado por; Christian Huamán Mateo

### Misión institucional

Establecer y ejecutar políticas, regulaciones, programas y servicios para la inclusión social y atención al ciclo de vida de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad y aquellos que se encuentran en situación de pobreza, a fin de aportar a su movilidad social y salida de la pobreza. (Ministerio de Inclusion Economica y Social, 2022)

### Visión institucional

Ser la entidad pública líder en la inclusión social para los grupos de atención prioritaria y aquellos que se encuentran en situación de pobreza para aportar a su movilidad social. (Ministerio de Inclusion Economica y Social, 2022)

### Objetivos

Proponer un plan de acción del clima organizacional, como estrategia de crecimiento para el desarrollo del desempeño laboral de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES.

#### Objetivos específicos.

- Plantear acciones relacionadas a las dimensiones del ambiente humano y autonomía.
- Describir acciones respecto a las dimensiones liderazgo y reconocimiento laboral.
- Establecer acciones concernientes a la dimensión del ambiente físico

### Fundamentación

El plan del clima organizacional se establece luego del diagnóstico real de la organización que permitió la viabilidad de la implementación de dicho plan de lo cual tiene como objeto el planteamiento de estrategias, programas y formación que ayuden al crecimiento profesional, intelectual del personal generando productividad institucional.

## Desarrollo de Plan de acción del Clima Organizacional.

Tabla 12: Estrategias de ambiente humano y autonomía

<b>Objetivo Especifico 1: Plantear acciones relacionadas a las dimensiones del ambiente humano y autonomía.</b>
<b>Responsable:</b> Departamento de Talento Humano y jefes de áreas.
<b>Fecha:</b> 01/08/2022 al 30/12/2022
<b>Actividades</b> <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Desarrollar plantillas de estrategias que aporten a la aplicación de la mejora del clima organizacional y el desempeño laboral.</li><li>❖ Proponer jornadas de confraternidad entre jefes de áreas y analistas de cada uno de los servicios, programas y proyectos.</li><li>❖ Inculcar actividades que involucren a todo el personal a el desarrollo de la confianza entre el empleador, personales administrativos y operativos</li></ul>

Elaborado: Christian Huamán Mateo

Tabla 13: Estrategias de liderazgo y reconocimiento laboral

<b>Objetivo Especifico 1: Describir acciones respecto a las dimensiones liderazgo y reconocimiento laboral.</b>
<b>Responsable:</b> Departamento de Talento Humano y Dirección Distrital
<b>Fecha:</b> 01/08/2022 al 30/12/2022
<b>Actividades</b> <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Retroalimentar las normativas y políticas internas de la institución orientada a todos los funcionarios que pertenecen a la institución.</li><li>❖ Desarrollar un plan de capacitación presencial orientado al buen uso y práctica de las políticas de la institución.</li></ul>

- ❖ Realizar evaluación constante sobre el conocimiento de las normativas vigentes.

Elaborado: Christian Huamán Mateo

Tabla 14: Estrategias de fortalecimiento de ambiente físico

<b>Objetivo Especifico 3: Establecer acciones concernientes a la dimensión del ambiente físico.</b>
<b>Responsable:</b> Cada uno de los departamentos del Distrito Salinas MIES
<b>Fecha:</b> Periodo 2022
<b>Actividades</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Reconocer factores que afecten tu espacio o lugar de trabajo</li> <li>❖ Identificar condiciones de contaminación visual y auditiva.</li> <li>❖ Capacitaciones sobre la relación entre áreas y equipo de trabajo</li> <li>❖ Capacitaciones sobre características básicas de apoyo didáctico.</li> </ul>

Elaborado: Christian Huamán Mateo

## CONCLUSIONES

Conociendo las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de este estudio se pueden evidenciar las siguientes conclusiones:

- Al analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral se evidenció la ausencia de planes que consoliden y fortalezcan el desempeño en los colaboradores, esto conlleva al poco ánimo de efectuar las actividades, el desgaste laboral, la poca creatividad y la escasa toma de decisiones que beneficien a potenciar la institución.
- Una vez diagnosticado la situación actual del clima organizacional y el desempeño laboral de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES, se pudo identificar ciertas falencias en relación con el clima organizacional de la institución en cuanto a los servidores, de los cuales están inmersas fusionarías gestante lactante y maternas, dejando así la necesidad de aplicar estrategias que aporten a buen clima organizacional para un adecuado desempeño laboral.
- La aplicación de un plan de clima organizacional en la Dirección Distrital MIES, permitirá el desarrollo de fortalezas, en todo el personal de la institución, incrementando el potencial del desempeño labora de cada uno de los trabajadores.

## **RECOMENDACIONES**

En referencia al presente estudio aplicado a la Dirección Distrital MIES y conociendo las conclusiones, se recomienda lo siguiente:

- Fomentar planes que consoliden y fortalezcas el desempeño en los colaboradores para el aporte de la creatividad y la toma de decisiones que beneficien a potenciar la institución.
- Realizar anualmente un diagnóstico del clima organizacional para la aplicación de estrategias que aporten a un adecuado desempeño laboral en cada uno de los colaboradores administrativos y operativos.
- Implementar la propuesta del plan de acción del clima organizacional en la Dirección Distrital MIES, mismo que permitirá el desarrollo de fortalezas, en todo el personal de la institución, incrementando el potencial del desempeño labora de cada uno de los trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- (DCH), O. I. (2021). *Barómetro DCH La Gestión del Talento en España y Latinoamérica 2020*. España: EAE Business School. Obtenido de <https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2021/01/V-Bar%C3%B3metro-DCH-sobre-Gesti%C3%B3n-del-Talento.pdf>
- Abril, M. (2019). *Diseño de procesos de Gestión del Talento Humano*. Ambato: Publicaciones y Libros - Consejo Editorial UTA. Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgestthh.pdf>
- Aguilar, H. H. (2016). *Trabajo en equipo y Clima Organizacional*. Mexico: Universidad Rafael Landívar .
- Alles, M. (2016). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. Volumen 3er Edición*. Martha Alles: Granica.
- Alles, M. (2017). *Desarrollo del Talento Humano*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Álvarez, F., Escalante, J., Heredia, P., & Marcillo, J. (2017). *Apuntes de Recursos Humanos*. Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/21075/1/Apuntes%20de%20recursos%20humanos.pdf>
- Apolo, M. F. (2013). *Identificación y Análisis de los Factores Ergonómicos Relacionados con el Rendimiento Laboral* . Quito: Universidad Politécnica Salesiana.
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Samborondón - Ecuador: Universidad ECOTEC. Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Aular, M. (ENERO-JUNIO de 2021). Funciones de la Gestión de Talento Humano: Una Mirada Praxiológica desde las Organizaciones Venezolanas. *DISSERTARE*, 6(1), 1-18. Obtenido de <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3224/2002>
- Becerra, M., & Revelo, R. (2020). El rol del Psicólogo Organizacional y del Administrador de Gestión del Talento Humano en las organizaciones. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 528-538. doi:doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.453
- Bermeo, A. (2018). *Relación de la comunicación interna y el clima organizacional*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.

- Bernardo, H., Ramírez, R., & Parra, M. (2021). *Modelo de gestión estratégica de talento humano desde un enfoque sustentable*. Barranquilla: Corporación Universidad de la Costa. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8517/LIBRO%20DIGITAL-%20Modelo%20de%20Gestion-%20VERSI%C3%93N%20FINAL%2003%20DE%20AGOSTO%20DE%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cadena Santana, J. W. (2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público. Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 48-460. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802871>
- Cadena, J. (2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público. Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2(4), 448-460. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802871>
- Calcina, Y. (2014). *El Clima Institucional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los docentes de la universidad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Antiplano*. Peru: Comuni@cción.
- Carrascosa, C. (2012). *Estudio de la Proactividad medioambiental en las empresas industriales de la comunidad valenciana”, identificación de patrones de comportamiento*. Valencia: Universidad Politecnica de Valencia.
- Castañeda, h. (2003). *El papel de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) en el proceso de enseñanza*. Mc Graw.
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de Talento Humano para la Mejora Laboral en el Banco Solidario. *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22, 184-203. doi:DOI: [www.doi.org/10.36390/telos221.13](http://www.doi.org/10.36390/telos221.13)
- Cejas, M., Vasquez, G., Chirinos, N., Hernandez, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (2017). *Administración de recursos humanos. La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Rumiñahui: Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-8%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20LA%20ARQUITECTURA%20ESTRAT%C3%89GICA%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (Decima ed.). México: McGraw-Hill.

- Comisión de Tránsito del Ecuador. (s.f.). *Comisión de Tránsito del Ecuador*. Obtenido de <https://www.comisiontransito.gob.ec/valores/>
- Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017*. Repositorio Institucional - UNAP. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7907>
- CTE. (2018). *Plan Estratégico Institucional, 2018-2021*. Obtenido de <https://www.comisiontransito.gob.ec/wp-content/uploads/2018/04/PLAN-ESTRATEGICO-2018-2021.pdf>
- De La Torre, C. (2001). *Diccionario Enciclopedico de Derecho Usual*. Buenos Aires, Argentina : Heliasta.
- Delgado, S., Calvanapo, F., & Cardenas, k. (2020). Estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Eugenio Espejo*, 8.
- Fernandez, D. (2006). *Administracion de Emepresas en Ingenieria*. España: 1° Edition.
- Figueroa, M. (2010). *Determinar el estado actual del clima laboral de la empresa municipal de aseo de cuenca* . Cuenca : Universidad Politecnica Salesiana.
- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Escuela De Administración De Negocios(87)*, 59–77. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Gavilan, D., & Yasmin, K. (2011). *Desarrollo de imagen Institucional a traves de planeacion estrategica*. UNMSM.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del Clima Organizacional* . Mexico: Editorial Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- Guamunshi, D. (2018). *Diseño de un manual de procedimientos para el Departamento de Talento Humano, del GAD Municipal de Riobamba, para el año 2017*. FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/10214>
- Idalberto, C. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Idalberto, C. (2017). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Iturralde, J. (2010). *La evaluacion del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trbajadores de la cooperativa de ahorro y credito OSCUS*. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.

- Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J., & Pacheco, A. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. *Digital Publisher*, 5(6), 342-359. doi:doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw.
- Koonts, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administracion una persecucion global y empresarial*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Lapo, M. D. (2018). *Influencia del Clima Organizacional en las Actitudes Laborales y en el Comportamiento Pro-social de los Profesionales de la Salud*. Santiago de Surco: Centrum Catolica Gradute Business School.
- Laura, E., & Tapia, Y. (17 de MAYO de 2019). *Diseño de un sistema de gestión de talento humano para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Penipe, provincia de Chimborazo año 2018*. FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Obtenido de DSpace ESPOCH: <http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/11421>
- Lopez, G. (2015). *Las Remuneraciones y su influencia en la motivacion laboral*. Ambato: Universidad de Cotopaxi.
- Ministerio de Inclusion Economica y Social. (26 de Junio de 2022). *Ministerio de Inclusion Economica y Social*. Obtenido de Ministerio de Inclusion economica y Social: <https://www.inclusion.gob.ec/valores-mision-vision/>
- Mora, J. (2014). *La prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales y su contravención expresa del principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos e intereses del trabajador*. Loja: Universidad Nacional De Loja.
- Moreira, L. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las*. Ecuador: Universidad de San Marcos.
- Moya, F. (2018). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la dirección de movilidad, tránsito y transporte del GADM Riobamba periodo 2016*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4910>
- Navarro, E. (2008). *Nivel de Independencia de la vida* . Granada: Universidad de Jaen.
- Osorio, J. E. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *REVISTA DIVERSITAS - PERSPECTIVAS EN PSICOLOGÍA*, 81-90.

- Pernia, k. &. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral*. Mexico: EAE.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. (2003). *The external control of organizations*. New York: Harper and Row.
- Ramírez, R., Chacón, H., & El Kadi, O. (2018). *Gestión estratégica del talento humano en las PYMES*. Colombia: Corporación Centro Internacional de Marketing Territorial para la Educación y el Desarrollo. (CIMTED). Obtenido de <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2018/11/Gesti%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-del-talento-humano-en-las-PYMES.pdf>
- Ramírez, R., Monsalve, L., Bernardo, H., Antequera, R., & Lay, N. (2022). *Modelo de gestión estratégica del talento humano desde un enfoque sustentable en las pymes de Colombia y Chile*. Medellín - Colombia: Editorial Corporación CIMTED. Obtenido de <https://editorialcimted.com/wp-content/uploads/2022/01/MODELO-DE-GESTI%C3%93N-ESTRAT%C3%89GICA-DE-TALENTO-HUMANO-DESDE-UN-ENFOQUE-SUSTENTABLE-EN-LAS-PYME-DE-COLOMBIA-Y-CHILE.pdf>
- Rosales, G. (2020). *El clima Organizacional y la satisfaccion de los colaboradores*. Ambato: Univerdidad Tecnica de Ambato.
- Social, M. d. (s.f.). <https://www.inclusion.gob.ec/valores-mision-vision/>. Obtenido de Ministerio De Inclusion Economica y Social.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vallejo, V., & Portalanza, A. (Junio de 2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *PODIUM Edición Especial - Universidad Espiritu Santo (UEES)*, 145-168. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76>



*Anexo 2.- Matriz de operacionalización*

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
¿De qué manera el Clima Organizacional influye en el Desempeño Laboral del personal de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES?	<p><b>GENERAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar la influencia que tiene la CLIMA ORGANIZACIONAL en el desempeño laboral del personal de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES</li> </ul> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Diagnosticar la situación actual del Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES.</li> <li>Proponer un Plan de clima organizacional para la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES</li> </ul>	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> Clima organizacional	Ambiente humano	Comunicación Relaciones interpersonales
			Autonomía	Iniciativa Nivel de independencia
			Reconocimiento laboral	Derechos laborales Motivación para el trabajador
			Ambiente físico	Ergonomía laboral tecnología
			Liderazgo	Trabajo en equipo Planificación
		<b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> Desempeño Laboral	Nivel de ejecución	Alto Bajo Medio
			Comportamiento	Conocimiento del trabajo Dominio del trabajo Actitud
			Efectividad	Eficiencia Eficacia

*Anexo 3.- Cronograma del trabajo práctico*

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA											
INSTITUTO DE POSTGRADO											
MAESTRÍA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO											
CRONOGRAMA											
TEMA: LOS PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA CTE, UNIDAD PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2021											
Nombre: Christian Huamán Mateo											
ACTIVIDADES	ENERO				FEBRERO				MARZO		
	2022				2022				2022		
	Semanas				Semanas				Semanas		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
<b>INTRODUCCIÓN</b>		2									
Determina el planteamiento del problema											
Plantea los Objetivos e idea a defender			1								
Describe la justificación			1								
<b>CAPÍTULO I</b>											
Detalla la Revisión de la Literatura				1							
Define el Marco teórico				1	2						
Describe la metodología						2					
<b>CAPÍTULO II ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>											
Analiza los resultados de entrevista							3				
Elabora la discusión-pronósticos o la Propuesta								3			
<b>CONCLUSIONES</b>									1		
<b>RECOMENDACIONES</b>									1		
<b>REFERENCIAS Y ANEXOS</b>										2	
<b>ENTREGA DEL INFORME FINAL</b>											
<b>Total horas</b>		2	2	2	2	2	3	3	2	2	20