



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales

Carrera de Trabajo Social

Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la Prefectura del Azuay

Una estrategia de intervención desde el Trabajo Social

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social

Autoras:

Erika Anabel Vega Chimbo

CI. 0106051972

Correo electrónico: erikavega15@hotmail.com

Denisse Mireya Villavicencio Piña

CI. 0106329006

Correo electrónico: denissevillavicencio.97@gmail.com

Tutora:

Eco. Mónica Elisabeth Mendieta Orellana

CI: 0102626207

Cuenca, Ecuador

17 de junio del 2020



RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar la relación del clima laboral y el desempeño del personal del área administrativa de la Prefectura del Azuay durante el periodo 2019-2020, la población estuvo constituida por 248 personas del área administrativa y 24 directores o coordinadores de los departamentos; para la investigación se utilizaron dos variables principales: clima laboral y desempeño laboral.

Se desarrolló mediante un estudio mixto, cuantitativo y cualitativo, con una profundidad de estudio descriptivo-explicativo en el marco del proyecto de investigación. Se aplicó una encuesta al personal administrativo y se realizó una entrevista a los directores y coordinadores de los departamentos de la Prefectura del Azuay, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

En la investigación se obtuvo que las dimensiones como: el liderazgo, relaciones interpersonales, entorno físico, toma de decisiones, trabajo en equipo y estabilidad laboral influyen significativamente en el desempeño del personal administrativo de la Prefectura del Azuay por lo que a partir del diagnóstico se planteó estrategias de intervención desde el Trabajo Social con la finalidad de mejorar el clima laboral.

Palabras claves: clima laboral, desempeño laboral, personal administrativo, Prefectura del Azuay



ABSTRACT

This research had the general objective of analyzing the relationship between the work climate and the performance of the staff of the administrative area of the Prefecture of Azuay during the period 2019-2020, the population consisted of 248 people from the administrative area and 24 directors or coordinators of the departments; Two main variables were used for the research: work climate and work performance.

It was developed through a mixed, quantitative and qualitative study, with a depth of descriptive-explanatory study within the framework of the research project. A survey was applied to administrative staff and an interview was conducted with the directors and coordinators of the departments of the Prefecture of Azuay, the results of which are presented graphically and verbatim.

The research found that dimensions such as: leadership, interpersonal relationships, physical environment, decision-making, teamwork and job stability significantly influence the performance of the administrative staff of the Prefecture of Azuay, which is why, from the diagnosis, raised intervention strategies from Social Work in order to improve the working environment.

Key words: work environment, job performance, administrative staff, Azuay Prefecture



ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	1
Resumen.....	2
Abstract	3
Índice de contenido	4
Índice de anexos	9
Índice de cuadros	10
Índice de gráficos	13
Cláusulas de Propiedad Intelectual	18
Cláusulas de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional	20
Agradecimiento.....	22
Dedicatorias	23

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN	25
1. EL PROBLEMA.....	27
1.1.Planteamiento del problema	27
1.1.1. Problematización.....	27
1.1.2. Delimitación del problema.....	28
1.1.3. Pregunta de investigación	28
1.1.4. Determinación del tema.....	28
1.2. OBJETIVOS.....	29
1.2.1. Objetivo general	29



1.2.2. Objetivos específicos29

1.3.JUSTIFICACIÓN29

CAPÍTULO II

2. MARCO CONCEPTUAL31

2.1.Clima laboral31

2.1.1. Definición31

2.1.2. Clima laboral desde Trabajo Social.....31

2.1.3. Factores que inciden en el clima laboral.....33

2.1.3.1.Liderazgo33

2.1.3.1.1. Cualidades del liderazgo34

2.1.3.1.2. Tipos de líder34

2.1.3.2. Relaciones interpersonales35

2.1.3.3. Estabilidad laboral35

2.1.3.3.1. Clasificación de estabilidad laboral36

2.1.3.4. Toma de decisiones37

2.1.3.4.1. Clasificación de toma de decisiones37

2.1.3.5. Motivación.....38

2.1.3.6. Trabajo en equipo39

2.1.3.6.1. Ventajas y desventajas del trabajo en equipo39

2.1.3.7. Sentido de pertenencia40

2.1.3.8. Entorno físico.....41

2.2.Desempeño laboral41



2.2.1. Definición41

 2.2.1.1. Sistemas de evaluación.....42

2.2.2. Factores que determinan el desempeño laboral42

 2.2.2.1. Responsabilidad laboral42

 2.2.2.2. Compromiso43

 2.2.2.3. Competencias.....44

 2.2.2.4. Atributos personales.....44

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO46

 3.1.Diseño y tipo de investigación46

 3.1.1. Diseño de investigación.....46

 3.1.2. Tipo de investigación.....46

 3.1.3. Enfoque.....46

 3.2.Población, objeto de estudio.....47

 3.2.1. Características de la población.....47

 3.2.2. Delimitación de la población47

 3.2.3. Fuentes de investigación.....47

 3.3.Métodos y técnicas47

 3.3.1. Métodos47

 3.3.2. Técnicas e instrumentos.....48

 3.3.2.1.Encuesta.....48

 3.3.2.2.Entrevista semiestructurada.....48

 3.4. Matriz operativa de variables49



CAPÍTULO IV

4. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	55
4.1. Descripción de los datos de la encuesta	55
4.1.1. Caracterización de la población	55
4.1.2. Clima laboral.....	63
4.1.3. Desempeño laboral	102
4.1.4. Cuadro de resumen	122
4.2. Descripción de los datos de la entrevista	126
4.2.1. Caracterización de la población de los coordinadores o directores	126
4.2.2. Matriz de categorización y descripción	134
4.2.3. Cuadro de resumen	141
4.3. Análisis de la información	144
4.3.1. La población en los espacios administrativos	144
4.3.2. La calidad del clima laboral	144
4.3.3. El desempeño laboral en beneficio de la institución	148
4.4. Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo	150



CAPÍTULO V

5. PROPUESTA.....	153
5.1.Estrategias de intervención	153
CONCLUSIONES	156
RECOMENDACIONES	160
BIBLIOGRAFÍA	161
ANEXOS.....	165



ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1. Modelo de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Prefectura del Azuay	163
Anexo N° 2. Modelo de la guía de preguntas planteadas en la entrevista a los coordinadores o directores de los departamentos de la Prefectura del Azuay	166
Anexo N° 3. Cuadro N° 5. Departamento de trabajo a la que pertenece dentro de la institución según el género	168
Anexo N° 4. Cuadro N° 6. Departamento de trabajo a la que pertenece dentro de la institución según el nivel de instrucción	169
Anexo N° 5. Cuadro N° 11. Los compañeros toman decisiones libremente según el departamento	171
Anexo N° 6. Cuadro N° 14. Apoyo de compañeros dentro de la institución según el departamento	172
Anexo N° 7. Cuadro N° 18. Integración de compañeros para realizar actividades que tiene la institución según el departamento	174
Anexo N° 8. Cuadro N° 19. Recepción de información solicitada según el departamento ...	176
Anexo N° 9. Cuadro N° 20. Buen trato por parte del jefe según el departamento	177
Anexo N° 10. Cuadro N° 21. Comunicación efectiva según el departamento	179
Anexo N° 11. Cuadro N° 27. Disposición de cambiar de trabajo, manifestación de acuerdo al departamento	180
Anexo N° 12. Cuadro N° 28. Opiniones tomadas en cuenta para resolver algún problema dentro de la institución de acuerdo al departamento	181
Anexo N° 13. Cuadro N° 32. Recibimiento de incentivos no económicos por su trabajo según el departamento	183
Anexo N° 14. Cuadro N° 38. Espacio físico de trabajo según el departamento	184
Anexo N° 15. Cuadro N° 39. Lugar de trabajo con suficiente espacio para movilizarse según el departamento	185
Anexo N° 16. Cuadro N° 47. Bienes materiales adecuados para el cumplimiento de sus actividades según el departamento	187



Anexo N° 17. Cuadro N° 56. Conocimientos adquiridos responden a las necesidades del puesto laboral según el departamento188

Anexo N° 18. Cuadro N° 58. Cumplimiento y respeto de la jornada laboral según el departamento189

Anexo N° 19. Cuadro N° 64. Disposición para colaborar en las actividades de la institución según el departamento191

Anexo N° 20. Cuadro N° 65. Participación de manera activa en las actividades que realiza la institución según el departamento192

Anexo N° 21. Cuadro N° 72. Género de los coordinadores o directores según el departamento al que pertenecen193

Anexo N° 22. Cuadro N° 73. Nivel de instrucción de los coordinadores o directores según el departamento195

Anexo N° 23. Encuestas aplicadas al personal administrativo de la Prefectura del Azuay196

Anexo N° 24. Entrevistas aplicadas a los directores o coordinadores de los departamentos de la Prefectura del Azuay196

Anexo N° 25. Registro de firmas del personal administrativo que ha sido encuestado y entrevistado.....196

Anexo N° 26. Base de datos de las encuestas aplicadas al personal administrativo de la Prefectura del Azuay196

Anexo N° 27. Base de datos de las entrevistas aplicadas a los directores o coordinadores de los departamentos de la Prefectura del Azuay196

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1. Género según edad de la población53

Cuadro N° 2. Edad según el nivel de instrucción54

Cuadro N° 3. Edad según la etnia55

Cuadro N° 4. Género según el nivel de instrucción56

Cuadro N° 7. Género según el tipo de contrato59

Cuadro N° 8. Tiempo trabajando en la institución según el nivel de instrucción60



Cuadro N° 9. Propio criterio para resolver un problema según la edad61

Cuadro N° 10. Propio criterio para resolver un problema según el género62

Cuadro N° 12. Explicaciones a compañeros de las actividades de acuerdo a la edad64

Cuadro N° 13. Explicaciones a compañeros de las actividades de acuerdo al género65

Cuadro N° 15. Apoyo de compañeros dentro de la institución según el género67

Cuadro N° 16. Comunicación inmediata al jefe sobre un problema según el género68

Cuadro N° 17. Comunicación inmediata al jefe sobre un problema según el tiempo trabajando en la institución69

Cuadro N° 22. En actividades en equipo, no consultaría con los compañeros sobre una situación según el género74

Cuadro N° 23. Buenas relaciones de trabajo según el género75

Cuadro N° 24. ¿La remuneración que percibe es la adecuada por sus funciones desempeñadas?76

Cuadro N° 25. Remuneración adecuada por las funciones desempeñadas, percepción de acuerdo al género77

Cuadro N° 26. Remuneración adecuada por las funciones desempeñadas, percepción de acuerdo al tipo de contrato78

Cuadro N° 29. Opiniones tomadas en cuenta para resolver algún problema dentro de la institución según el género81

Cuadro N° 30. Institución como buen sitio para trabajar, comparándola con otras empresas, indicación de acuerdo al género82

Cuadro N° 31. Institución como buen sitio para trabajar, comparándola con otras empresas, indicación de acuerdo al tiempo de trabajo83

Cuadro N° 33. Recibimiento de incentivos no económicos por su trabajo según el género.85

Cuadro N° 34. Recibimiento de incentivos no económicos por su trabajo según la edad ..86

Cuadro N° 35. Sentir con los procesos de contratación existente en la institución de acuerdo al tipo de contrato87

Cuadro N° 36. Sentir con los procesos de contratación existente en la institución de acuerdo al género88

Cuadro N° 37. Adecuado espacio físico de trabajo según la edad89

Cuadro N° 40. Lugar de trabajo con suficiente espacio para movilizarse según la edad92



Cuadro N° 41. De acuerdo si le cambiaran de puesto de trabajo a un área en la cual no tiene conocimiento, manifestación de acuerdo al tipo de contrato93

Cuadro N° 42. De acuerdo si le cambiaran de puesto de trabajo a un área en la cual no tiene conocimiento, manifestación de acuerdo al género94

Cuadro N° 43. Lugar de trabajo limpio y ordenado según la edad95

Cuadro N° 44. Lugar de trabajo limpio y ordenado según el género96

Cuadro N° 45. Ante un problema, lo soluciona por sí mismo, indicación de acuerdo al tiempo trabajando en la institución97

Cuadro N° 46. Ante un problema, lo soluciona por sí mismos de acuerdo al género98

Cuadro N° 48. Cumplimiento con las funciones y actividades encomendadas según el género100

Cuadro N° 49. Experiencia laboral permite un mejor desempeño en el lugar de trabajo según el Tiempo trabajando en la institución101

Cuadro N° 50. Demostración de pro-actividad en el desempeño laboral según la Edad ..102

Cuadro N° 51. Demostración de pro-actividad en el desempeño laboral según el tiempo trabajando en la institución103

Cuadro N° 52. Incorporación de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, a partir del puesto actual de trabajo según el tiempo trabajando en la institución104

Cuadro N° 53. Incorporación de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, a partir del puesto actual de trabajo según el Género105

Cuadro N° 54. Aportación de ideas para la mejora continua de la institución y del área de trabajo según la Edad106

Cuadro N° 55. Aportación de ideas para la mejora continua de la institución y del área de trabajo según el género107

Cuadro N° 57. Conocimientos adquiridos responden a las necesidades del puesto laboral según el nivel de instrucción109

Cuadro N° 59. Escucha y se comunica con fluidez y facilidad según la edad111

Cuadro N° 60. Integración con facilidad a trabajos en equipo según la edad112

Cuadro N° 61. Cumplimiento con los tiempos establecidos para el desarrollo de sus actividades según la edad113



Cuadro N° 62. Cumplimiento con los tiempos establecidos para el desarrollo de sus actividades según el tiempo trabajando en la institución	114
Gráfico N° 63. Disposición para colaborar en las actividades de la institución según la edad	116
Gráfico N° 64. Disposición para colaborar en las actividades de la institución según el departamento	116
Gráfico N° 65. Participación de manera activa en las actividades que realiza la institución según el departamento	117
Cuadro N° 66. Participación de manera activa en las actividades que realiza la institución según el género	118
Cuadro N° 67. Participación de manera activa en las actividades que realiza la institución según el tipo de contrato	119
Cuadro N° 68. Edad de los directores o coordinadores según el género	124
Cuadro N° 69. Edad de los directores o coordinadores según el nivel de instrucción	125
Cuadro N° 70. Edad de los coordinadores o directores según su identificación étnica	126
Cuadro N° 71. Nivel de instrucción de los coordinadores o directores según el género	127
Cuadro N° 74. Tipo de contrato de los coordinadores o directores según el género	130
Cuadro N° 75. Tiempo trabajando en la institución de los coordinadores o directores según el nivel de instrucción	131

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. Género según edad de la población	53
Gráfico N° 2. Edad según el nivel de instrucción	54
Gráfico N° 3. Edad según la etnia	55
Gráfico N° 4. Género según el nivel de instrucción	56
Gráfico N° 5. Departamento según el género	57
Gráfico N° 6. Departamento según el nivel de instrucción	58
Gráfico N° 7. Género según el tipo de contrato	59
Gráfico N° 8. Tiempo trabajando en la institución según el nivel de instrucción	60
Gráfico N° 9. Propio criterio para resolver un problema según la edad	61



Gráfico N° 10. Propio criterio para resolver un problema según el género	62
Gráfico N° 11. Los compañeros toman decisiones libremente según el departamento	63
Gráfico N° 12. Explicaciones a compañeros de las actividades de acuerdo a la edad	64
Gráfico N° 13. Explicaciones a compañeros de las actividades de acuerdo al género	65
Gráfico N° 14. Apoyo de compañeros dentro de la institución según el departamento	66
Gráfico N° 15. Apoyo de compañeros dentro de la institución según el género	67
Gráfico N° 16. Comunicación inmediata al jefe sobre un problema según el género	68
Gráfico N° 17. Comunicación inmediata al jefe sobre un problema según el tiempo trabajando en la institución	69
Gráfico N° 18. Integración de compañeros para realizar actividades que tiene la institución según el departamento	70
Gráfico N° 19. Recepción de información solicitada según el departamento	71
Gráfico N° 20. Buen trato por parte del jefe inmediato según el departamento	72
Gráfico N° 21. Comunicación efectiva según el departamento	73
Gráfico N° 22. En actividades en equipo, no consultaría con los compañeros sobre una situación según el género	74
Gráfico N° 23. Buenas relaciones de trabajo según el género	75
Gráfico N° 24. ¿La remuneración que percibe es la adecuada por sus funciones desempeñadas?	76
Gráfico N° 25. Remuneración adecuada por las funciones desempeñadas, percepción de acuerdo al género	77
Gráfico N° 26. Remuneración adecuada por las funciones desempeñadas, percepción de acuerdo al tipo de contrato	78
Gráfico N° 27. Disposición de cambiar de trabajo, manifestación de acuerdo al departamento	79
Gráfico N° 28. Opiniones tomadas en cuenta para resolver algún problema dentro de la institución de acuerdo al Departamento	80
Gráfico N° 29. Opiniones tomadas en cuenta para resolver algún problema dentro de la institución según el género	81
Gráfico N° 30. Institución como buen sitio para trabajar, comparándola con otras empresas, indicación de acuerdo al género	82



Gráfico N° 31. Institución como buen sitio para trabajar, comparándola con otras empresas, indicación de acuerdo al tiempo de trabajo83

Gráfico N° 32. Recibimiento de incentivos no económicos por su trabajo según el departamento84

Gráfico N° 33. Recibimiento de incentivos no económicos por su trabajo según el género...85

Gráfico N° 34. Recibimiento de incentivos no económicos por su trabajo según la edad86

Gráfico N° 35. Sentir con los procesos de contratación existente en la institución de acuerdo al tipo de contrato87

Gráfico N° 36. Sentir con los procesos de contratación existente en la institución de acuerdo al género88

Gráfico N° 37. Adecuado espacio físico de trabajo según la edad89

Gráfico N° 38. Adecuado espacio físico de trabajo según el departamento90

Gráfico N° 39. Lugar de trabajo con suficiente espacio para movilizarse según el departamento91

Gráfico N° 40. Lugar de trabajo con suficiente espacio para movilizarse según la edad92

Gráfico N° 41. De acuerdo si le cambiaran de puesto de trabajo a un área en la cual no tiene conocimiento, manifestación de acuerdo al tipo de contrato93

Gráfico N° 42. De acuerdo si le cambiaran de puesto de trabajo a un área en la cual no tiene conocimiento, manifestación de acuerdo al género94

Gráfico N° 43. Lugar de trabajo limpio y ordenado según la edad95

Gráfico N° 44. Lugar de trabajo limpio y ordenado según el género96

Gráfico N° 45. Ante un problema, lo soluciona por sí mismo, indicación de acuerdo al tiempo trabajando en la institución97

Gráfico N° 46. Ante un problema, lo soluciona por sí mismo, indicación de acuerdo al género98

Gráfico N° 47. Bienes materiales adecuados para el cumplimiento de sus actividades según el departamento99

Gráfico N° 48. Cumplimiento con las funciones y actividades encomendadas según el género100

Gráfico N° 49. Experiencia laboral permite un mejor desempeño en el lugar de trabajo según el Tiempo trabajando en la institución101



Gráfico N° 50. Demostración de pro-actividad en el desempeño laboral según la Edad .102

Gráfico N° 51. Demostración de pro-actividad en el desempeño laboral según el tiempo trabajando en la institución103

Gráfico N° 52. Incorporación de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, a partir del puesto actual de trabajo según el tiempo trabajando en la institución104

Gráfico N° 53. Incorporación de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, a partir del puesto actual de trabajo según el Género105

Gráfico N° 54. Aportación de ideas para la mejora continua de la institución y del área de trabajo según la Edad106

Gráfico N° 55. Aportación de ideas para la mejora continua de la institución y del área de trabajo según el género107

Gráfico N° 56. Conocimientos adquiridos responden a las necesidades del puesto laboral según el departamento108

Gráfico N° 57. Conocimientos adquiridos responden a las necesidades del puesto laboral según el nivel de instrucción109

Gráfico N° 58. Cumplimiento y respeto de la jornada laboral según el departamento110

Gráfico N° 59. Escucha y se comunica con fluidez y facilidad según la edad111

Gráfico N° 60. Integración con facilidad a trabajos en equipo según la edad112

Gráfico N° 61. Cumplimiento con los tiempos establecidos para el desarrollo de sus actividades según la edad113

Gráfico N° 62. Cumplimiento con los tiempos establecidos para el desarrollo de sus actividades según el tiempo trabajando en la institución114

Gráfico N° 63. Disposición para colaborar en las actividades de la institución según la edad115

Gráfico N° 64. Disposición para colaborar en las actividades de la institución según el departamento116

Gráfico N° 65. Participación de manera activa en las actividades que realiza la institución según el departamento117

Gráfico N° 66. Participación de manera activa en las actividades que realiza la institución según el género118



Gráfico N° 67. Participación de manera activa en las actividades que realiza la institución según el tipo de contrato119

Gráfico N° 68. Edad de los directores o coordinadores según el género124

Gráfico N° 69. Edad de los directores o coordinadores según el nivel de instrucción125

Gráfico N° 70. Edad de los coordinadores o directores según su identificación étnica126

Gráfico N° 71. Nivel de instrucción de los coordinadores o directores según el género ...127

Gráfico N° 72. Departamento de los coordinadores o directores según el género128

Gráfico N° 73. Departamento de los coordinadores o directores según el nivel de instrucción129

Gráfico N° 74. Tipo de contrato de los coordinadores o directores según el género130

Gráfico N° 75. Tiempo trabajando en la institución de los coordinadores o directores según el nivel de instrucción131



Cláusula de Propiedad Intelectual

Denisse Mireya Villavicencio Piña, autora del trabajo de titulación “Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Una estrategia de intervención desde el Trabajo Social”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 17 de junio del 2020

Denisse Mireya Villavicencio Piña

C.I: 0106329006



Cláusula de Propiedad Intelectual

Erika Anabel Vega Chimbo, autora del trabajo de titulación “Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Una estrategia de intervención desde el Trabajo Social”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 17 de junio del 2020

Erika Anabel Vega Chimbo

C.I: 0106051972



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Yo, Denisse Mireya Villavicencio Piña, en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación “Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Una estrategia de intervención desde el Trabajo Social”, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 17 de junio del 2020

Denisse Mireya Villavicencio Piña

C.I: 0106329006



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Yo, Erika Anabel Vega Chimbo, en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación “Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Una estrategia de intervención desde el Trabajo Social”, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 17 de junio del 2020

Erika Anabel Vega Chimbo

C.I: 0106051972



AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestro Dios y padre celestial, por darnos la vida y sabiduría para cumplir esta meta tan anhelada para nosotras, a nuestras familias que de manera incondicional nos apoyaron moralmente y económicamente a lo largo de nuestra carrera universitaria.

Reconocemos a la Universidad de Cuenca como un espacio de formación crítica, la cual nos abrió sus puertas para formar parte de la institución, sobre todo a los docentes de la carrera de Trabajo Social que fueron parte de nuestra formación académica proporcionándonos bases para nuestra praxis profesional, en especial a la Eco. Mónica Mendieta por su profesionalismo, paciencia y su total entrega al guiarnos en la elaboración de este proyecto de investigación y acompañarnos durante el proceso.

Expresamos un sincero agradecimiento a la Prefectura del Azuay y todo el personal administrativo que nos dio la apertura para la elaboración de este trabajo de titulación, quienes se mostraron amables y nos colaboraron con la información requerida.

Vega Chimbo Erika Anabel

Villavicencio Piña Denisse Mireya



DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación a Dios por permitirme un día más de vida junto a mi familia y darme las fuerzas para cumplir una de mis metas al proveerme de conocimiento.

A toda mi familia en especial a mis padres Juan y Lucia por ser mis pilares fundamentales, enseñándome que ante cualquier adversidad no darne por vencida, quienes con sus esfuerzos y dedicación me han brindado todo lo que necesitaba, además que me han apoyado insaciablemente durante toda mi vida.

A mi pequeña hija Milena Valentina que ha sido mi fuente de inspiración, quien en los momentos más difíciles de mi vida con sus ocurrencias me ha sacado una sonrisa y me ha enseñado el verdadero sentido de la vida, por cambiarle momentos de juego por momentos de estudio.

Al papá de mi hija, Carlos Fernando por motivarme a seguir adelante compartiendo triunfos y fracasos, acompañándome a lo largo de mi carrera para no desistir de ella, y que con su apoyo lo he podido conseguir.

Erika Anabel Vega Chimbo



DEDICATORIA

Es para mí una gran satisfacción dedicar este trabajo de titulación, que ha sido realizado con tanto amor, entrega y esfuerzo.

A mi Dios por todas sus bendiciones, por darme sabiduría y entendimiento para poder lograr cada uno de mis sueños y metas.

A mis padres Víctor y Eva, que por ellos soy lo que soy. Por brindarme su amor incondicional, apoyo y comprensión en todas las etapas de mi vida, por todo su sacrificio y esfuerzo para proporcionarme todo lo que necesito. A mi hermana, Kimberly, por su apoyo y por qué siempre me ha ofrecido un cariño y abrazo sincero cuando más lo necesito.

A mi familia, a mis abuelitos, tíos, primos, en especial a Marlon, que ha sido como un hermano para mí, a Miguel, a mis amigos y a todos los que siempre me han apoyado y preocupado por mí.

Denisse Mireya Villavicencio Piña



INTRODUCCIÓN

El clima laboral se considera como el espacio físico y humano en el cual se desarrolla cotidianamente el personal administrativo, un clima laboral negativo puede malgastar el desempeño laboral y cuando los empleados del área administrativa no están satisfechos en el entorno de trabajo, su rendimiento desciende y los conflictos aumentan.

El entorno económico y las empresas tanto públicas como privadas, hoy en día están caracterizados por la globalización y el dinamismo. El clima laboral no siempre ha estado presente en los estudios económicos y sociales, debido a que aún se cree que lo más importante dentro de una institución u organización es el aspecto económico; es por tal motivo que resulta significativo incorporar el análisis y el estudio de las relaciones laborales y su influencia en el desempeño del personal administrativo.

La investigación resulta significativa para la Prefectura del Azuay, debido a que el personal administrativo es el eje de interrelación entre lo técnico y lo logístico de la institución, debido a que permite que fluyan los recursos y que se fortalezcan las relaciones interpersonales. La intervención del profesional de Trabajo Social en el área laboral, requiere actuaciones que respondan a las necesidades del personal, identificación de sus problemáticas y proporcionar acciones encaminadas a su solución.

El objetivo general del proyecto de investigación es; analizar la relación del clima laboral y el desempeño de los empleados del área administrativa de la Prefectura del Azuay durante el periodo 2019-2020; y los objetivos específicos son: elaborar un diagnóstico sobre clima laboral del área administrativa de la Prefectura del Azuay, a partir de la información cuantitativa y cualitativa generada, haciendo énfasis en los nudos críticos y factores de riesgo;



y proponer estrategias de intervención orientadas a mejorar el clima laboral en la Prefectura del Azuay bajo un enfoque sistémico desde el Trabajo Social.

El tipo de investigación utilizada es mixta; cuantitativa y cualitativa, con el método científico deductivo-inductivo, se aplica el censo como fuente de información primaria, mediante una encuesta al personal administrativo de los 24 departamentos. Además, se realiza 24 entrevistas semiestructuradas a las y los coordinadores o directores de los departamentos de la institución. Para la organización y procesamiento de la información recibida se utiliza el programa SPSS.

Las principales dimensiones que se han considerado como objeto de estudio para el clima laboral son: liderazgo, relaciones interpersonales, estabilidad laboral, toma de decisiones, motivación, trabajo en equipo, sentido de pertenencia, entorno físico y en cuanto al desempeño laboral se han considerado importantes las siguientes dimensiones: responsabilidad laboral, compromiso, competencias y atributos personales.

Para una mejor comprensión, la investigación está estructurada de la siguiente manera:

- El capítulo I consta de la introducción, planteamiento del problema, objetivos y justificación.
- El capítulo II constituye el marco conceptual, definición del clima laboral, la perspectiva desde Trabajo Social y los factores que inciden en él; la definición del desempeño laboral y sus factores que lo determinan.
- En el capítulo III se presenta el marco metodológico.
- En el capítulo IV se encuentra la descripción y análisis de los resultados.
- En el capítulo V se plasma la propuesta de las estrategias de intervención desde Trabajo Social y finalmente las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.



CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

1.1.1. Problematicación

Un clima laboral negativo puede malgastar el desarrollo de la empresa y sobre todo afectar la productividad laboral. Cuando los empleados del área administrativa no están satisfechos en el entorno de trabajo, su rendimiento desciende y los conflictos aumentan. Algunas de las causas de un inadecuado clima laboral son las siguientes, según Pérez (2015) es el mal manejo de los conflictos, problemas de comunicación, desorden, imprecisión y mal empoderamiento, deficiencias en materia de desarrollo, reconocimiento y trabajos poco estimulantes.

Además, la tensión, el estrés, la ausencia de comunicación, son algunas de las características de un inadecuado clima laboral y obviar estos síntomas es uno de los errores más comunes, lo que sucede en una empresa no pasa porque sí, sino que hay unos motivos detrás. (Joblers, s.f.) Pero para conocer específicamente las causas que ocasionan un inadecuado clima laboral es importante investigarlo y de esta manera evitar que el desempeño laboral empeore.

Los factores y estructuras del sistema organizacional producen un clima determinado en dependencia de la percepción de estos por parte de sus miembros. El clima resultante induce a los individuos a tomar determinados comportamientos, estos inciden en la actividad de la institución y por tanto, en su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que prestan, así como en su efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y en el desempeño general de la institución. (Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodriguez, & Cañedo Andalia, 2009) Los factores del clima laboral, son aquellos que intervienen directamente en la



conducta de los empleados y de estos depende que sus capacidades, sus relaciones y su desempeño se vean alterados de manera positiva o negativa dentro de la institución, es por ello de la importancia de mantenerla en equilibrio para garantizar un buen desempeño laboral. El logro de un clima laboral apropiado es una responsabilidad de la alta dirección de la institución. Una institución con un clima laboral deficiente puede dañar la salud mental y física de su colectivo laboral, manifestándose en cambios del estado de ánimo los cuales van acompañados de cambios de comportamiento. (Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodriguez, & Cañedo Andalia, 2009)

1.1.2. Delimitación del problema

Delimitación territorial: Ecuador- Azuay-Cuenca- San Blas

Área: Prefectura del Azuay (Institución pública)¹

1.1.3. Pregunta de investigación

¿Qué relación existe entre clima laboral y el desempeño de los empleados del área administrativa de la Prefectura del Azuay?

1.1.4. Determinación del tema

Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Una estrategia de intervención desde el Trabajo Social.

¹ Según el Art. 43 de la Cootad manifiesta que “los gobiernos autónomos descentralizados provinciales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por las funciones de participación ciudadana; legislación y fiscalización; y, ejecutiva, previstas en este Código para el ejercicio de las funciones y competencias que le corresponden”. Y el Art. 49. En donde se refiere que “El prefecto o prefecta provincial es la primera autoridad del ejecutivo del gobierno autónomo descentralizado provincial, elegido en binomio con el viceprefecto o viceprefecta por votación popular, de acuerdo con los requisitos y regulaciones previstos en la ley de la materia electoral”



1.2.OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

Analizar la relación del clima laboral y el desempeño de los empleados del área administrativa de la Prefectura del Azuay durante el periodo 2019-2020.

1.2.2. Objetivos específicos

- Elaborar un diagnóstico sobre clima laboral del área administrativa de la Prefectura del Azuay, a partir de la información cuantitativa y cualitativa generada, haciendo énfasis en los nudos críticos y factores de riesgo.
- Proponer estrategias de intervención orientada a mejorar el clima laboral en la Prefectura del Azuay bajo un enfoque sistémico desde el Trabajo Social.

1.3.JUSTIFICACIÓN

De acuerdo al Plan Nacional del Buen Vivir 2017'2021; la ciudadanía debe ser activa y participativa, es por tal razón que en el objetivo número 7 refiere: “Incentivar una sociedad participativa, con un Estado cercano al servicio de la ciudadanía” se promueve que la organización tenga una mejor y mayor participación ciudadana; siendo la Prefectura del Azuay una institución del Estado, se plantea este proyecto como un acercamiento a las necesidades de los trabajadores en el área administrativa y así poder realizar una propuesta de intervención desde Trabajo Social.

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008), en el Art. 33 refiere que “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (pág. 29). De acuerdo al derecho de un trabajo saludable, se plantea la importancia de un clima laboral favorable, el mismo que beneficiará a la



institución y la calidad laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay incrementará su desempeño; y consecuentemente mejorarán los servicios que ofrecen.

El entorno económico y las empresas tanto públicas como privadas, hoy en día están caracterizados por la globalización y el dinamismo. El clima laboral no siempre ha estado presente en los estudios económicos y sociales; debido a que aún se cree que lo más importante dentro de una institución u organización es el aspecto económico; es por tal motivo que resulta significativo incorporar el análisis y el estudio de las relaciones laborales y su influencia en el desempeño del personal administrativo de la Prefectura del Azuay.

La presente investigación resulta importante para la Prefectura del Azuay, debido a que el personal administrativo es el eje de interrelación entre lo técnico y lo logístico de la institución, permite que fluyan los recursos y que se fortalezcan las relaciones interpersonales.

La intervención del profesional de Trabajo Social en el área laboral, requiere actuaciones que respondan a las necesidades del personal, capaces de identificar los problemas y proporcionar acciones encaminadas a su resolución, a partir de la utilización óptica de los recursos institucionales y humanos.

El proyecto se desarrollará en el periodo 2019-2020 y permitirá la identificación de las estrategias de intervención, y así poder generar una propuesta desde Trabajo Social, profesión que es especialista en lo social y que mantiene una visión holística de los problemas bio-psico-sociales, misma que contribuye a la salud y bienestar de los trabajadores y de esta manera mejorar la calidad de servicio.



CAPÍTULO II

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. Clima laboral

2.1.1. Definición

El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la institución y medido desde un punto de vista operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas. (Bordas Martinez , 2016)

Con la gran importancia hoy por hoy de una definición clara, pero sobre todo precisa y de manera más sintetizada se tiene que “El clima laboral es el ambiente en el que desarrollan su actividad el talento humano de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta” (Williams Rodríguez, 2013).

2.1.2. Clima Laboral desde Trabajo Social

Siendo el trabajo una actividad inminentemente humana y siendo la institución (incluyéndose en tal definición, los sectores primario, secundario y terciario de la economía) el lugar de su desarrollo, el Trabajador Social encuentra en este campo una variada gama de posibilidades de acción profesional que, atendiendo el crecimiento de las personas que conforman la institución, ésta favorezca su desarrollo, crezca, logre sus objetivos y metas. (Arbeláez Agudelo, 2010, pág. 83)



La búsqueda de nuevos paradigmas en la administración está llevando al interior de los centros de trabajo, a considerar al factor humano como la base del avance empresarial y una de las principales tendencias administrativas del siglo XXI, es la de la gestión humana, la cual está orientada a ser generadora de valor a través de sus diferentes procesos: selección, contratación legal, inducción, entrenamiento, relación laboral (bienestar social y salud ocupacional), gestión del desempeño, efectividad de la comunicaciones, formación y desarrollo, retiro laboral, clima organizacional, entre otros; implementando de esta manera una intervención estratégica, es decir procesos y acciones orientadas a contribuir al logro de los objetivos de la institución. (Arbeláez Agudelo, 2010, pág. 84)

Pero estos logros no pueden ser concebidos sino existe un buen clima laboral en las empresas, en el cual el Trabajador Social realizará el papel de mediador entre el nivel directivo de la empresa y el nivel operativo; a partir de una sólida formación académica está en posibilidades de enfocar su labor en el área empresarial, a elevar la productividad partiendo del reconocimiento del recurso humano, ya que éste tiene la capacidad de proyectarse socialmente como un profesional íntegro, pensante y racional; desde el punto de vista humano, ético, académico y político, con sensibilidad social, mentalidad amplia, abiertos al cambio, con perfil investigativo, capacidad crítica, reflexiva, argumentativa y sistemática. (Arbeláez Agudelo, 2010, pág. 84)

Es por ello que la intervención del Trabajador Social en el proceso de gestión humana cobra una vital importancia dentro de la institución, es necesario que las personas encuentren en su trabajo no sólo una fuente de ingresos para satisfacer sus necesidades económicas básicas, sino el espacio propicio para satisfacer las necesidades de autoestima y



autorrealización, es decir, el lugar donde a través del trabajo, puedan crecer, madurar y desarrollar sus capacidades y su potencial.

Dentro de los objetivos básicos en el proceso de gestión humana el Trabajador Social deberá apoyar el desarrollo de la institución, ser un agente de cambio, mantener una visión integral, participar en la transferencia de tecnología, contribuir al logro de los objetivos, ser un agente integrador, mantener una información al día sobre el estado de su gestión, conocer, mejorar el clima laboral y evaluar permanentemente.

Los Trabajadores Sociales deben adaptarse a los avances y desarrollos que el conocimiento y la tecnología le imponen al mundo de hoy, en donde se da la oportunidad de hacer de la sociedad un verdadero lugar de desarrollo y potencialización de las capacidades humanas dentro de las instituciones en la cual se desempeñan laboralmente. (Arbeláez Agudelo, 2010).

2.1.3. Factores que inciden en el clima laboral

2.1.3.1. Liderazgo

Como punto de partida para calificar el clima laboral dentro de una organización es el liderazgo concebido como el modo en que los miembros de la organización perciben a la dirección y a los líderes, su comportamiento y el estilo de relación con el resto de los empleados del área administrativa. (Bordas Martinez , 2016)

Según (Alves, 2000) el liderazgo es: “Definir estrategias proporcionando orientación a los demás, teniendo visión de aquello que se puede lograr” y “Desarrollar una involucración social y psicológica (cultura de equipo) que permita alcanzar los objetivos definidos en la estrategia, esto es, motivar, incorporar, recompensar y unificar”. Por lo tanto, se puede



deducir que un líder es la persona quien no está al frente de un grupo sino está junto a ellos en todo momento e intenta crear y desarrollar un clima laboral adecuado para cada uno de los miembros de la institución para que de esta manera tengan la oportunidad para alcanzar el éxito.

2.1.3.1.1. Cualidades del liderazgo

Las cualidades de un liderazgo eficaz es: asertividad, empatía, habilidades de comunicación, autocontrol, confianza en los demás, persistencia, flexibilidad, aprecio a los demás, persistencia, responsabilidad y capacidad para identificar los problemas en sus estados iniciales. (Alves, 2000)

2.1.3.1.2. Tipos de líder

Cada grupo de trabajo tiene un líder, quien puede sobresalir en algo que le sea de su interés o también puede ser electo por ser más enérgico, organizado, motivador, además de cumplir ciertas actividades específicas como: planificar, vigilar, evaluar actividades concretas de su grupo de trabajo. Según (Zayas Agüero & Cabrera Ferreiro, 2006) los tipos de líderes de acuerdo a su estructura y el origen del área de influencia son:

- Líder formal: es la persona que tiene el poder legítimo o autoridad de un cargo que le permite influir en los subordinados.
- Líder informal: es la persona que influye a través de sus capacidades, habilidades, conocimientos, características de personalidad, logrando que se cumplan los objetivos y las metas del grupo.

Según el origen de la posición del liderazgo

- Designado: Es nombrado por alguna persona externa al grupo con autoridad para hacerlo.
- Emergente: Su origen es interno, es el grupo quien lo elige.



Los autores (Zayas Agüero & Cabrera Ferreiro, 2006) citan a Raven B, y Rubin, J. (1983) quienes plantean que hay ciertas ventajas del líder designado sobre el emergente por contar con un respaldo formal y esto hace que el grupo tiende a aceptar sin muchas dificultades.

2.1.3.2. Relaciones interpersonales

Los lugares de trabajo constituyen contextos sociales en donde los individuos actúan, se socializan, comparten experiencias, definen pautas de comportamiento y perciben e interpretan el ambiente de trabajo. La estructura social de la institución se configura a partir de los procesos de interacción social y de las relaciones interpersonales que mantienen los individuos entre sí. (Yañez Gallardo, Mallén Arenas, & Ripoll Novales, 2010)

Un factor de riesgo que condiciona la calidad de las relaciones interpersonales es el ejercicio del poder en sus diversas formas de expresión (ascendente, descendente y horizontal). Cuando los contactos sociales entre los individuos se consideran insuficientes, inadecuados, nocivos e incluso destructivos, pueden llegar a convertirse en un importante factor de riesgo psicosocial, afectando al estado de salud y bienestar del individuo y a la institución. (Segurado Torres, y otros, 2008)

2.1.3.3. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral garantiza los ingresos del empleado de forma directa y la satisfacción de necesidades del núcleo familiar. El personal administrativo tiene el derecho de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido. (Garrido, 2018) Por otra parte, la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto



el empleador como el empleado, en donde ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan. (Socorro Marquéz, 2004)

Los autores (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010) citan a Pose (2005), donde explica que la estabilidad laboral, como la seguridad que percibe el individuo de permanecer en la institución durante un tiempo determinado. La estabilidad se determina en dos aspectos, el económico y el laboral para el empleado.

2.1.3.3.1. Clasificación de estabilidad laboral

Los autores (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010) citan a Socorro (2006) donde clasifican la estabilidad laboral de la siguiente manera:

Por su naturaleza:

- Estabilidad Absoluta: es la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley: de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador.
- Estabilidad Absoluta Flexible: admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.
- Estabilidad Absoluta Rígida: admite como causales de despido, sólo la determinada por Ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.
- Estabilidad Casi Absoluta: se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica. No admitiéndose ninguna otra causal no determinada por la ley, que



configuraría el abuso del derecho, no admisible en nuestro sistema legal.

- Estabilidad Relativa: es la durabilidad. Considera que da lugar la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: La estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010)

2.1.3.4. Toma de decisiones

La toma de decisiones es primordial en las instituciones, debido a que una decisión que no es abordada correctamente puede conllevar a una situación difícil; por tal motivo, el personal administrativo debe estar ampliamente capacitado. (Cabeza de Vergara, Muñoz Santiago, & Vivero Santis, 2004)

También, lo definen como “un proceso grupal, un esfuerzo planeado y cooperativo, en el cual cada participante tiene un papel reconocido que cumplir y unas obligaciones o tareas por ejecutar”(Cabeza de Vergara, Muñoz Santiago, & Vivero Santis, 2004). Se fundamenta cuando en una institución se realizan acciones en donde se dé un proceso de toma de decisiones que pueda considerarse completo; es importante que existan condiciones de separación, conciencia para tomar decisiones, motivación para eliminar la diferencia y determinar si la empresa y el decisor cuentan con los recursos necesarios para eliminarla. (Cabeza de Vergara, Muñoz, & Alberto, 2010, págs. 9-44)

2.1.3.4.1. Clasificación de la toma de decisiones

Las condiciones en que se toman las decisiones, sirven de base a un muy completo marco de referencia para la toma de decisiones. Las decisiones pueden clasificarse como:

- Decisiones de rutina: Son elecciones estandarizadas en respuesta a problemas y soluciones, alternativas relativamente definidos y conocidos.



- Decisiones adaptativas: Son tomadas en respuesta a problemas inusuales, en donde las alternativas de solución son parcialmente conocidas.
- Decisiones innovadoras: Son elecciones basadas en el descubrimiento, identificación y diagnóstico de problemas inusuales y ambiguos y el desarrollo de soluciones alternativas excepcionales o creativas. Estas soluciones frecuentemente implican una serie de decisiones relacionadas entre sí, tomadas en el curso de varios meses, e incluso años.

2.1.3.5. Motivación

La motivación es el grado en que los miembros perciben a la organización, generándose implicación y compromiso con las funciones desempeñadas. (Bordas Martinez , 2016)

Además, la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta, siendo aspectos que se complementan dentro de la estructura de una institución. A principios del siglo XX la motivación empieza a considerarse como uno de los ejes básicos de la producción, en donde la relación motivación/rendimiento está mediada no sólo por criterios económicos, sino también por las relaciones interpersonales que los sujetos mantienen en su trabajo. (Sáenz, 2013)

La motivación constituye un arma importante para el logro y obtención de resultados que satisfagan tanto a nivel personal y como institución. Es la institución la que debe conocer cuan motivadas y satisfechas está el personal que trabajan en dicha institución, lo que permitirá el reflejo del grado de compromiso que tienen los trabajadores con los resultados de la institución a la cual pertenece.

En cuanto a la **disponibilidad de recursos** los empleados quieren sistemas de remuneraciones y ascensos justos, acordes con sus expectativas. Cuando la remuneración es justa, el empleado tiende a desempeñarse de mejor manera, al igual que si cuenta con todos los recursos físicos dentro de su lugar de trabajo.



Existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral, las extrínsecas y las intrínsecas. Las recompensas extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados; mientras que, las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente sentimientos de logro. (García Hodgson, Melgara Estrada, & Villarreyra Centeno, 2016)

Las remuneraciones, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados ayuda a mantener un adecuado desempeño laboral en la institución. (Ruiz Segura, 2009, pág. 19)

2.1.3.6. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo, no implica el “tener los mismos objetivos y hablar con los compañeros de trabajo”, sino más bien se tiene que saber hacer, es decir de acuerdo a las habilidades y capacidades que posea para trabajar; saber estar, en torno a los comportamientos y; saber ser acorde a la personalidad y conducta de los individuos. Entonces, trabajar en equipo requiere la movilización de recursos propios y externos, de ciertos conocimientos, habilidades y aptitudes, que permiten a un individuo adaptarse y alcanzar junto a otros en una situación y en un contexto determinado. (Torrelles, y otros, 2011) Siendo así, el trabajo en equipo la capacidad de integrarse y de colaborar de forma activa en la consecución de objetivos con otras personas, áreas y organizaciones. (Ros Guasch, 2006, pág. 260)

2.1.3.6.1. Ventajas y desventajas del trabajo en equipo

Es importante tener en cuenta las ventajas del trabajo en equipo dentro de una institución, pues estas serán resultados favorables para el desempeño. El trabajo en equipo permite



mejorar la comunicación, compromiso con los objetivos, mayor éxito en tareas complejas, proporcionar una dimensión social, favorecer la integración de nuevos miembros y facilitar la satisfacción de sus integrantes. (Aguilar Enríquez, 2016, págs. 18-19) Así mismo es de vital importancia tener en cuenta las ventajas que nos brinda el trabajo en equipo para el individuo que se desempeña dentro de una institución como la satisfacción de las necesidades de afiliación, seguridad personal, desarrollo personal y profesional y la estimulación de creatividad y la innovación. (Aguilar Enríquez, 2016, pág. 19)

Como existen aspectos positivos existen aspectos negativos, siendo así el trabajo en equipo un reto para la institución, tendiendo que superar varias fases para lograr los objetivos planteados y poder convertirse en equipos de trabajo prácticos. Los inconvenientes que pueden existir es que una persona pueda controlar o manipular al resto del equipo, desarrollo de normas y objetivos contrarios a los definidos, rechazo a miembros y que puede existir algún proceso que incida en las decisiones y solución de problemas. (Aguilar Enríquez, 2016, pág. 19)

2.1.3.7.Sentido de pertenencia

Aunque sea una vinculación psicológica el sentido de pertenencia es esencial para la construcción de un ambiente armónico dentro de una organización, en donde (Maslow, 1954) lo considera como una necesidad básica humana. Los autores (Dávila de León & Jiménez García, 2012) citan a Anant (1966) donde define el sentido de pertenencia, como el sentido de implicación personal en un sistema social, de tal forma que la persona sienta que es una parte indispensable e integral de ese sistema. Además, (Dávila de León & Jiménez García, 2012) citan a Mael y Ashforth (1992) en donde consideran al sentido de pertenencia como



una forma específica de identificación social, como la percepción de unicidad o de pertenencia a una institución.

2.1.3.8. Entorno físico

El ambiente físico es de suma importancia en el clima laboral, pues los autores (García Hodgson, Melgara Estrada, & Villarreyña Centeno, 2016) citan a (Stephen, 1999), quien indica que al realizar cualquier actividad, es muy importante proteger siempre la integridad física y mental del empleado. El ambiente de trabajo está determinado por las condiciones ambientales (ruido, temperatura, iluminación); las condiciones de tiempo (jornadas de trabajo, horas extras, períodos de descanso, entre otros) y por las condiciones sociales (organización informal, estatus).

Los estudios demuestran que los empleados prefieren trabajar en ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos y que sean relativamente cerca de casa, en instalaciones modernas y con equipamiento adecuado. (Ruiz Segura, 2009, pág. 20)

Las condiciones físicas son aquellos factores como: la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios y la ubicación de las personas. Estos factores facilitan el bienestar de las personas que pasan largas horas en el trabajo y repercute en la calidad de sus labores. (García Hodgson, Melgara Estrada, & Villarreyña Centeno, 2016)

2.2. DESEMPEÑO LABORAL

2.2.1. Definición

Según Chiavenato, “el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr objetivos” (Chiavenato, Villamizar, & García, 2000).



El desempeño laboral es el comportamiento que tienen los empleados, tanto en el orden profesional, técnico y en las relaciones interpersonales. (Salas, 2017) Entonces, el desempeño laboral es un proceso que permite a la institución determinar el éxito, productividad y calidad de servicio. En el caso de la Prefectura del Azuay determinar la calidad de servicio y aspectos relacionados al desempeño laboral permite que se realice una medición en torno al cumplimiento de la planificación estratégica institucional.

2.2.2. Sistemas de evaluación

Los sistemas de evaluación son formales e informales. El sistema informal es aquel en donde los jefes inmediatos, de acuerdo a su percepción meditan sobre el trabajo de los empleados y en el sistema formal del desempeño se establece a partir de algún método científico y operativo que permita examinar el trabajo de los empleados de manera periódica. Según (Gallegos, 2016) los procesos en los sistemas de evaluación deben ser continuos, sistémicos, orgánicos, en cascada, prospectivo e integrador.

2.2.3. Factores que determinan el desempeño laboral

2.2.3.1. Responsabilidad laboral

Según (Garrido, 2018) “asumir las responsabilidades dentro de un entorno laboral cualquiera, no solo implica cumplir a cabalidad las funciones que le son asignadas al trabajador, sino apropiarse de los valores implícitos que tiene consigo el cargo y ponerlos en práctica para el beneficio de la compañía”.

Para (Ramos, 2015) las personas responsables evitan las mentiras que justifican sus negligencias, practican la autodisciplina, se comprometen con lo que hacen, se respetan a sí mismos y a los demás, cumplen con lo que prometen y no culpan a las demás personas por sus errores. Así también una persona responsable sabe qué hacer ante alguna situación,



además asume de forma cabal todos sus deberes y ejercita todos sus derechos. Ser responsable implica tener iniciativa, no es simplemente hacer lo que se debe, sino emplear toda la inteligencia para hacerlo de la mejor manera, valorando las cosas importantes, ser conscientes de las repercusiones de los actos y huir de la frivolidad.

2.2.3.2. Compromiso

El compromiso es la fuerza de la identificación y el involucramiento de un individuo con una institución, en donde se genera una integración frente a los objetivos y metas. El compromiso está íntimamente relacionado con las perspectivas del enfoque conceptual-multidimensional y los componentes que dan lugar a las perspectivas es el afectivo, el normativo y el de continuidad. (Barraza, 2008)

Según (Ruiz de Alba Robledo, 2013), el compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una institución, la cual representa una consecuencia para la organización y sus empleados. De acuerdo a investigaciones, las dimensiones del compromiso son continuidad, afectiva y normativa. El compromiso afectivo parte de un vínculo existente que se expresa entre los empleados y la institución, por lo que podría presentarse una mayor identificación con sus valores y metas; el compromiso normativo, es aquel en donde la lealtad es una obligación moral, debido a que se encuentra expreso en normativas o procedimientos; y el compromiso de continuidad revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la institución.

González y Guillén citados en (Ruiz de Alba Robledo, 2013), señalan que en el compromiso por continuidad, el individuo “tiene que trabajar” debido a que se siente obligado; el afectivo, en donde el empleado “quiere” estar en la institución, y el normativo en donde el individuo está “determinado” a contribuir a los fines de la institución, debido a



un vínculo moral o legal. Lo más idóneo es que los empleados mantengan un compromiso afectivo, debido a que es aquí en donde aparecen sentimientos de pertenencia, afecto y alegría, permitiendo al individuo una satisfacción laboral, iniciativa y espíritu colaborativo. (Ruiz de Alba Robledo, 2013)

2.2.3.3. Competencias

El término competencia es conocido también como “habilidades” o “aptitudes”, sin embargo, para este proyecto se tomará en cuenta el siguiente concepto “conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas aplicados en el desempeño de una ocupación o cargo, combinando dentro de un sistema integrado a los diferentes conocimientos, experiencias, habilidades, actitudes, aptitudes y capacidades que permiten desempeñar tareas y actividades con éxito” (Schmidt, 2006).

Entonces, las competencias comprenden el conjunto de conocimientos que integran el saber, el saber hacer que parte de las habilidades y destrezas; y el saber ser que son las actitudes y comportamientos que posea un trabajador o empleado dentro de la institución. En torno a la perspectiva psicológica, las competencias son permanentes, se presentan cuando se ejecuta una tarea o trabajo, se relaciona con la ejecución exitosa de una actividad, son generalizadas y no están asociadas con el éxito, sin que se asuma que realmente lo causa. (Gonzales, 2002)

2.2.3.4. Atributos personales

Se entienden como las cualidades personales, mismas que permiten que el desempeño laboral sea aún más productivo, debido a que permite la fluidez de los recursos propios de la institución y a su vez mantener un clima agradable de trabajo. (Chiavenato, Villamizar, & García, 2000)

Los atributos personales son las características del comportamiento de un empleado, lo



que permite orientar y mejorar el trabajo dentro de la institución. La comunicación se basa en la interacción que existe dentro de la institución y la fluidez al momento de comunicarse.

(Sandoval, 2004)

La pro-actividad es un conjunto de conductas que incluyen ayudar a los otros, participar voluntariamente en actividades de interés común, proponer mejoras por iniciativa propia o defender la imagen de la organización frente a quienes no pertenecen a ella. (Topa & Morales, 2006)



CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Diseño de investigación

La metodología de investigación es mixta, es decir, aplica una metodología cuantitativa, que permite la obtención de datos a partir de la encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay”, su procesamiento permitirá el cálculo de medidas estadísticas para conocer la situación actual de la institución. Por otro lado, se aplicará una metodología cualitativa a través del uso de una entrevista semiestructurada, dirigida a los coordinadores o directores de los diferentes departamentos del área administrativa, que complementa los resultados obtenidos a través de la medición cuantitativa.

3.1.2. Tipo de investigación

El grado de profundidad con el que se aborda el problema es descriptivo-explicativo; es decir, por un lado, se abordan las características específicas sobre el clima y el desempeño laboral dentro de la institución y por otro lado se realiza un análisis correlacional, que permite un estudio minucioso de todas sus variables, la identificación y respuesta a la investigación, para así proponer estrategias de intervención desde Trabajo Social a partir de los resultados.

3.1.3. Enfoque

La investigación incluye un enfoque sistémico que implica el análisis de la realidad como un todo, si bien el énfasis aborda el ambiente laboral del área administrativa de la Prefectura del Azuay, éste es influenciado por aquello que sucede en otras áreas, cada una de ellas



constituyen subsistemas, cuyas conexiones e interrelaciones determinan o inciden positiva o negativamente en otras.

3.2. POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

3.2.1. Características de la población

El personal del área administrativa, constituye el elemento-objeto de investigación, sobre quién se recabará información que permita el conocimiento de la problemática, pero también las posibles estrategias de intervención.

3.2.2. Delimitación de la población

Con base a la formulación del problema, se delimita la población como finita, que corresponde a todo el personal administrativo, que comprende a las 248 personas de acuerdo a los registros del departamento de Talento Humano de la institución.

3.2.3. Fuentes de investigación

En la investigación se utilizó el censo como fuente de información primaria, porque se aplicó una encuesta a cada empleado y empleada distribuida en 24 departamentos. Se encuestó a 224 personas que trabajan en el área administrativa. Además, se realizó 24 entrevistas de tipo semiestructurada a las y los coordinadores o directores de los departamentos de la institución. Para la organización y procesamiento de la información recibida se utilizará el programa SPSS.

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.3.1. Métodos

Se utiliza el método científico inductivo, a partir de la aplicación de la encuesta y la entrevista que permiten profundizar en la problemática, para establecer causas generales y



luego proponer estrategias para la población investigada, a fin de mejorar el clima laboral en la institución y por ende el desempeño en los empleados del área administrativa.

3.3.2. Técnicas e instrumentos

3.3.2.1. Encuesta

La encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay”², es un instrumento de 35 preguntas, las mismas que surgieron a partir de la matriz de caracterización de variables. Se utilizó una escala de tipo likert con recuadros especificados de la siguiente manera: “siempre”, “casi siempre”, “a veces”, “rara vez” y “nunca”.

3.3.2.2. Entrevista semiestructurada

Esta técnica ³ fue aplicada a los coordinadores o directores de los departamentos del área administrativa, a fin de conocer su percepción como líderes y de correlacionar la información recibida en la encuesta.

² Véase en el anexo 1

³ Véase en el anexo 2

3.4. Matriz operativa de variables

Eje principal	Concepto	Variables	Indicadores	Pregunta	Fuente
Clima laboral	El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada institución y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño laboral. (Bordas Martínez, 2016)	Liderazgo	Tipos de liderazgo Autocrático Participativo	¿Usted utiliza su propio criterio para resolver algún problema? ¿Sus compañeros toman decisiones libremente, es decir, sin tomar en cuenta su opinión? ¿Usted suele dar explicaciones a sus compañeros de las actividades que realiza dentro de la institución?	Encuesta
		Relaciones interpersonales	Nivel de comunicación Jerarquías	¿Mantiene buenas relaciones (empatía, compañerismo) con sus compañeros de trabajo? ¿Sus opiniones son tomadas en cuenta para resolver algún problema dentro de la institución?	Encuesta



		Cuando usted requiere de alguna información ¿Sus compañeros le brindan la información solicitada?	
		¿Cómo es la relación de trabajo entre los jefes de área y sus colaboradores administrativos?	Entrevista
Toma de decisiones	Nivel de participación	¿Cuándo se presenta un problema, usted se lo comunica inmediatamente a su jefe inmediato?	Encuesta
		¿Cuándo se presenta un problema, usted lo soluciona por sí mismo sin consultar a su jefe inmediato?	
Estabilidad laboral	Nivel de incentivos salariales (reconocimiento)	¿Se siente bien con el puesto de trabajo que ocupa?	Encuesta
	Rendimiento en el Trabajo	¿La remuneración que percibe es la adecuada por sus funciones?	
		¿Considera que en la intuición los empleados tienen estabilidad laboral?	Entrevista



Motivación	Nivel de Satisfacción	¿Cree que recibe un buen trato por parte de su jefe inmediato?	Encuesta
	Nivel de comunicación	¿Es efectiva la comunicación dentro de la Institución?	
	Remuneraciones - Incentivos	¿Ha recibido alguna vez un incentivo NO económico por su trabajo?	
Trabajo en equipo	Nivel de compañerismo	¿Dentro de alguna actividad en equipo, usted NO consultaría con sus compañeros sobre alguna situación?	Encuesta
	Nivel de cooperación	¿Recibe el apoyo de sus compañeros dentro de la institución?	
		¿Sus compañeros se integran para realizar actividades que tiene la institución?	
Sentido de pertenencia	Nivel de identidad de lugar.	¿Cree usted que esta institución es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras empresas que usted conoce?	Encuesta



		¿Estaría dispuesto o dispuesta a cambiar de trabajo, suponiendo que le pagaran igual y desempeñara el mismo trabajo?	
		¿Usted estaría de acuerdo si le cambiaran de puesto de trabajo a un área en la cual usted no tiene conocimiento?	
Entorno físico	Bienes materiales	¿La institución tiene un buen ambiente físico de trabajo?	Encuesta
	Espacio físico	¿Los bienes materiales con los que cuenta, son los adecuados para el cumplimiento de sus actividades?	
		¿Su lugar de trabajo tiene suficiente espacio para movilizarse?	
		¿Su lugar de trabajo se encuentra limpio y ordenado?	
		¿Considera que los espacios físicos son acordes y priorizan el bienestar del personal?	Entrevista
		¿Por qué?	



Desempeño laboral	Según (Chiavenato et al., 2000), el desempeño laboral es “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr objetivos”.	Responsabilidad en el Trabajo	Nivel de responsabilidad	¿Cumple con la ejecución de sus funciones y actividades encomendadas?	Encuesta
			Nivel de eficacia	¿Cumple con los tiempos establecidos para el desarrollo de sus actividades?	
			Nivel de eficiencia	¿Cumple y respeta la jornada laboral?	
				¿Considera que los colaboradores administrativos cumplen con las normas o procedimientos que tiene la institución? ¿Por qué?	Entrevista
		Atributos personales	Nivel de colaboración	¿Presenta disposición para colaborar en las actividades de la institución?	
			Nivel de pro-actividad	¿Demuestra pro-actividad en su desempeño laboral?	
			Nivel de integración	¿Sabe escuchar y se comunica con fluidez y facilidad?	
				¿Se integra con facilidad a trabajos en equipo?	



	Nivel de comunicación y escucha	¿Qué atributos personales destaca en los colaboradores?	Entrevista
Compromiso	Nivel de compromiso	¿Aporta ideas para la mejora continua de la institución y del área de trabajo?	Encuesta
	Nivel de participación	¿Participa de manera activa en las actividades que realiza la institución?	
Competencias	Experiencia laboral	¿Su experiencia laboral permite un mejor desempeño en su lugar de trabajo?	
	Nivel de conocimiento, habilidades y destrezas	¿Los conocimientos que posee responden a las necesidades de su puesto laboral? ¿Ud. siente que ha incorporado nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, a partir de su puesto actual de trabajo?	Encuesta

CAPÍTULO IV

4. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1.Descripción de los datos de la encuesta

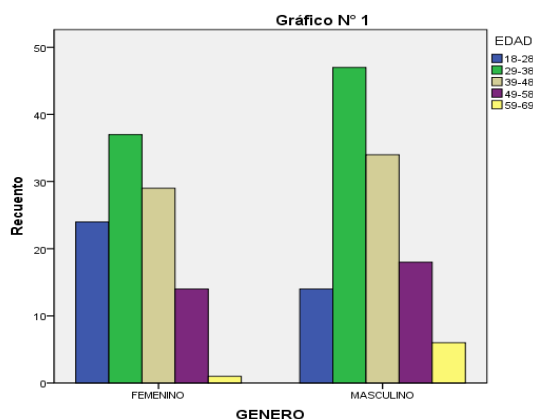
4.1.1. Caracterización de la población

Cuadro N° 1. Género según edad de la población (porcentajes)

		EDAD					Total
		18-28	29-38	39-48	49-58	59-69	
GENERO	FEMENINO	24	37	29	14	1	105
		10,7%	16,5%	12,9%	6,3%	,4%	46,9%
	MASCULINO	14	47	34	18	6	119
		6,3%	21,0%	15,2%	8,0%	2,7%	53,1%
Total		38	84	63	32	7	224
		17,0%	37,5%	28,1%	14,3%	3,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

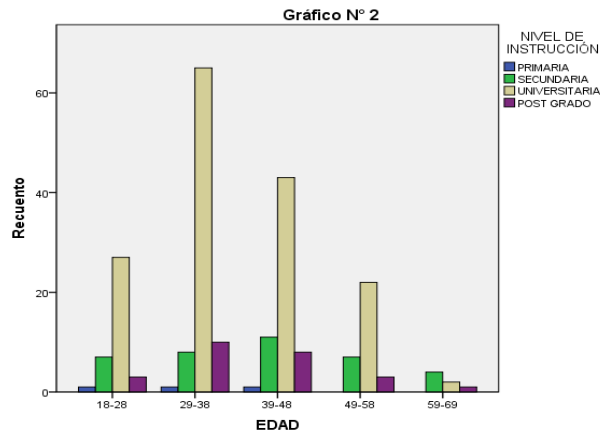
El 16,5% del personal del género femenino y el 21% del género masculino oscilan entre los 29 a 38 años. Por lo tanto, la mayoría del personal administrativo se encuentra entre 29 a 38 años, misma que es la media de la población.

**Cuadro N° 2.** Edad según el nivel de instrucción (porcentajes)

	EDAD	NIVEL DE INSTRUCCIÓN				Total
		PRIMARIA	SECUNDARIA	UNIVERSITARIA	POST GRADO	
	18-	1	7	27	3	38
	28	,4%	3,1%	12,1%	1,3%	17,0%
	29-	1	8	65	10	84
	38	,4%	3,6%	29,0%	4,5%	37,5%
	39-	1	11	43	8	63
	48	,4%	4,9%	19,2%	3,6%	28,1%
	49-	0	7	22	3	32
	58	,0%	3,1%	9,8%	1,3%	14,3%
	59-	0	4	2	1	7
	69	,0%	1,8%	,9%	,4%	3,1%
Total		3	37	159	25	224
		1,3%	16,5%	71,0%	11,2%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

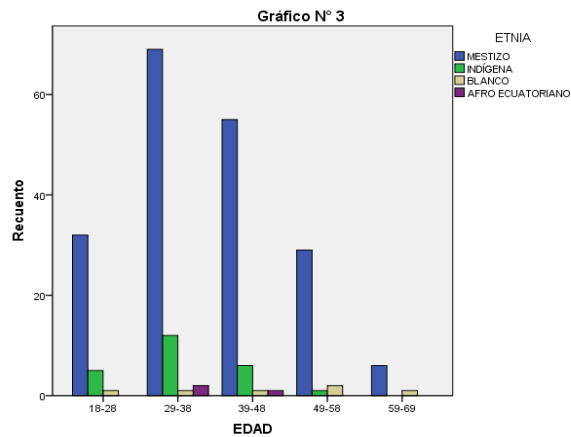
El 1,3% del personal que tienen instrucción primaria se encuentra entre los 18 a 48 años; el 4,9% del personal que tiene instrucción secundaria, entre 29 a 38 años; el 48,2% del personal que tiene instrucción universitaria oscilan entre los 29 a 48 años; el 8,1% del personal que tiene instrucción de cuarto nivel, entre los 29 y 48 años. Por lo tanto, la mayoría del personal administrativo se encuentra entre los 29 a 38 años y tiene instrucción universitaria.

Cuadro N° 3. Edad según la etnia (porcentajes)

EDAD	ETNIA				Total
	MESTIZO	INDÍGENA	BLANCO	AFRO ECUATORIANO	
18-28	32 14,3%	5 2,2%	1 ,4%	0 ,0%	38 17,0%
29-38	69 30,8%	12 5,4%	1 ,4%	2 ,9%	84 37,5%
39-48	55 24,6%	6 2,7%	1 ,4%	1 ,4%	63 28,1%
49-58	29 12,9%	1 ,4%	2 ,9%	0 ,0%	32 14,3%
59-69	6 2,7%	0 ,0%	1 ,4%	0 ,0%	7 3,1%
Total	191 85,3%	24 10,7%	6 2,7%	3 1,3%	224 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 85,3% del personal que se identifica como mestizos, en donde el 30,8% (mayor representatividad) se encuentra entre los 29 a 38 años; el 10,7% del personal que se identifica como indígenas, en donde el 5,4% (mayor representatividad) se encuentra entre 29 a 38 años; el 2,7% del personal que se identifica como blancos y afro ecuatorianos, en donde el 0,9% (mayor representatividad) se encuentra entre 29 a 58 años respectivamente. Por lo tanto, la mayoría de los empleados administrativos se auto identifican como mestizos.

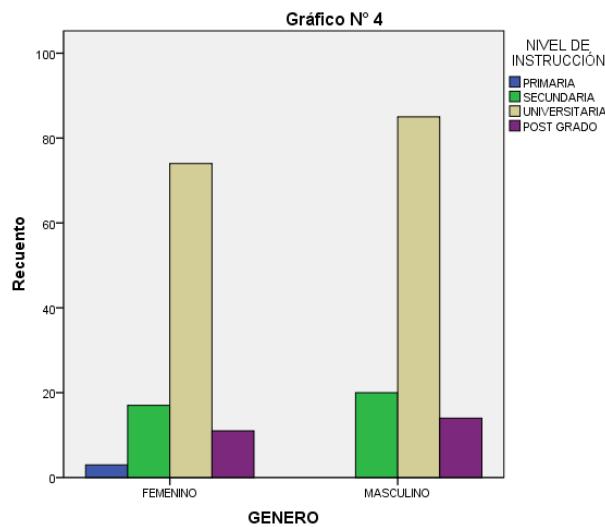


Cuadro N° 4. Género según el nivel de instrucción (porcentajes)

		NIVEL DE INSTRUCCIÓN				Total
		PRIMARIA	SECUNDARIA	UNIVERSITARIA	POST GRADO	
GENERO	FEMENINO	3	17	74	11	105
		1,3%	7,6%	33,1%	4,9%	46,9%
	MASCULINO	0	20	85	14	119
		,0%	8,9%	37,9%	6,3%	53,1%
Total		3	37	159	25	224
		1,3%	16,5%	71,0%	11,2%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

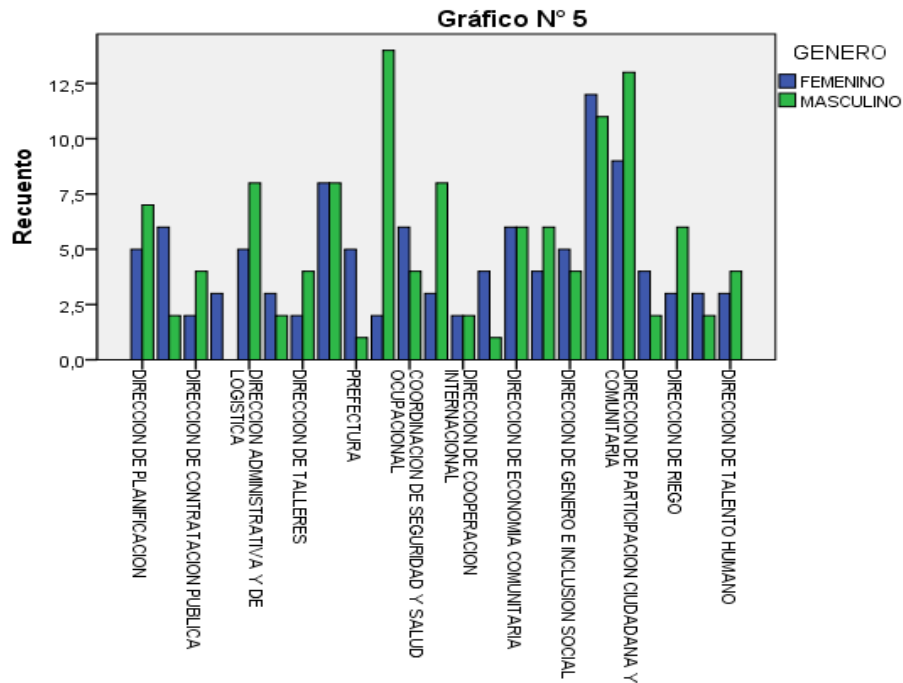


Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 33,1% y el 7,6% del personal del género femenino tiene una instrucción universitaria y secundaria respectivamente; mientras que el 37,9% y el 8,9% del personal del género masculino tiene una instrucción universitaria y secundaria. Por lo tanto, la mayoría de los empleados administrativos tienen una instrucción universitaria, sin embargo, existe gran representatividad del personal que tienen instrucción secundaria.

Cuadro N° 5. Departamento según el género (porcentaje) ⁴



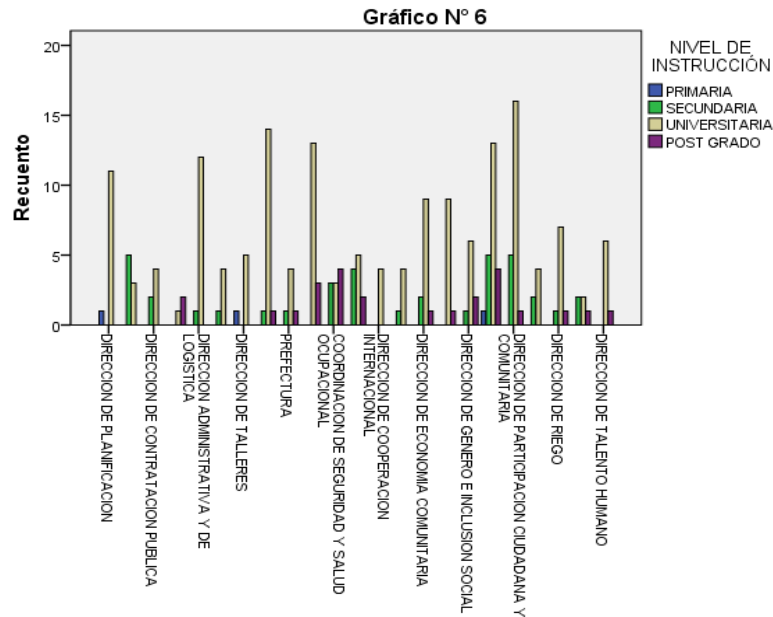
Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 46,9% del personal del género femenino se encuentra con más frecuencia en los siguientes departamentos: Participación Ciudadana y Comunitaria y Dirección Financiera; el 53,1% del personal del género masculino, en los departamentos de: Dirección de Vialidad y Gestión Ambiental. Por lo general, el personal del género femenino, se encuentra más presente en el área administrativa, al contrario del género masculino, que tiene mayor prevalencia en las áreas técnicas.

⁴ Cuadro N° 5. Véase en el anexo 3

Cuadro N° 6. Departamento según el nivel de instrucción (porcentaje) ⁵



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 1,3% del personal tiene instrucción primaria, los departamentos más representativos son: Gestión Ambiental, Talleres y Planificación; el 16,5% del personal tiene instrucción secundaria, en donde los departamentos más representativos es la Dirección de Participación Ciudadana y Comunitaria, Gestión Ambiental, Comunicación Institucional y Secretaria General; el 71% del personal tiene instrucción universitaria, en donde los departamentos más representativos es la Dirección de Planificación, Administrativa y de Logística, Financiera y de Vialidad; y el 11,2% del personal tiene instrucción de cuarto nivel, siendo los departamentos más representativos, los de Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional y Gestión Ambiental.

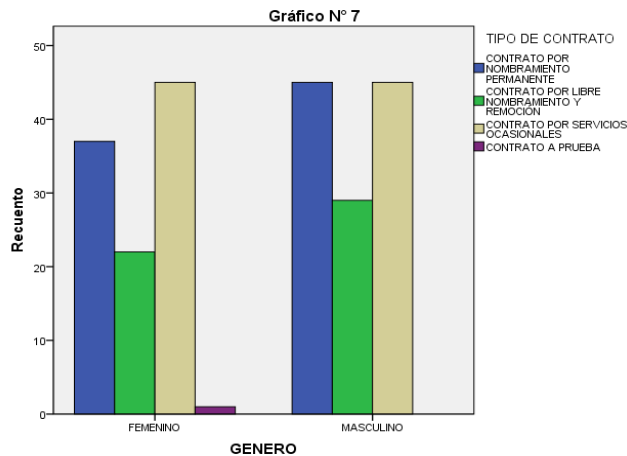
⁵ Cuadro N° 6. Véase en el anexo 4

Cuadro N° 7. Género según el tipo de contrato (porcentaje)

		TIPO DE CONTRATO				Total
		CONTRATO POR NOMBRAMIENTO PERMANENTE	CONTRATO POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CONTRATO POR SERVICIOS OCASIONALES	CONTRATO A PRUEBA	
GENERO	FEMENINO	37 16,5%	22 9,8%	45 20,1%	1 ,4%	105 46,9%
	MASCULINO	45 20,1%	29 12,9%	45 20,1%	0 ,0%	119 53,1%
Total		82 36,6%	51 22,8%	90 40,2%	1 ,4%	224 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

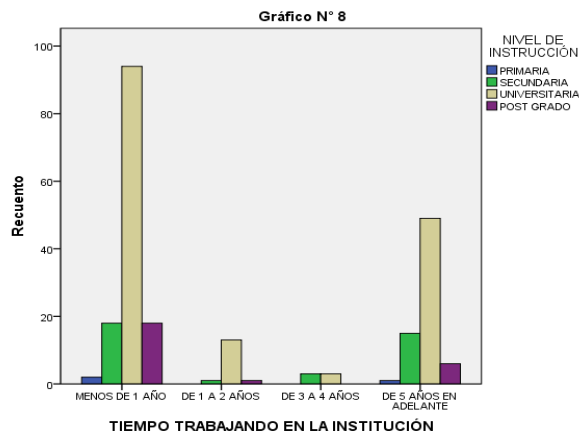
El 20,1% del personal del género femenino tiene un contrato por servicios ocasionales, en el 53,1% del personal del género masculino prevalece el contrato por nombramiento permanente y por servicios ocasionales con un 20,1%. Por lo tanto, la mayoría del personal del género femenino tiene contrato por servicios ocasionales y el personal del género masculino tienen un contrato por nombramiento permanente y por servicios ocasionales.

**Cuadro N° 8.** Tiempo trabajando en la institución según el nivel de instrucción (porcentaje)

		NIVEL DE INSTRUCCIÓN				Total
		PRIMARIA	SECUNDARIA	UNIVERSITARIA	POST GRADO	
TIEMPO TRABAJANDO EN LA INSTITUCIÓN	MENOS DE 1 AÑO	2	18	94	18	132
	DE 1 A 2 AÑOS	,9%	8,0%	42,0%	8,0%	58,9%
	DE 3 A 4 AÑOS	0	1	13	1	15
	DE 5 AÑOS EN ADELANTE	,0%	,4%	5,8%	,4%	6,7%
		0	3	3	0	6
		,0%	1,3%	1,3%	,0%	2,7%
Total		3	37	159	25	224
		1,3%	16,5%	71,0%	11,2%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 8% del personal que lleva trabajando menos de un año en la institución, tiene instrucción secundaria y el 6,7% lleva trabajando de 5 años en adelante; mientras que el 42% y 8% del personal que lleva trabajando menos de un año, tiene instrucción universitaria y de cuarto nivel, respectivamente. Por lo tanto, la mayoría del personal, que lleva trabajando menos de un año tiene una instrucción universitaria.



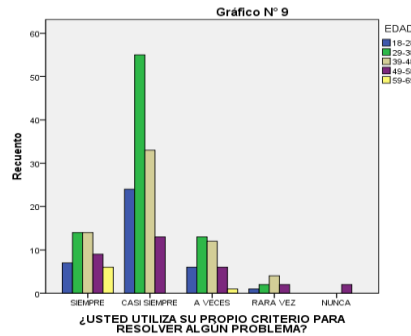
4.1.2. Clima laboral

Cuadro N° 9. Propio criterio para resolver un problema según la edad (porcentaje)

		EDAD					Total
		18-28	29-38	39-48	49-58	59-69	
¿USTED UTILIZA SU PROPIO CRITERIO PARA RESOLVER ALGÚN PROBLEMA?	SIEMPRE	7 3,1%	14 6,3%	14 6,3%	9 4,0%	6 2,7%	50 22,3%
	CASI SIEMPRE	24 10,7%	55 24,6%	33 14,7%	13 5,8%	0 ,0%	125 55,8%
	A VECES	6 2,7%	13 5,8%	12 5,4%	6 2,7%	1 ,4%	38 17,0%
	RARA VEZ	1 ,4%	2 ,9%	4 1,8%	2 ,9%	0 ,0%	9 4,0%
	NUNCA	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	2 ,9%	0 ,0%	2 ,9%
	Total	38 17,0%	84 37,5%	63 28,1%	32 14,3%	7 3,1%	224 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 55,8% del personal que se encuentra entre los 29-38 años, casi siempre utiliza su propio criterio para resolver algún problema y los empleados administrativos que nunca utilizan su propio criterio representan el 0,9% quienes oscilan entre 49-58 años. Por lo general, la mayoría del personal son autosuficientes para resolver algún inconveniente que se presente en su trabajo.

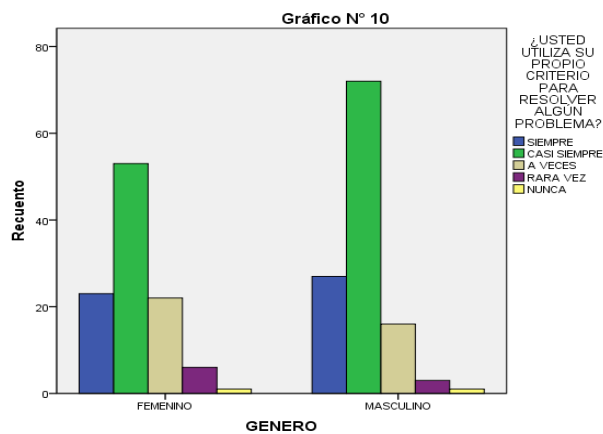


Cuadro N° 10. Propio criterio para resolver un problema según el género (porcentaje)

							Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
GENERO	FEMENINO	23 10,3%	53 23,7%	22 9,8%	6 2,7%	1 ,4%	105 46,9%
	MASCULINO	27 12,1%	72 32,1%	16 7,1%	3 1,3%	1 ,4%	119 53,1%
Total		50 22,3%	125 55,8%	38 17,0%	9 4,0%	2 ,9%	224 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

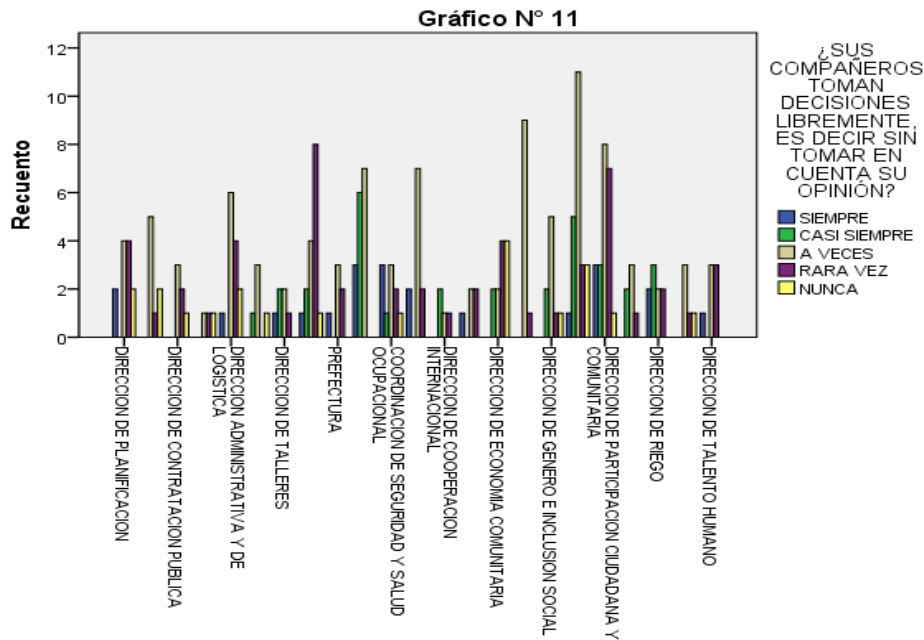


Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 23,7% y el 32,1% del personal del género femenino y masculino respectivamente, casi siempre utiliza su propio criterio para resolver un problema; sin embargo, el 9,8% del género femenino y el 7,1% del género masculino indica que a veces; y por el contrario el 0,9% del género femenino y masculino refiere que nunca. Por lo tanto, el personal casi siempre utiliza su propio criterio ante un problema, mientras que una minoría realiza lo contrario.

Cuadro N° 11. Los compañeros toman decisiones libremente según el departamento (porcentaje) ⁶



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 13,8% del personal administrativo refiere que casi siempre sus compañeros de trabajo toman decisiones libremente, es decir sin tomar en cuenta su opinión, en donde los departamentos más representativos son: Gestión Ambiental y de Vialidad; el 43,3% manifiesta que a veces, en donde los departamentos más representativos son: Participación Ciudadana y Comunitaria, Fiscalización y Comunicación Institucional; sin embargo, el 9,4% del personal administrativo indica que nunca y los departamentos más representativas es el de Economía Comunitaria y de Gestión Ambiental.

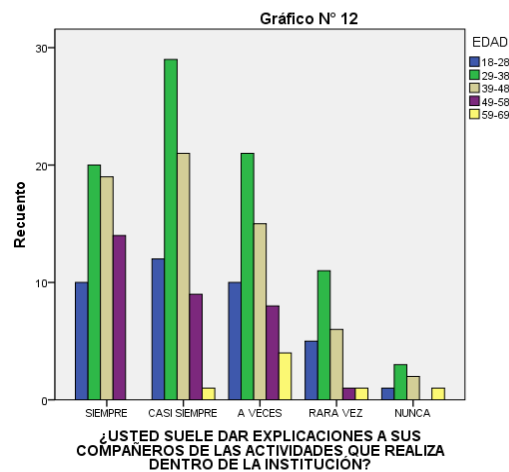
⁶ Cuadro N° 11. Véase en el anexo 5

Cuadro N° 12. Explicaciones a compañeros de las actividades de acuerdo a la edad (porcentaje)

		EDAD					Total
		18-28	29-38	39-48	49-58	59-69	
¿USTED SUELE DAR EXPLICACIONES A SUS COMPAÑEROS DE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN?	SIEMPRE	10	20	19	14	0	63
		4,5%	8,9%	8,5%	6,3%	,0%	28,1%
	CASI SIEMPRE	12	29	21	9	1	72
		5,4%	12,9%	9,4%	4,0%	,4%	32,1%
	A VECES	10	21	15	8	4	58
		4,5%	9,4%	6,7%	3,6%	1,8%	25,9%
	RARA VEZ	5	11	6	1	1	24
		2,2%	4,9%	2,7%	,4%	,4%	10,7%
	NUNCA	1	3	2	0	1	7
		,4%	1,3%	,9%	,0%	,4%	3,1%
Total		38	84	63	32	7	224
		17,0%	37,5%	28,1%	14,3%	3,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 12,9% del personal que se encuentra entre los 29 y 38 años, casi siempre suelen dar explicaciones de las actividades que realizan dentro de la institución, mientras que el 1,8% del personal que oscilan entre los 59 y 69 años, a veces lo hace. Por lo general, el personal administrativo suele dar explicaciones de sus actividades.

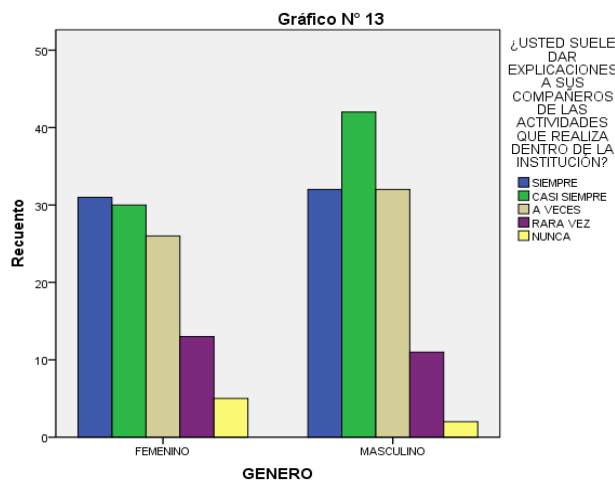


Cuadro N° 13. Explicaciones a compañeros de las actividades de acuerdo al género
(porcentaje)

		¿USTED SUELE DAR EXPLICACIONES A SUS COMPAÑEROS DE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
GENERO	FEMENINO	31 13,8%	30 13,4%	26 11,6%	13 5,8%	5 2,2%	105 46,9%
	MASCULINO	32 14,3%	42 18,8%	32 14,3%	11 4,9%	2 ,9%	119 53,1%
Total		63 28,1%	72 32,1%	58 25,9%	24 10,7%	7 3,1%	224 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

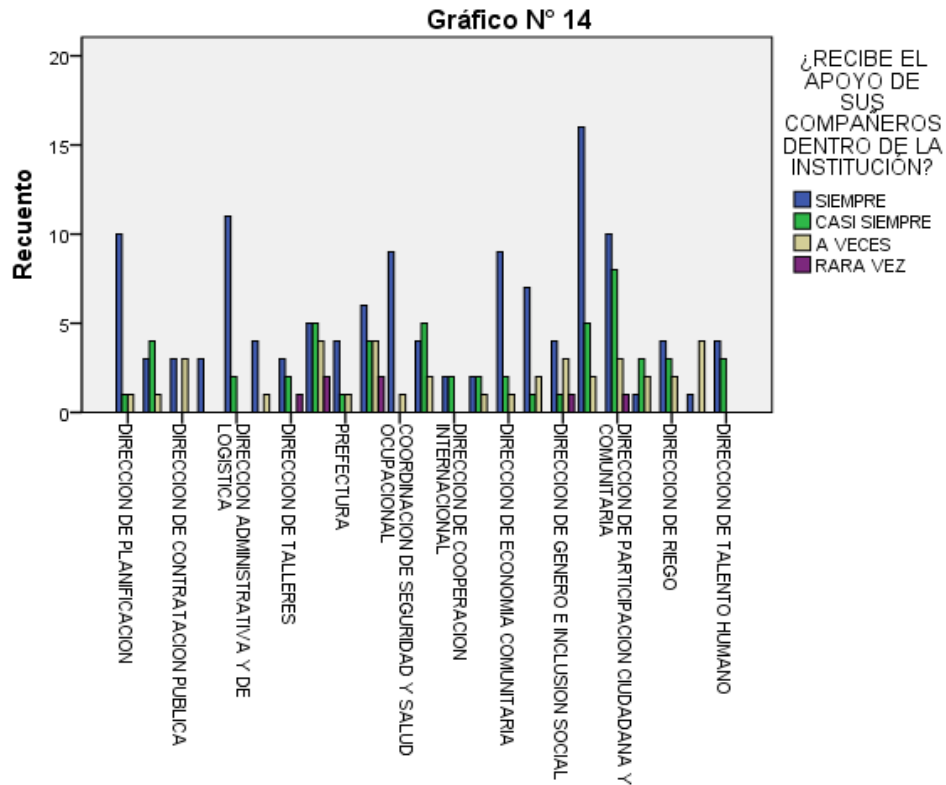


Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.1

El 13,8% del personal del género femenino siempre suele dar explicaciones de las actividades que se realizan dentro de la institución; mientras que el 18,8% del género masculino casi siempre suele dar explicaciones; sin embargo, el 3,2% del género masculino y femenino exponen que nunca. Por lo general, el personal administrativo, casi siempre da explicaciones de las actividades que realizan.

Cuadro N° 14. Apoyo de compañeros dentro de la institución según el departamento (porcentaje) ⁷



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 55,8% del personal de los diferentes departamentos siempre reciben el apoyo de sus compañeros dentro de la institución; por el contrario, el 0,9% del personal administrativo de los departamentos de Vialidad y Dirección Financiera indican que nunca reciben apoyo, llegando a la conclusión que existe compañerismo casi en su totalidad de la institución a excepción de pocos casos.

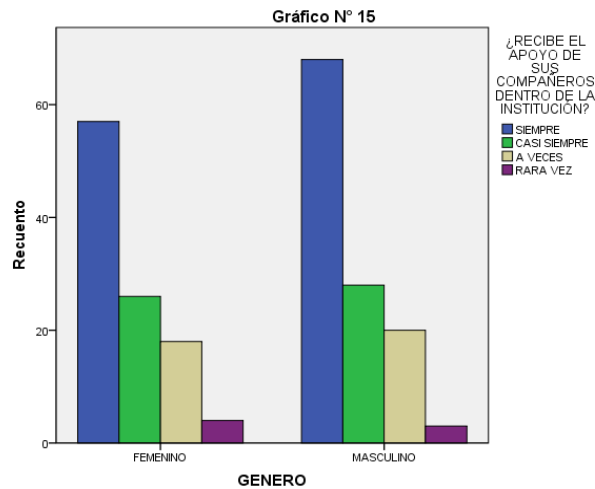
⁷ Cuadro N° 14. Véase en el anexo 6

Cuadro N° 15. Apoyo de compañeros dentro de la institución según el género (porcentaje)

		¿RECIBE EL APOYO DE SUS COMPAÑEROS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN?				Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	
GENERO	FEMENINO	57	26	18	4	105
		25,4%	11,6%	8,0%	1,8%	46,9%
	MASCULINO	68	28	20	3	119
		30,4%	12,5%	8,9%	1,3%	53,1%
Total		125	54	38	7	224
		55,8%	24,1%	17,0%	3,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 25,4% del género femenino y el 30,4% del género masculino, refiere que siempre recibe el apoyo de sus compañeros dentro de la institución; el 8% femenino y el 8,9% masculino menciona que a veces; sin embargo, el 1,8% del género femenino y el 1,3% del masculino expone que rara vez. Por lo tanto, el personal administrativo en su mayoría recibe el apoyo de sus compañeros de trabajo.

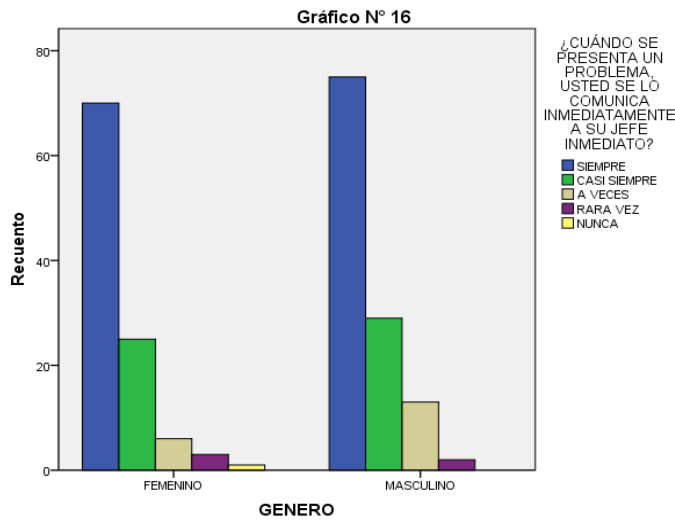


Cuadro N° 16. Comunicación inmediata al jefe sobre un problema según el género (porcentaje)

		¿CUÁNDO SE PRESENTA UN PROBLEMA, USTED SE LO COMUNICA INMEDIATAMENTE A SU JEFE INMEDIATO?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
GENERO	FEMENINO	70 31,3%	25 11,2%	6 2,7%	3 1,3%	1 ,4%	105 46,9%
	MASCULINO	75 33,5%	29 12,9%	13 5,8%	2 ,9%	0 ,0%	119 53,1%
Total		145 64,7%	54 24,1%	19 8,5%	5 2,2%	1 ,4%	224 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 31,3% del personal del género femenino y el 33,5% del género masculino, menciona que cuando se presenta un problema, siempre se lo comunican inmediatamente a su jefe; el 2,7% con el género femenino y el 5,8% con el género masculino refiere que a veces; sin embargo, el 0,4% del género femenino manifiestan que nunca. Por lo tanto, la mayoría del personal administrativo comunican inmediatamente a su jefe cuando se presenta un problema.

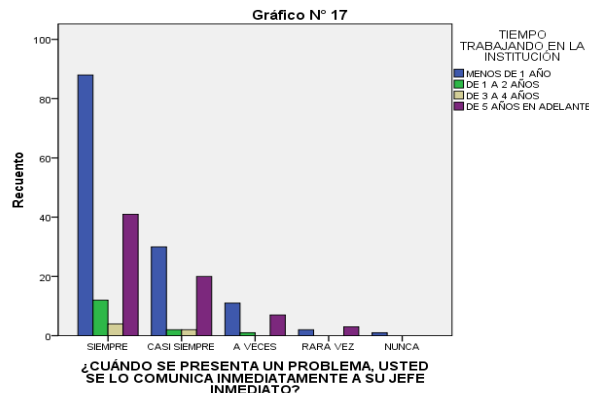


Cuadro N° 17. Comunicación inmediata al jefe sobre un problema según el tiempo trabajando en la institución (porcentaje)

		TIEMPO TRABAJANDO EN LA INSTITUCIÓN				Total
		MENOS DE 1 AÑO	DE 1 A 2 AÑOS	DE 3 A 4 AÑOS	DE 5 AÑOS EN ADELANTE	
¿CUÁNDO SE PRESENTA UN PROBLEMA, USTED SE LO COMUNICA INMEDIATAMENTE A SU JEFE INMEDIATO?	SIEMPRE	88	12	4	41	145
		39,3%	5,4%	1,8%	18,3%	64,7%
	CASI SIEMPRE	30	2	2	20	54
		13,4%	,9%	,9%	8,9%	24,1%
	A VECES	11	1	0	7	19
		4,9%	,4%	,0%	3,1%	8,5%
	RARA VEZ	2	0	0	3	5
		,9%	,0%	,0%	1,3%	2,2%
	NUNCA	1	0	0	0	1
		,4%	,0%	,0%	,0%	,4%
Total		132	15	6	71	224
		58,9%	6,7%	2,7%	31,7%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

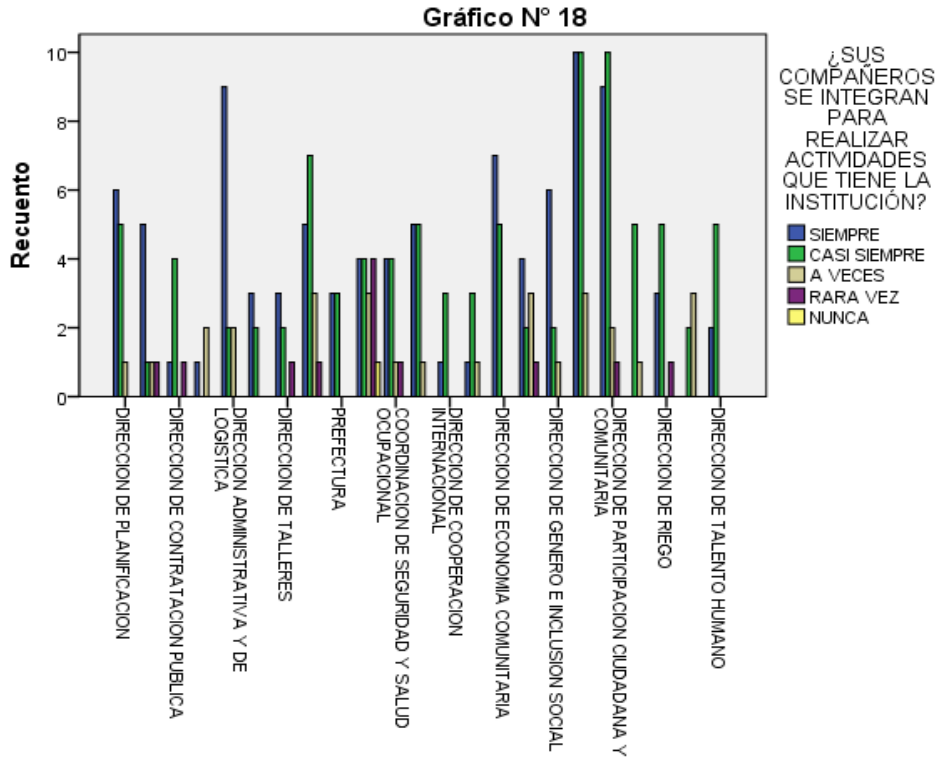


Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 39,3% del personal que llevan trabajando menos de un año, refieren que siempre que se presenta un problema se lo comunican inmediatamente a su jefe; el 4,9% del personal que llevan trabajando menos de un año mencionan que a veces; sin embargo, el 0,4% del personal que llevan trabajando menos de un año exponen que nunca. Por ende, se puede deducir que la mayoría del personal administrativo que llevan trabajando menos de un año se comunican inmediatamente con su jefe cuando ocurre un problema.

Cuadro N° 18. Integración de compañeros para realizar actividades que tiene la institución según el departamento (porcentaje) ⁸



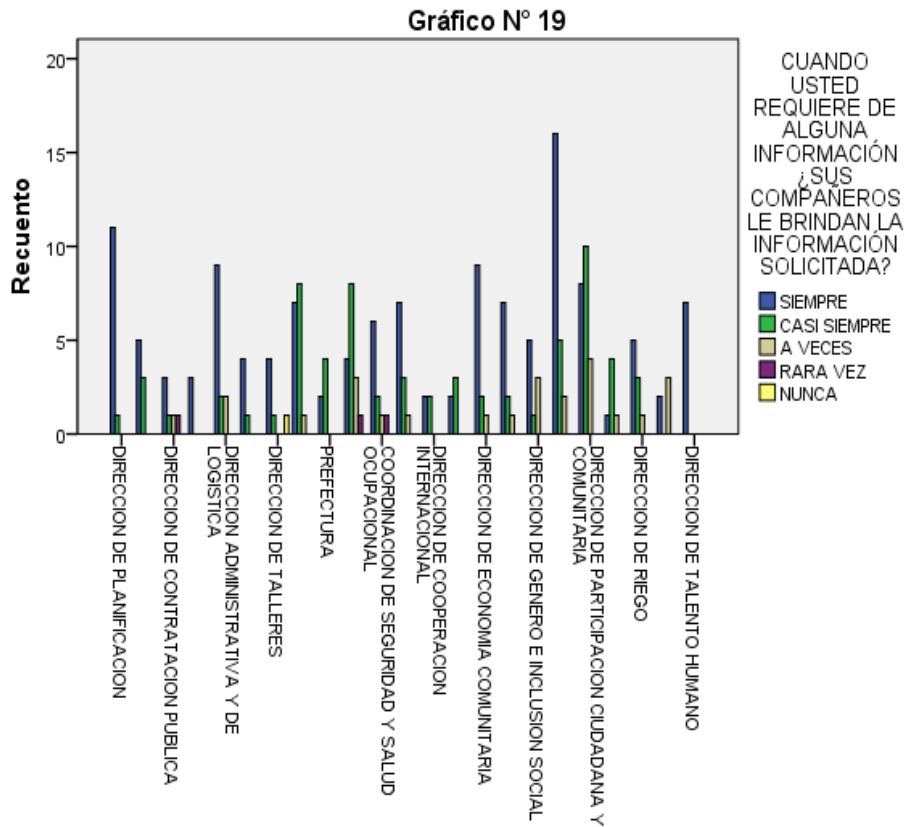
Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 41,1% del personal administrativo refiere que sus compañeros siempre se integran para realizar actividades que tiene la institución, en donde los departamentos más representativos son: Administrativa y de Logística, Financiera y Gestión Ambiental; el 12,5% del personal administrativo menciona que a veces, en donde los departamentos más representativos son: Vialidad y Dirección Financiera y el 0,4% del personal administrativo que pertenece al departamento de Vialidad, refiere que nunca.

⁸ Cuadro N° 18. Véase en el anexo 7

Cuadro N° 19. Recepción de información solicitada según el departamento (porcentaje) ⁹



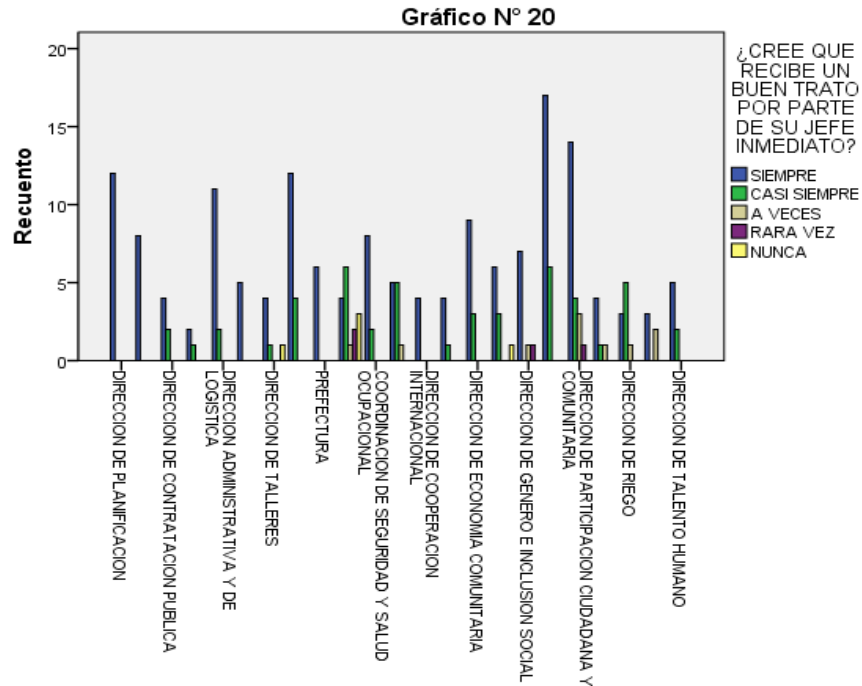
Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 57,6% del personal administrativo siempre brinda la información cuando alguien lo requiere y el 0,4% del personal de los departamentos de Contratación Pública, Vialidad, Talleres, Seguridad y Salud Ocupacional indican lo contrario, deduciendo que el personal administrativo en su mayoría demuestra compañerismo.

⁹ Cuadro N° 19. Véase en el anexo 8

Cuadro N° 20. Buen trato por parte del jefe inmediato según el departamento
(porcentaje)¹⁰



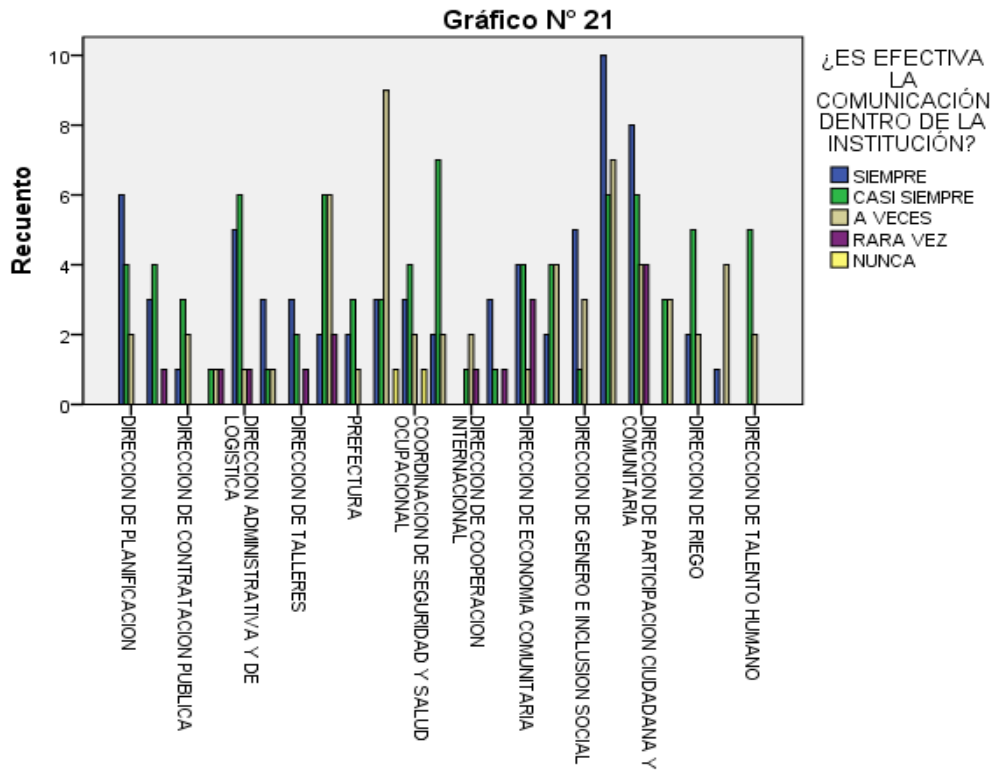
Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 70,1% del personal de los diferentes departamentos siempre reciben buen trato de parte de sus jefes, mientras que el 1,3% del departamento de Vialidad, el 0,4% de Fiscalización y el 0,4% de Talleres indican que nunca han recibido buen trato de sus jefes inmediatos, llegando a la conclusión que los jefes mantienen buenas relaciones con sus grupos de trabajo a excepción de pocos casos.

¹⁰ Cuadro N° 20. Véase en el anexo 9

Cuadro N° 21. Comunicación efectiva según el departamento (porcentaje) ¹¹



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 30,4% del personal administrativo indica que siempre es efectiva la comunicación dentro de la institución, el 35,7% casi siempre; mientras que el 0,9% del departamento de Vialidad y el de Seguridad y Salud Ocupacional indica lo contrario. Por lo tanto, en la mayoría de los departamentos existe buena comunicación.

¹¹ Cuadro N° 21. Véase en el anexo 10

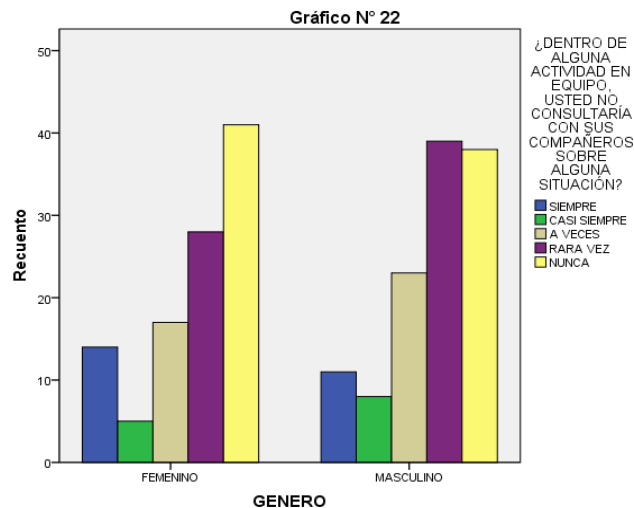


Cuadro N° 22. En actividades en equipo, no consultaría con los compañeros sobre una situación según el género (porcentaje)

		¿DENTRO DE ALGUNA ACTIVIDAD EN EQUIPO, USTED NO CONSULTARÍA CON SUS COMPAÑEROS SOBRE ALGUNA SITUACIÓN?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
GÉNERO	FEMENINO	14 6,3%	5 2,2%	17 7,6%	28 12,5%	41 18,3%	105 46,9%
	MASCULINO	11 4,9%	8 3,6%	23 10,3%	39 17,4%	38 17,0%	119 53,1%
Total		25 11,2%	13 5,8%	40 17,9%	67 29,9%	79 35,3%	224 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 6,3% del personal del género femenino menciona que siempre que se presenta una actividad en equipo, no consultarían sobre alguna situación; el 17,4% del personal del género masculino refiere que rara vez; sin embargo, el 35,3% del personal administrativo indica que nunca consultarían a sus compañeros.

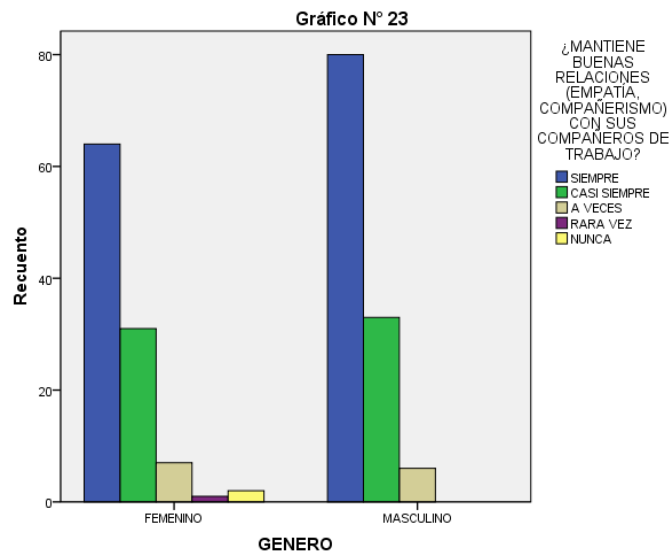


Cuadro N° 23. Buenas relaciones de trabajo según el género (porcentaje)

		¿MANTIENE BUENAS RELACIONES (EMPATÍA, COMPAÑERISMO) CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
GENERO	FEMENINO	64	31	7	1	2	105
		28,6%	13,8%	3,1%	,4%	,9%	46,9%
	MASCULINO	80	33	6	0	0	119
		35,7%	14,7%	2,7%	,0%	,0%	53,1%
Total		144	64	13	1	2	224
		64,3%	28,6%	5,8%	,4%	,9%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 28,6% del personal del género femenino indica que siempre mantienen buenas relaciones de trabajo (empatía, compañerismo) y el 0,9% indica lo contrario, mientras que el 35,7% del personal del género masculino siempre mantiene buenas relaciones, es decir, el personal del género masculino tiene mejores relaciones de trabajo.

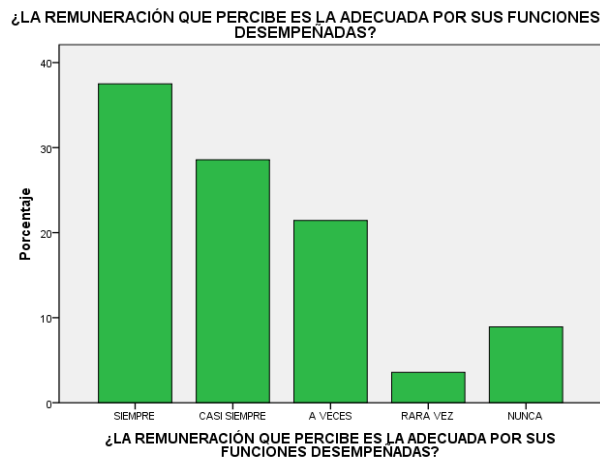


Cuadro N° 24. ¿La remuneración que percibe es la adecuada por sus funciones desempeñadas?

¿LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBE ES LA ADECUADA POR SUS FUNCIONES DESEMPEÑADAS?		
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	84	37,5%
CASI SIEMPRE	64	28,6%
A VECES	48	21,4%
RARA VEZ	8	3,6%
NUNCA	20	8,9%
Total	224	100%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 21% del personal del género femenino, siempre ha estado de acuerdo con la remuneración percibida en torno a sus funciones desempeñadas en los diferentes departamentos, sin embargo, el 4,5% indica lo contrario. El 16,5% del personal del género masculino está de acuerdo con la remuneración que perciben y el 4,5% nunca, deduciendo que el personal administrativo se siente conforme con la remuneración que recibe.

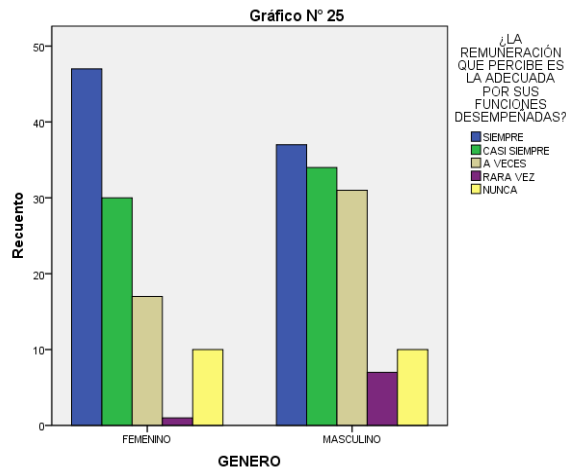


Cuadro N° 25. Remuneración adecuada por las funciones desempeñadas, percepción de acuerdo al género (porcentaje)

		¿LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBE ES LA ADECUADA POR SUS FUNCIONES DESEMPEÑADAS?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
GENERO	FEMENINO	47 21,0%	30 13,4%	17 7,6%	1 .4%	10 4,5%	105 46,9%
	MASCULINO	37 16,5%	34 15,2%	31 13,8%	7 3,1%	10 4,5%	119 53,1%
Total		84 37,5%	64 28,6%	48 21,4%	8 3,6%	20 8,9%	224 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 21% del personal del género femenino y el 16,5% del género masculino, indica que la remuneración que perciben siempre es la adecuada por sus funciones desempeñadas; sin embargo, el 8,9% del personal administrativo manifiesta que la remuneración que perciben nunca es la adecuada.

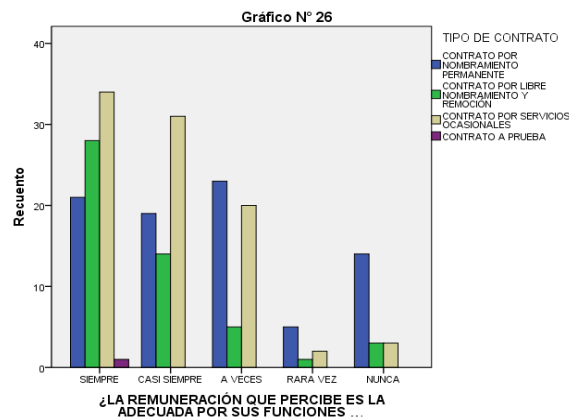


Cuadro N° 26. Remuneración adecuada por las funciones desempeñadas, percepción de acuerdo al tipo de contrato (porcentaje)

		TIPO DE CONTRATO				Total
		CONTRATO POR NOMBRAMIENTO PERMANENTE	CONTRATO POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CONTRATO POR SERVICIOS OCASIONALES	CONTRATO A PRUEBA	
¿LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBE ES LA ADECUADA POR SUS FUNCIONES DESEMPEÑADAS?	SIEMPRE	21	28	34	1	84
		9,4%	12,5%	15,2%	,4%	37,5%
	CASI SIEMPRE	19	14	31	0	64
	SIEMPRE	8,5%	6,3%	13,8%	,0%	28,6%
	A VECES	23	5	20	0	48
		10,3%	2,2%	8,9%	,0%	21,4%
	RARA VEZ	5	1	2	0	8
		2,2%	,4%	,9%	,0%	3,6%
NUNCA	14	3	3	0	20	
	6,3%	1,3%	1,3%	,0%	8,9%	
Total		82	51	90	1	224
		36,6%	22,8%	40,2%	,4%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

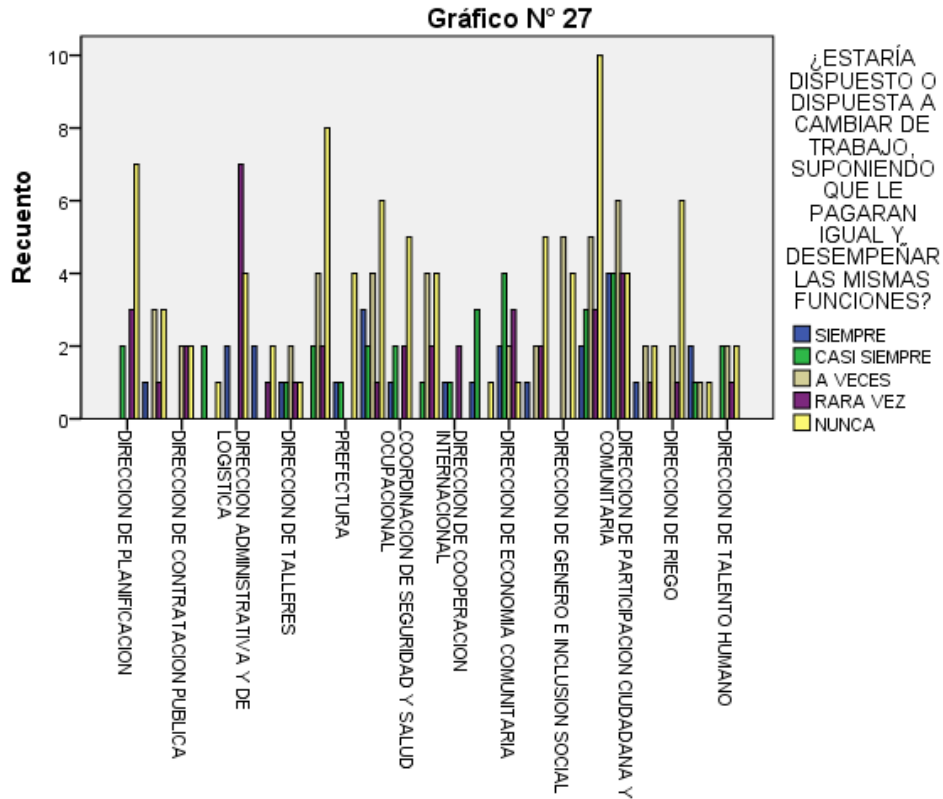


Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 15,2% del personal que tiene firmando un contrato por servicios ocasionales, siempre está de acuerdo con sus remuneraciones; el 12,5% del personal que tiene un contrato por nombramiento permanente a veces están de acuerdo, sin embargo, el 6,3% no se encuentran conforme con sus remuneraciones. En conclusión, la mayoría del personal administrativo, sin importar el tipo de contrato, se encuenan de acuerdo con su remuneración.

Cuadro N° 27. Disposición de cambiar de trabajo, manifestación de acuerdo al departamento (porcentaje) ¹²



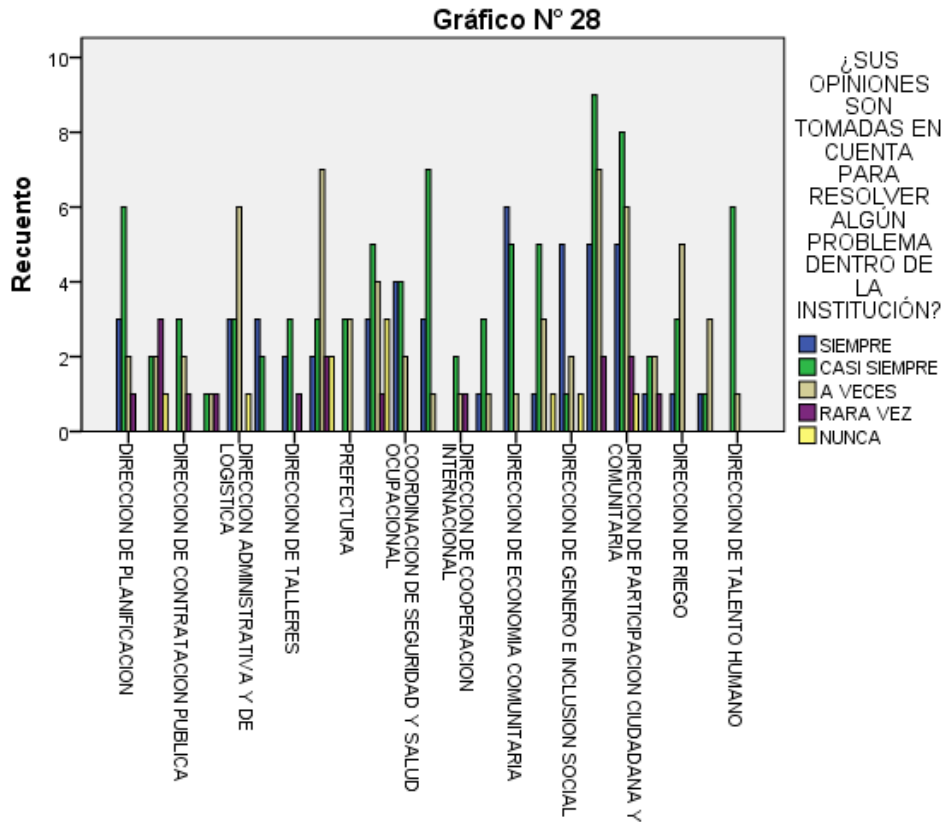
Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 11,2% del personal administrativo de los departamentos de Sindicatura, Vialidad y Secretaría de Administración estarían dispuestos a cambiar de trabajo, suponiendo que les pagaran igual y desempeñaran las mismas funciones, es decir, no se sienten bien con sus puestos de trabajo, no obstante, el 20,5% indica que a veces y el 37,1% nunca cambiarían sus puestos de trabajo.

¹² Cuadro N° 27. Véase en el anexo 11

Cuadro N° 28. Opiniones tomadas en cuenta para resolver algún problema dentro de la institución de acuerdo al Departamento (porcentaje) ¹³



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 21,9% del personal administrativo de los diferentes departamentos indica que siempre se toma en cuenta sus opiniones, el 27,7% refiere que a veces y por el contrario el 4,5% nunca lo hacen, como es el caso de los departamentos de Secretaria General, Dirección Administrativa y de Logística, Financiera, Vialidad, Fiscalización, Género e Inclusión Social y Participación Ciudadana y Comunitaria.

¹³ Cuadro N° 28. Véase en el anexo 12

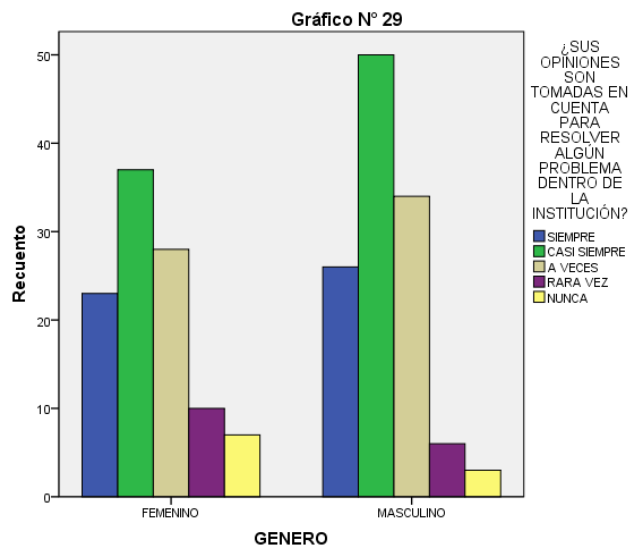


Cuadro N° 29. Opiniones tomadas en cuenta para resolver algún problema dentro de la institución según el género (porcentaje)

		¿SUS OPINIONES SON TOMADAS EN CUENTA PARA RESOLVER ALGÚN PROBLEMA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
GENERO	FEMENINO	23 10,3%	37 16,5%	28 12,5%	10 4,5%	7 3,1%	105 46,9%
	MASCULINO	26 11,6%	50 22,3%	34 15,2%	6 2,7%	3 1,3%	119 53,1%
Total		49 21,9%	87 38,8%	62 27,7%	16 7,1%	10 4,5%	224 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 10,3% del personal del género femenino, indica que siempre se ha tomado en cuenta sus opiniones para resolver algún problema y el 3,1% indica que nunca; mientras que, el 11,6% del personal del género masculino manifiesta que sus opiniones siempre son tomadas en cuenta y el 1,3% refiere lo contrario.

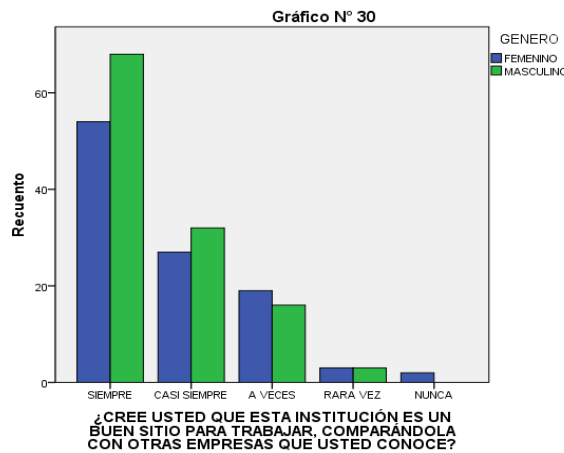


Cuadro N° 30. Institución como buen sitio para trabajar, comparándola con otras empresas, indicación de acuerdo al género (porcentaje)

		GENERO		Total
		FEMENINO	MASCULINO	
¿CREE USTED QUE ESTA INSTITUCIÓN ES UN BUEN SITIO PARA TRABAJAR, COMPARÁNDOLA CON OTRAS EMPRESAS QUE USTED CONOCE?	SIEMPRE	54	68	122
		24,1%	30,4%	54,5%
	CASI SIEMPRE	27	32	59
		12,1%	14,3%	26,3%
	A VECES	19	16	35
		8,5%	7,1%	15,6%
	RARA VEZ	3	3	6
		1,3%	1,3%	2,7%
	NUNCA	2	0	2
		,9%	,0%	,9%
Total		105	119	224
		46,9%	53,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 30,4% del personal del género masculino indica que la institución siempre es un buen sitio para trabajar comparándola con otras instituciones y 0,9% refiere que nunca; así mismo el 8,5% del personal del género femenino indica que nunca. Por lo tanto, la mayoría del personal administrativo, mencionan que la institución es un buen sitio para trabajar comparándola con otras instituciones.

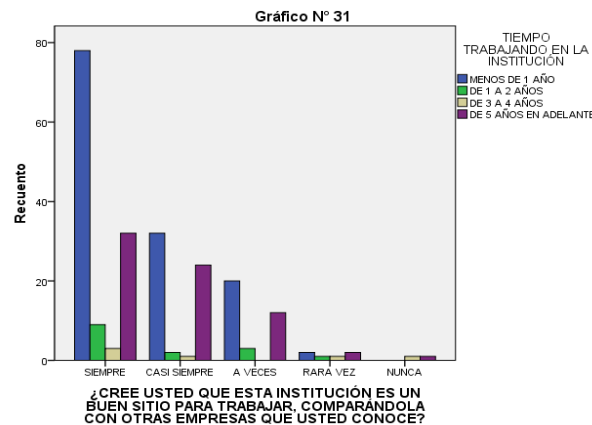


Cuadro N° 31. Institución como buen sitio para trabajar, comparándola con otras empresas de acuerdo al tiempo de trabajo (porcentaje)

		TIEMPO TRABAJANDO EN LA INSTITUCIÓN				Total
		MENOS DE 1 AÑO	DE 1 A 2 AÑOS	DE 3 A 4 AÑOS	DE 5 AÑOS EN ADELANTE	
¿CREE USTED QUE ESTA INSTITUCIÓN ES UN BUEN SITIO PARA TRABAJAR, COMPARÁNDOLA CON OTRAS EMPRESAS QUE USTED CONOCE?	SIEMPRE	78	9	3	32	122
		34,8%	4,0%	1,3%	14,3%	54,5%
	CASI SIEMPRE	32	2	1	24	59
		14,3%	,9%	,4%	10,7%	26,3%
	A VECES	20	3	0	12	35
		8,9%	1,3%	,0%	5,4%	15,6%
	RARA VEZ	2	1	1	2	6
		,9%	,4%	,4%	,9%	2,7%
	NUNCA	0	0	1	1	2
		,0%	,0%	,4%	,4%	,9%
Total		132	15	6	71	224
		58,9%	6,7%	2,7%	31,7%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

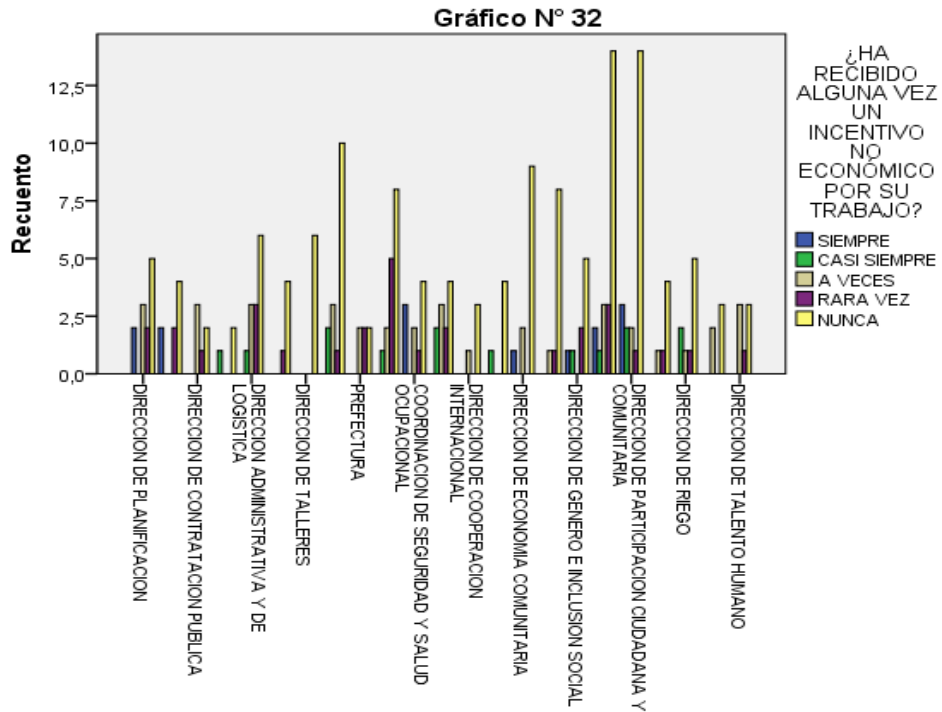


Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 34,8% del personal que lleva trabajando menos de un año, refiere que la institución siempre es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras empresas y el 8,9% que a veces; sin embargo, el 0,4% del personal que llevan trabajando de 3 a 5 años y en adelante, manifiesta que nunca, es decir que la institución no es un buen sitio para trabajar comparándola con otras empresas.

Cuadro N° 32. Recibimiento de incentivos no económicos por su trabajo según el departamento (porcentaje) ¹⁴



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 1,3% del personal del departamento de Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional y la Dirección de Participación Ciudadana y Comunitaria, refiere que siempre reciben un incentivo no económico; sin embargo, el 57,6% menciona que nunca han recibido un incentivo no económico y los departamentos que tienen mayor porcentaje es la Dirección de Gestión Ambiental con un 10,3% y la Dirección de Participación Ciudadana y Comunitaria con un 9,8%. El 16,5% del personal encuestado indica que en ocasiones reciben un incentivo no económico.

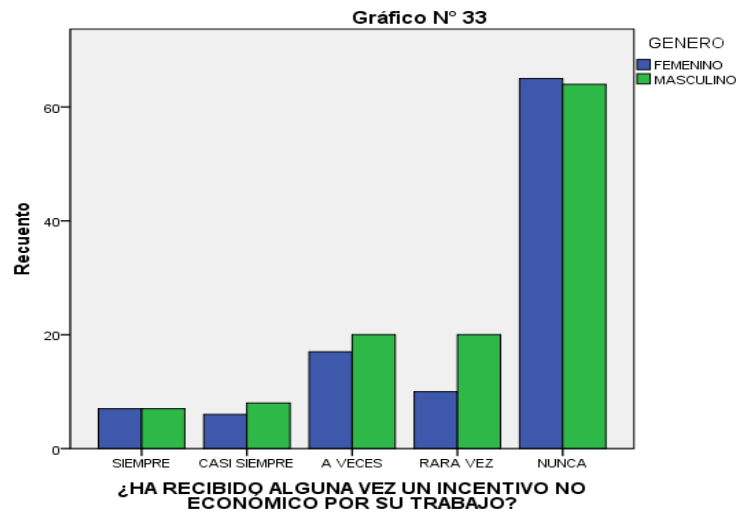
¹⁴ Cuadro N° 32. Véase en el anexo 13

Cuadro N° 33. Recibimiento de incentivos no económicos por su trabajo según el género (porcentaje)

		GENERO		Total
		FEMENINO	MASCULINO	
¿HA RECIBIDO ALGUNA VEZ UN INCENTIVO ECONÓMICO POR SU TRABAJO?	SIEMPRE	7	7	14
		3,1%	3,1%	6,3%
	CASI SIEMPRE	6	8	14
	SIEMPRE	2,7%	3,6%	6,3%
	A VECES	17	20	37
		7,6%	8,9%	16,5%
	RARA VEZ	10	20	30
		4,5%	8,9%	13,4%
	NUNCA	65	64	129
		29,0%	28,6%	57,6%
Total		105	119	224
		46,9%	53,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 6,3% del personal encuestado, refiere que siempre han recibido un incentivo no económico; el 7,6% del personal del género femenino y el 8,9% del género masculino menciona que en ocasiones y el 57,6% del personal administrativo manifiesta lo contrario.

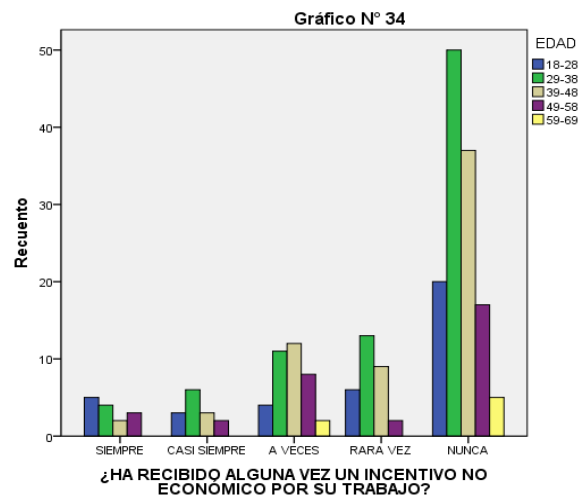


Cuadro N° 34. Recibimiento de incentivos no económicos por su trabajo según la edad
(porcentaje)

		EDAD					Total
		18-28	29-38	39-48	49-58	59-69	
¿HA RECIBIDO ALGUNA VEZ UN INCENTIVO NO ECONÓMICO POR SU TRABAJO?	SIEMPRE	5	4	2	3	0	14
		2,2%	1,8%	,9%	1,3%	,0%	6,3%
	CASI SIEMPRE	3	6	3	2	0	14
		1,3%	2,7%	1,3%	,9%	,0%	6,3%
	A VECES	4	11	12	8	2	37
		1,8%	4,9%	5,4%	3,6%	,9%	16,5%
	RARA VEZ	6	13	9	2	0	30
		2,7%	5,8%	4,0%	,9%	,0%	13,4%
	NUNCA	20	50	37	17	5	129
		8,9%	22,3%	16,5%	7,6%	2,2%	57,6%
Total		38	84	63	32	7	224
		17,0%	37,5%	28,1%	14,3%	3,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 2.2% del personal entre 18 a 28 años refiere que siempre han recibido un incentivo no económico; sin embargo, el 22,3% del personal entre 29 a 38 años menciona lo contrario. Por lo tanto, la mayoría del personal administrativo manifiesta que no siempre reciben incentivos no económicos.

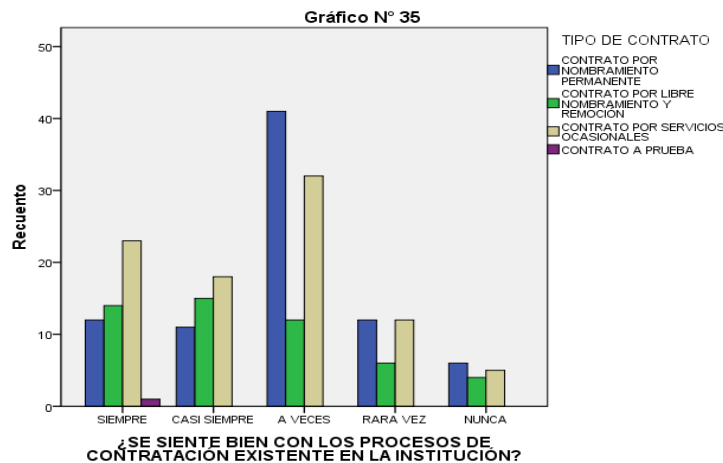


Cuadro N° 35. Sentir con los procesos de contratación existente en la institución de acuerdo al tipo de contrato (porcentaje)

		TIPO DE CONTRATO				Total
		CONTRATO POR NOMBRAMIENTO PERMANENTE	CONTRATO POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CONTRATO POR SERVICIOS OCASIONALES	CONTRATO A PRUEBA	
¿SE SIENTE BIEN CON LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN?	SIEMPRE	12 5,4%	14 6,3%	23 10,3%	1 ,4%	50 22,3%
	CASI SIEMPRE	11 4,9%	15 6,7%	18 8,0%	0 ,0%	44 19,6%
	A VECES	41 18,3%	12 5,4%	32 14,3%	0 ,0%	85 37,9%
	RARA VEZ	12 5,4%	6 2,7%	12 5,4%	0 ,0%	30 13,4%
	NUNCA	6 2,7%	4 1,8%	5 2,2%	0 ,0%	15 6,7%
	Total	82 36,6%	51 22,8%	90 40,2%	1 ,4%	224 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

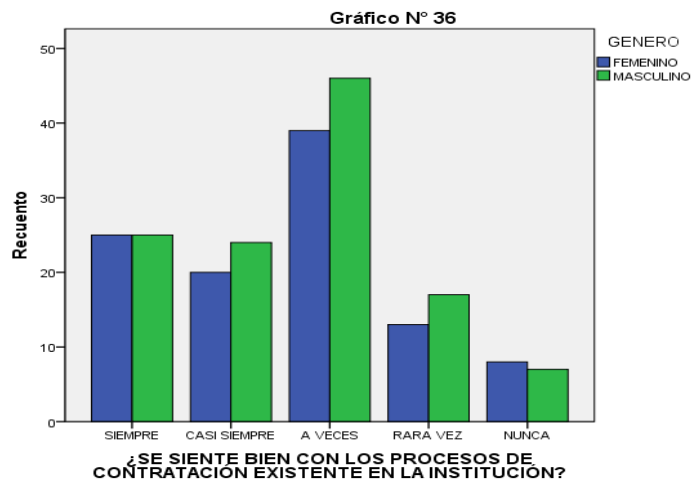
El 10,3% del personal que tienen contrato por servicios ocasionales refiere que siempre se sienten bien con los procesos de contratación existentes en la institución; sin embargo, el 2,7% que tienen contrato por nombramiento permanente refiere lo contrario.

Cuadro N° 36. Sentir con los procesos de contratación existente en la institución de acuerdo al género (porcentaje)

		GENERO		Total
		FEMENINO	MASCULINO	
¿SE SIENTE BIEN CON LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN?	SIEMPRE	25	25	50
		11,2%	11,2%	22,3%
	CASI SIEMPRE	20	24	44
		8,9%	10,7%	19,6%
	A VECES	39	46	85
		17,4%	20,5%	37,9%
	RARA VEZ	13	17	30
		5,8%	7,6%	13,4%
	NUNCA	8	7	15
		3,6%	3,1%	6,7%
Total		105	119	224
		46,9%	53,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 22,3% del personal administrativo refiere que siempre se sienten bien con los procesos de contratación existentes en la institución, el 17,4% del personal del género femenino y el 20,5% con masculino indica que en ocasiones y el 6,7% del personal administrativo refiere lo contrario.

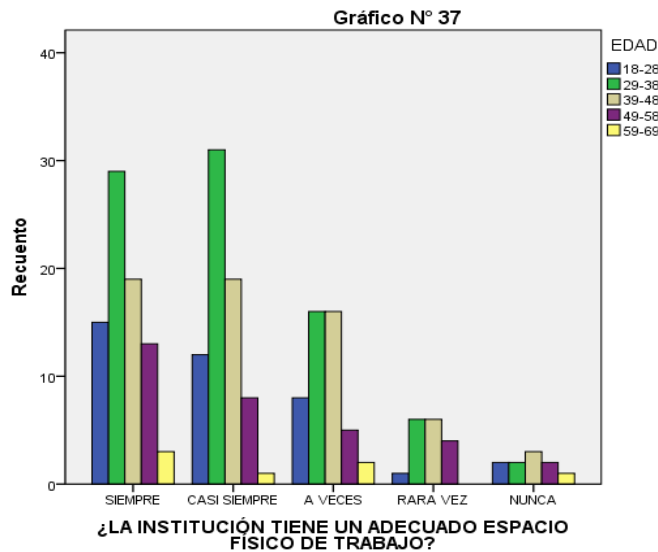


Cuadro N° 37. Adecuado espacio físico de trabajo según la edad (porcentaje)

		EDAD					Total
		18-28	29-38	39-48	49-58	59-69	
¿LA INSTITUCIÓN TIENE UN ADECUADO ESPACIO FÍSICO DE TRABAJO?	SIEMPRE	15	29	19	13	3	79
		6,7%	12,9%	8,5%	5,8%	1,3%	35,3%
	CASI SIEMPRE	12	31	19	8	1	71
	SIEMPRE	5,4%	13,8%	8,5%	3,6%	,4%	31,7%
	A VECES	8	16	16	5	2	47
		3,6%	7,1%	7,1%	2,2%	,9%	21,0%
	RARA VEZ	1	6	6	4	0	17
	VEZ	,4%	2,7%	2,7%	1,8%	,0%	7,6%
	NUNCA	2	2	3	2	1	10
		,9%	,9%	1,3%	,9%	,4%	4,5%
Total		38	84	63	32	7	224
		17,0%	37,5%	28,1%	14,3%	3,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

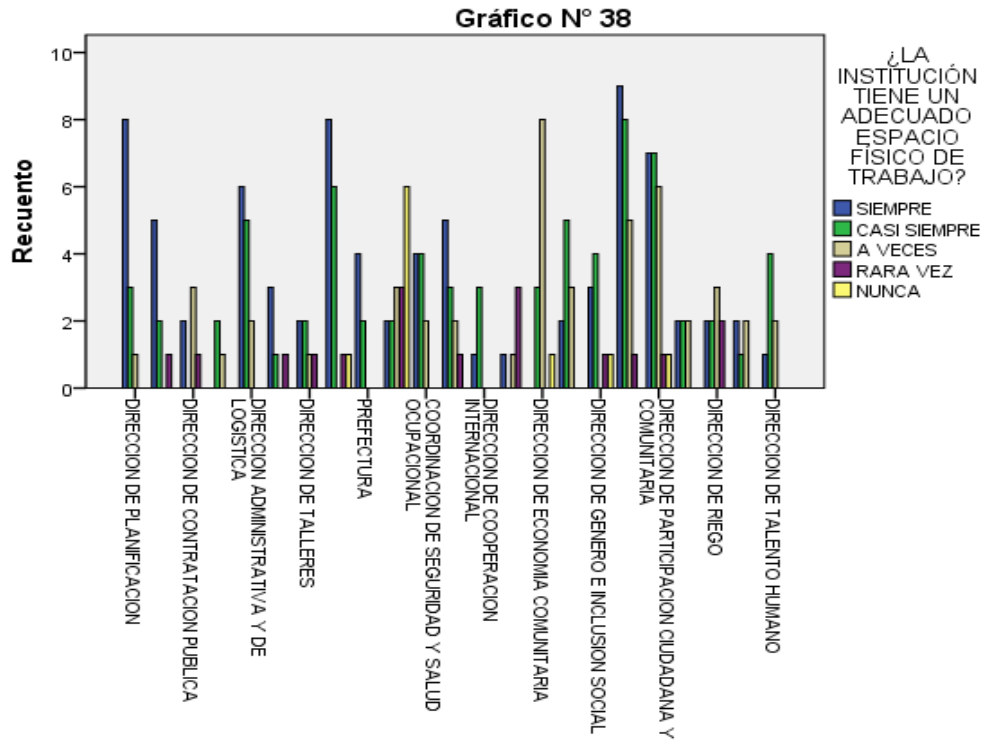


Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 12,9% del personal entre 29 a 38 años, refiere que la institución tiene un adecuado espacio físico de trabajo; el 7,9% del personal administrativo entre 29 a 48 años menciona que a veces, y el 1,3% del personal entre 39 a 48 años indica lo contrario.

Cuadro N° 38. Adecuado espacio físico de trabajo según el departamento (porcentaje) ¹⁵



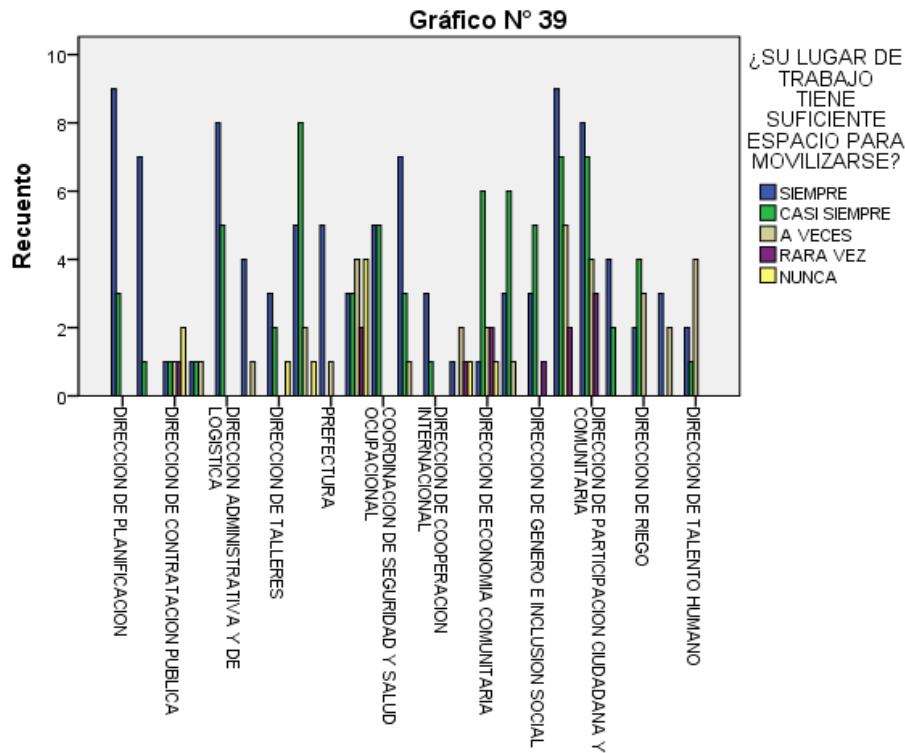
Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 3,6% del personal del departamento de Planificación, el 4% de la Dirección de Gestión Ambiental y el 3,6% de Dirección Financiera, refieren que la institución tiene un adecuado espacio físico de trabajo; el 2,7% del personal de Dirección de Participación Ciudadana y Comunitaria y el 3,6% de Dirección de Economía Comunitaria indican que en ocasiones; sin embargo, el 2,7% del Departamento de Vialidad menciona que la institución no tiene un adecuado espacio físico de trabajo.

¹⁵ Cuadro N° 38. Véase en el anexo 14

Cuadro N° 39. Lugar de trabajo con suficiente espacio para movilizarse según el departamento ¹⁶



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 4% del personal del departamento de Planificación y de Gestión Ambiental, el 3,6% de la Dirección de Participación Ciudadana y Comunitaria y de Administración y logística, refieren que la institución tiene suficiente espacio para movilizarse; el 15,2% del personal encuestado menciona que en ocasiones; sin embargo, el 1,8% del Departamento de Vialidad manifiesta que la institución no tiene suficiente espacio para movilizarse.

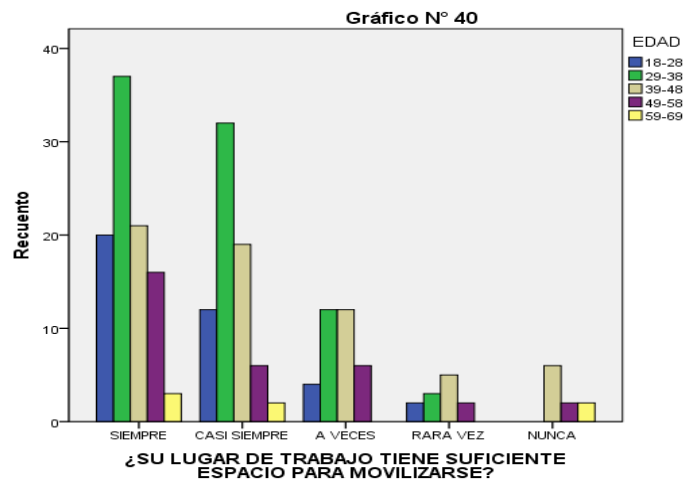
¹⁶ Cuadro N° 39. Véase en el anexo 15

Cuadro 40. Lugar de trabajo con suficiente espacio para movilizarse según la edad
(porcentaje)

		EDAD					Total
		18-28	29-38	39-48	49-58	59-69	
¿SU LUGAR DE TRABAJO TIENE SUFICIENTE ESPACIO PARA MOVILIZARSE?	SIEMPRE	20	37	21	16	3	97
		8,9%	16,5%	9,4%	7,1%	1,3%	43,3%
	CASI SIEMPRE	12	32	19	6	2	71
		5,4%	14,3%	8,5%	2,7%	,9%	31,7%
	A VECES	4	12	12	6	0	34
		1,8%	5,4%	5,4%	2,7%	,0%	15,2%
	RARA VEZ	2	3	5	2	0	12
		,9%	1,3%	2,2%	,9%	,0%	5,4%
	NUNCA	0	0	6	2	2	10
		,0%	,0%	2,7%	,9%	,9%	4,5%
Total		38	84	63	32	7	224
		17,0%	37,5%	28,1%	14,3%	3,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 16,5% del personal entre 29 a 38 años, refiere que la institución tiene suficiente espacio para movilizarse; el 5,4% del personal administrativo entre 29 a 48 años manifiesta que a veces, y el 2,7% entre 39 a 48 años refiere lo contrario.

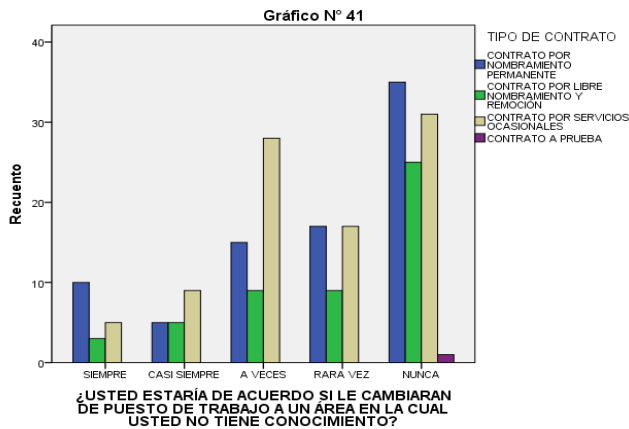


Cuadro 41. Cambio de puesto de trabajo a un área en la cual no tiene conocimiento de acuerdo al tipo de contrato (porcentaje)

		TIPO DE CONTRATO				Total
		CONTRATO POR NOMBRAMIENTO PERMANENTE	CONTRATO POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CONTRATO POR SERVICIOS OCASIONALES	CONTRATO A PRUEBA	
¿USTED ESTARÍA DE ACUERDO SI LE CAMBIARAN DE PUESTO DE TRABAJO A UN ÁREA EN LA CUAL USTED NO TIENE CONOCIMIENTO?	SIEMPRE	10 4,5%	3 1,3%	5 2,2%	0 ,0%	18 8,0%
	CASI SIEMPRE	5 2,2%	5 2,2%	9 4,0%	0 ,0%	19 8,5%
	A VECES	15 6,7%	9 4,0%	28 12,5%	0 ,0%	52 23,2%
	RARA VEZ	17 7,6%	9 4,0%	17 7,6%	0 ,0%	43 19,2%
	NUNCA	35 15,6%	25 11,2%	31 13,8%	1 ,4%	92 41,1%
	Total	82 36,6%	51 22,8%	90 40,2%	1 ,4%	224 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

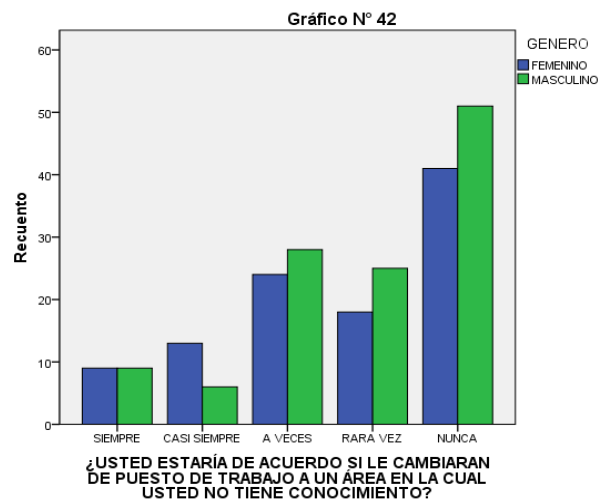
El 4,5% del personal administrativo que tiene contrato por nombramiento permanente, refiere que estarían de acuerdo si le cambiaran de puesto de trabajo a un área en la cual no tienen conocimiento; el 12,5% que tiene contrato por servicios ocasionales indica que a veces estarían de acuerdo, sin embargo, el 15,6% que tiene contrato por nombramiento permanente expone que nunca estarían de acuerdo.

Cuadro N° 42. De acuerdo si le cambiaran de puesto de trabajo a un área en la cual no tiene conocimiento, manifestación de acuerdo al género (porcentaje)

		GENERO		Total
		FEMENINO	MASCULINO	
¿USTED ESTARÍA DE ACUERDO SI LE CAMBIARAN DE PUESTO DE TRABAJO A UN ÁREA EN LA CUAL USTED NO TIENE CONOCIMIENTO?	SIEMPRE	9 4,0%	9 4,0%	18 8,0%
	CASI SIEMPRE	13 5,8%	6 2,7%	19 8,5%
	A VECES	24 10,7%	28 12,5%	52 23,2%
	RARA VEZ	18 8,0%	25 11,2%	43 19,2%
	NUNCA	41 18,3%	51 22,8%	92 41,1%
	Total		105 46,9%	119 53,1%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

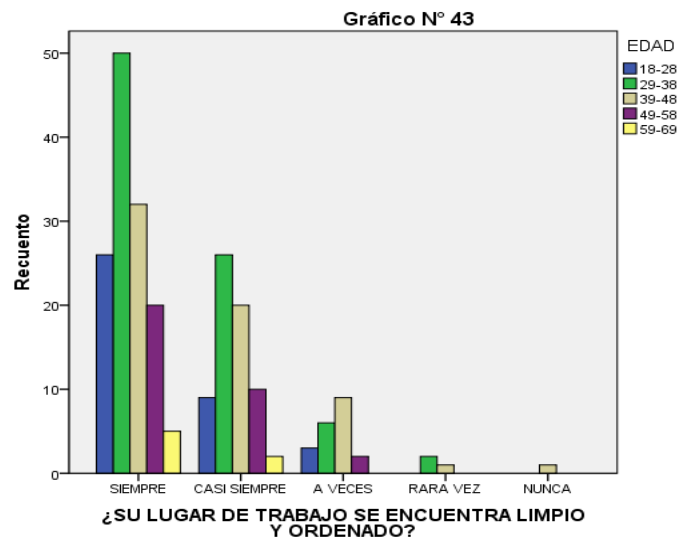
El 4% del personal del género femenino y masculino, refiere que si estarían de acuerdo si le cambiaran de puesto de trabajo a un área en la cual no tienen conocimiento; el 12,5% del género masculino indica que a veces estarían de acuerdo; sin embargo, el 22,8% y el 18,3% del género masculino y femenino, manifiestan lo contrario.

Cuadro N° 43. Lugar de trabajo limpio y ordenado según la edad (porcentaje)

		EDAD					Total
		18-28	29-38	39-48	49-58	59-69	
¿SU LUGAR DE TRABAJO SE ENCUENTRA LIMPIO Y ORDENADO?	SIEMPRE	26	50	32	20	5	133
		11,6%	22,3%	14,3%	8,9%	2,2%	59,4%
	CASI SIEMPRE	9	26	20	10	2	67
		4,0%	11,6%	8,9%	4,5%	,9%	29,9%
	A VECES	3	6	9	2	0	20
		1,3%	2,7%	4,0%	,9%	,0%	8,9%
	RARA VEZ	0	2	1	0	0	3
		,0%	,9%	,4%	,0%	,0%	1,3%
	NUNCA	0	0	1	0	0	1
		,0%	,0%	,4%	,0%	,0%	,4%
Total		38	84	63	32	7	224
		17,0%	37,5%	28,1%	14,3%	3,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 22,3% del personal administrativo entre 18 a 28 años, refiere que su lugar de trabajo siempre se encuentra limpio y ordenado; el 4% entre 39 a 48 años indica que a veces, sin embargo, el 22,3% del personal entre 29 a 38 años expone lo contrario.

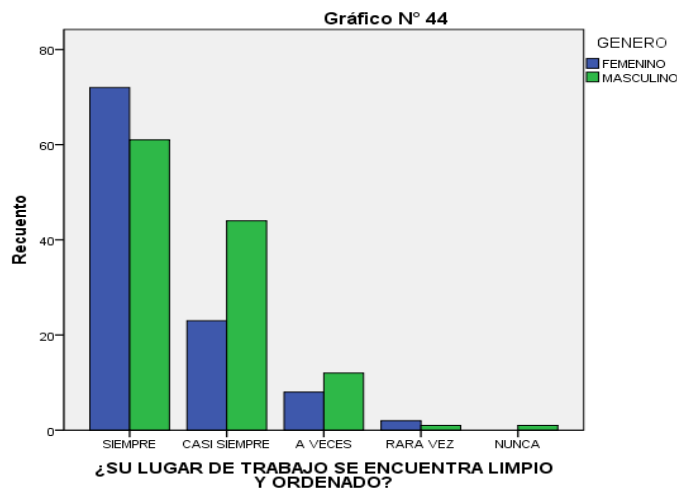


Cuadro N° 44. Lugar de trabajo limpio y ordenado según el género (porcentaje)

		GENERO		Total
		FEMENINO	MASCULINO	
¿SU LUGAR DE TRABAJO SE ENCUENTRA LIMPIO Y ORDENADO?	SIEMPRE	72	61	133
		32,1%	27,2%	59,4%
	CASI SIEMPRE	23	44	67
	SIEMPRE	10,3%	19,6%	29,9%
	A VECES	8	12	20
		3,6%	5,4%	8,9%
	RARA VEZ	2	1	3
	,9%	,4%	1,3%	
	NUNCA	0	1	1
		,0%	,4%	,4%
Total		105	119	224
		46,9%	53,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 32,1% del personal administrativo del género femenino y el 27,2% del personal administrativo masculino, refieren que su lugar de trabajo siempre se encuentra limpio y ordenado; el 5,4% del género masculino indica que a veces estarían de acuerdo; sin embargo, el 0,4% del personal administrativo manifiesta lo contrario.

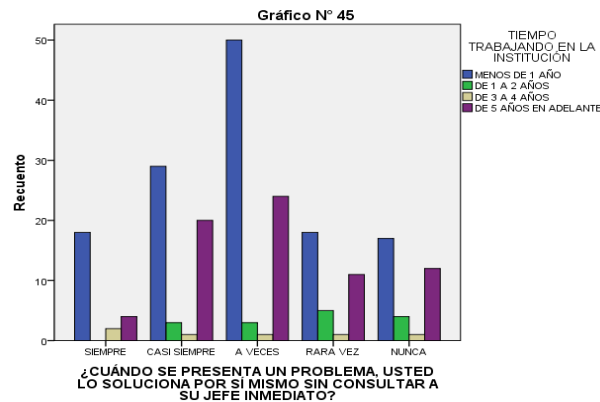


Cuadro N° 45. Ante un problema, lo soluciona por sí mismo, indicación de acuerdo al tiempo trabajando en la institución (porcentaje)

		TIEMPO TRABAJANDO EN LA INSTITUCIÓN				Total
		MENOS DE 1 AÑO	DE 1 A 2 AÑOS	DE 3 A 4 AÑOS	DE 5 AÑOS EN ADELANTE	
¿CUÁNDO SE PRESENTA UN PROBLEMA, USTED LO SOLUCIONA POR SÍ MISMO SIN CONSULTAR A SU JEFE INMEDIATO?	SIEMPRE	18	0	2	4	24
		8,0%	,0%	,9%	1,8%	10,7%
	CASI SIEMPRE	29	3	1	20	53
	SIEMPRE	12,9%	1,3%	,4%	8,9%	23,7%
	A VECES	50	3	1	24	78
		22,3%	1,3%	,4%	10,7%	34,8%
RARA VEZ		18	5	1	11	35
		8,0%	2,2%	,4%	4,9%	15,6%
	NUNCA	17	4	1	12	34
	7,6%	1,8%	,4%	5,4%	15,2%	
Total		132	15	6	71	224
		58,9%	6,7%	2,7%	31,7%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 8% del personal administrativo que lleva trabajando menos de un año, refiere que cuando se presenta un problema lo solucionan por sí mismos, sin consultar a su jefe inmediato; el 22,3% del personal que trabajan menos de un año indica que en ocasiones, y el 7,6% del personal administrativo que trabaja menos de un año manifiesta lo contrario.

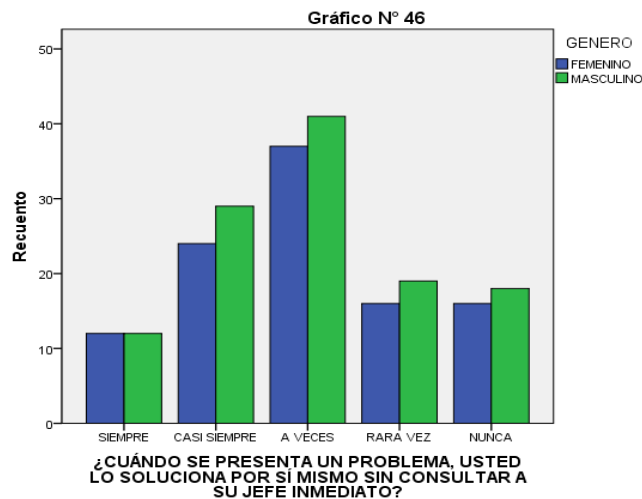


Cuadro N° 46. Ante un problema, lo soluciona por sí mismo, indicación de acuerdo al género (porcentaje)

		GENERO		Total
		FEMENINO	MASCULINO	
¿CUÁNDO SE PRESENTA UN PROBLEMA, USTED LO SOLUCIONA POR SÍ MISMO SIN CONSULTAR A SU JEFE INMEDIATO?	SIEMPRE	12	12	24
		5,4%	5,4%	10,7%
	CASI SIEMPRE	24	29	53
		10,7%	12,9%	23,7%
	A VECES	37	41	78
		16,5%	18,3%	34,8%
	RARA VEZ	16	19	35
		7,1%	8,5%	15,6%
	NUNCA	16	18	34
		7,1%	8,0%	15,2%
Total		105	119	224
		46,9%	53,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

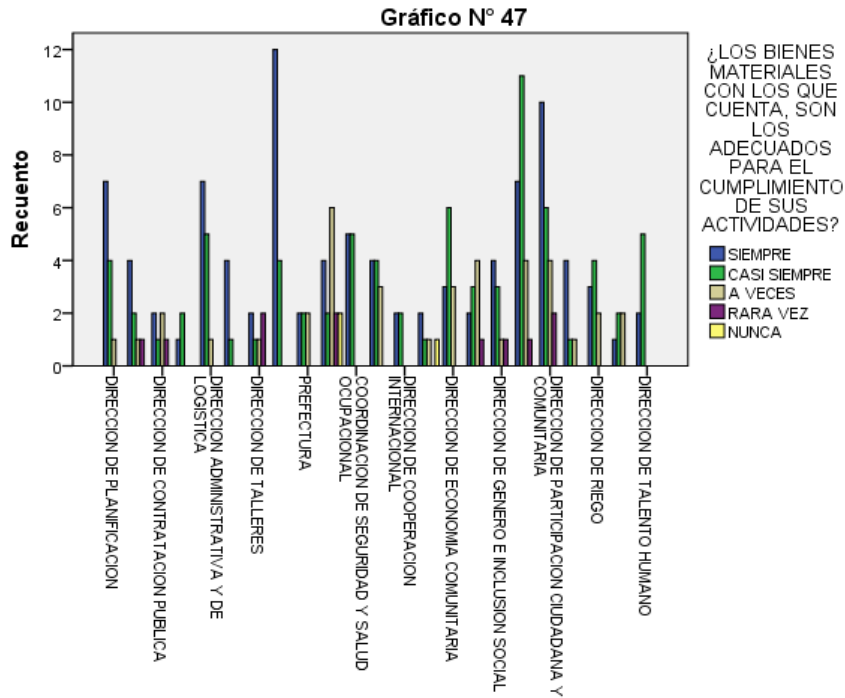


Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 5,4% del personal administrativo refiere que cuando se presenta un problema lo solucionan por sí mismos, sin consultar al jefe inmediato; el 18,3% del personal del género masculino y el 16,5% del género femenino indica que en ocasiones; mientras que el 7,1% del género masculino y el 8% del género femenino exponen lo contrario.

Cuadro N° 47. Bienes materiales adecuados para el cumplimiento de sus actividades según el departamento (porcentaje) ¹⁷



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 3,1% del personal del Departamento de Planificación y la Dirección Administrativa y de Logística y el 4,5% de Dirección de Participación Ciudadana y Comunitaria, refieren que siempre cuentan con los bienes materiales para el cumplimiento adecuado de sus actividades; el 2,7% del personal de la Dirección de Vialidad indica que en ocasiones; sin embargo, el 0,9% manifiesta que nunca tienen los bienes materiales para realizar su trabajo.

¹⁷ Cuadro N° 47. Véase en el anexo 16

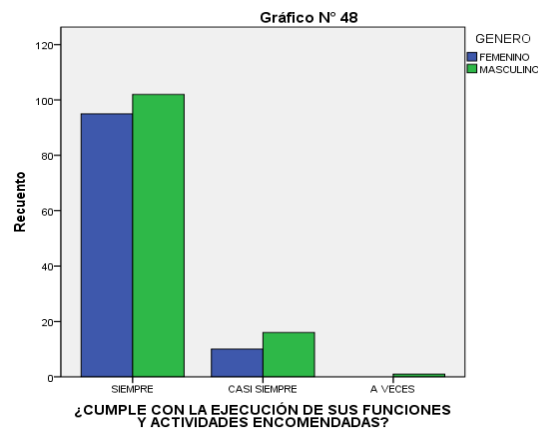
4.1.3. Desempeño laboral

Cuadro N° 48. Cumplimiento con las funciones y actividades encomendadas según el género (porcentaje)

		GENERO		Total
		FEMENINO	MASCULINO	
¿CUMPLE CON LA EJECUCIÓN DE SUS FUNCIONES Y ACTIVIDADES ENCOMENDADAS?	SIEMPRE	95	102	197
		42,4%	45,5%	87,9%
	CASI SIEMPRE	10	16	26
		4,5%	7,1%	11,6%
	A VECES	0	1	1
		,0%	,4%	,4%
Total		105	119	224
		46,9%	53,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

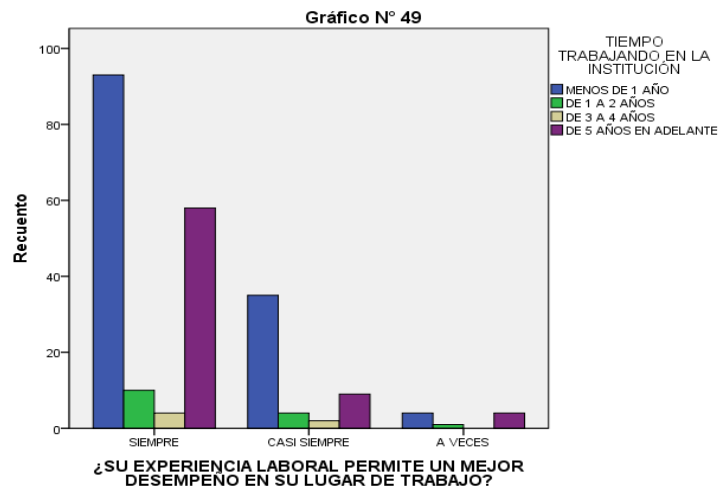
El 45,5% del personal administrativo del género masculino y el 42,4% del género femenino, refieren que siempre cumplen con la ejecución de sus funciones y actividades encomendadas; el 4,5% del género femenino y el 7,1% de masculino indican que casi siempre y el 0,4% del género masculino refiere que nunca cumplen con sus funciones.

Cuadro N° 49. Experiencia laboral permite un mejor desempeño en el lugar de trabajo según el Tiempo trabajado en la institución (porcentaje)

		TIEMPO TRABAJANDO EN LA INSTITUCIÓN				Total
		MENOS DE 1 AÑO	DE 1 A 2 AÑOS	DE 3 A 4 AÑOS	DE 5 AÑOS EN ADELANTE	
¿SU EXPERIENCIA LABORAL PERMITE UN MEJOR DESEMPEÑO EN SU LUGAR DE TRABAJO?	SIEMPRE	93	10	4	58	165
		41,5%	4,5%	1,8%	25,9%	73,7%
	CASI SIEMPRE	35	4	2	9	50
		15,6%	1,8%	,9%	4,0%	22,3%
A VECES		4	1	0	4	9
		1,8%	,4%	,0%	1,8%	4,0%
Total		132	15	6	71	224
		58,9%	6,7%	2,7%	31,7%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 41,5% del personal administrativo que lleva trabajando menos de un año, expone que su experiencia laboral permite un mejor desempeño en su lugar de trabajo; el 15,6% del personal administrativo que trabaja menos de un año refiere que casi siempre y el 1,8% del personal administrativo que trabaja menos de un año indica lo contrario.

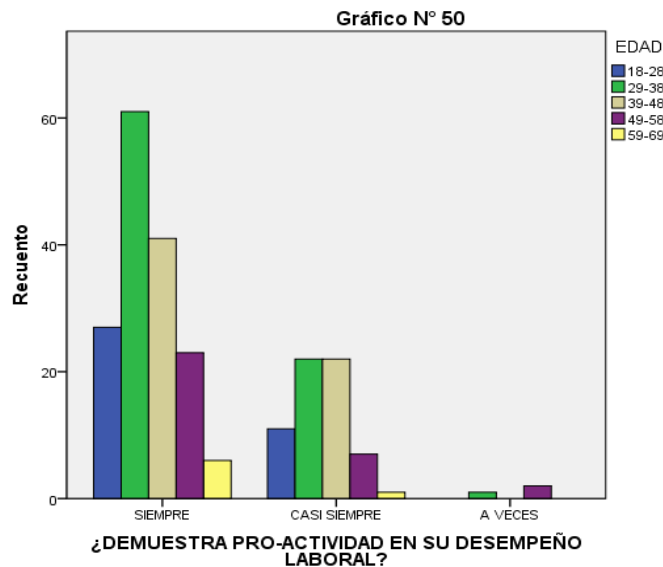


Cuadro N° 50. Demostración de pro-actividad en el desempeño laboral según la Edad
(porcentaje)

		EDAD					Total
		18-28	29-38	39-48	49-58	59-69	
¿DEMUESTRA PRO-ACTIVIDAD EN SU DESEMPEÑO LABORAL?	SIEMPRE	27	61	41	23	6	158
		12,1%	27,2%	18,3%	10,3%	2,7%	70,5%
	CASI SIEMPRE	11	22	22	7	1	63
	SIEMPRE	4,9%	9,8%	9,8%	3,1%	,4%	28,1%
	A VECES	0	1	0	2	0	3
		,0%	,4%	,0%	,9%	,0%	1,3%
Total		38	84	63	32	7	224
		17,0%	37,5%	28,1%	14,3%	3,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 27,2% del personal administrativo entre 29 a 38 años siempre demuestra pro-actividad en su desempeño laboral; el 9,8% entre 29 a 48 años refiere que a veces, sin embargo, el 0,9% del personal administrativo entre 49 a 58 años indica lo contrario.

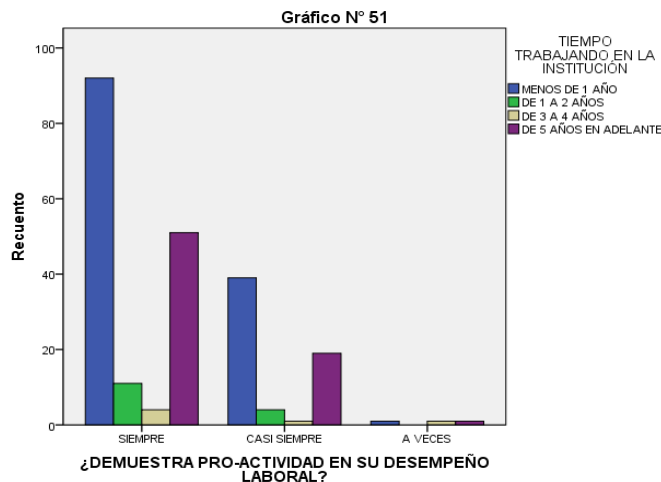


Cuadro N° 51. Demostración de pro-actividad en el desempeño laboral según el tiempo trabajando en la institución (porcentaje)

		TIEMPO TRABAJANDO EN LA INSTITUCIÓN				Total
		MENOS DE 1 AÑO	DE 1 A 2 AÑOS	DE 3 A 4 AÑOS	DE 5 AÑOS EN ADELANTE	
¿DEMUESTRA PRO-ACTIVIDAD EN SU DESEMPEÑO LABORAL?	SIEMPRE	92	11	4	51	158
		41,1%	4,9%	1,8%	22,8%	70,5%
	CASI SIEMPRE	39	4	1	19	63
		17,4%	1,8%	,4%	8,5%	28,1%
	A VECES	1	0	1	1	3
		,4%	,0%	,4%	,4%	1,3%
Total		132	15	6	71	224
		58,9%	6,7%	2,7%	31,7%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 41,1% del personal administrativo que lleva trabajando menos de un año, refiere que siempre demuestran pro-actividad en su desempeño laboral; el 17,4% del personal administrativo que trabajan menos de un año refiere que casi siempre y el 1,3% del personal que trabaja menos de un año indica que nunca.

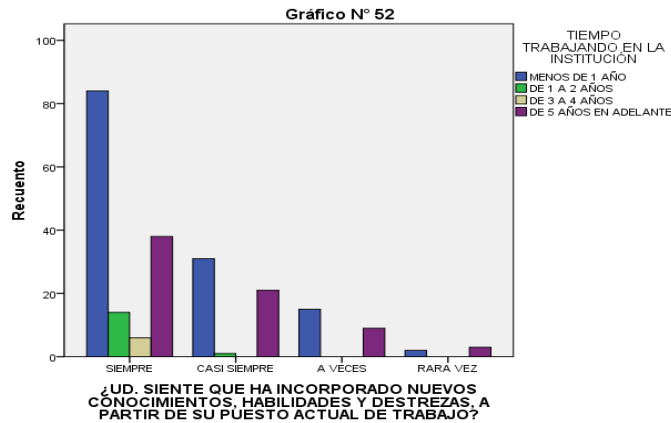


Cuadro N° 52. Incorporación de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, a partir del puesto actual de trabajo según el tiempo trabajando en la institución (porcentaje)

		TIEMPO TRABAJANDO EN LA INSTITUCIÓN				Total
		MENOS DE 1 AÑO	DE 1 A 2 AÑOS	DE 3 A 4 AÑOS	DE 5 AÑOS EN ADELANTE	
¿UD. SIENTE QUE HA INCORPORADO NUEVOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS, A PARTIR DE SU PUESTO ACTUAL DE TRABAJO?	SIEMPRE	84	14	6	38	142
		37,5%	6,3%	2,7%	17,0%	63,4%
	CASI SIEMPRE	31	1	0	21	53
		13,8%	,4%	,0%	9,4%	23,7%
	A VECES	15	0	0	9	24
		6,7%	,0%	,0%	4,0%	10,7%
	RARA VEZ	2	0	0	3	5
		,9%	,0%	,0%	1,3%	2,2%
Total		132	15	6	71	224
		58,9%	6,7%	2,7%	31,7%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

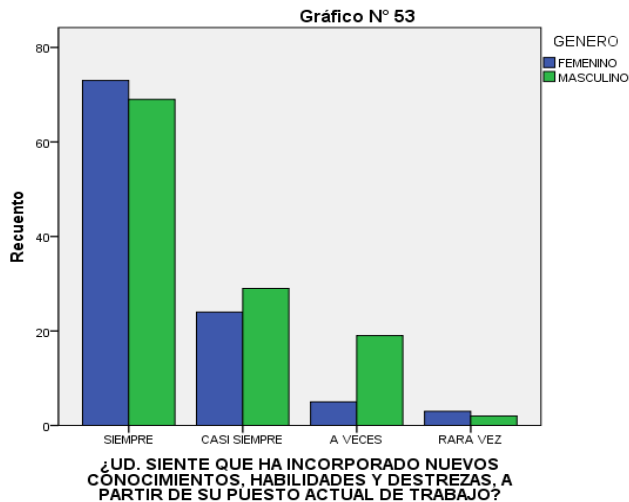
El 37,5% del personal administrativo que lleva trabajando menos de un año, refiere que han incorporado nuevos conocimientos, habilidades y destrezas a partir de su puesto actual de trabajo; el 6,7% que han trabajado menos de un año indica que a veces; y el 0,9% que han trabajado menos de un año y el 1,3% que han trabajado de 5 años en adelante mencionan que rara vez han incorporado nuevos conocimientos, habilidades y destrezas.

Cuadro N° 53. Incorporación de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, a partir del puesto actual de trabajo según el Género (porcentaje)

		GENERO		Total
		FEMENINO	MASCULINO	
¿UD. SIENTE QUE HA INCORPORADO NUEVOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS, A PARTIR DE SU PUESTO ACTUAL DE TRABAJO?	SIEMPRE	73	69	142
		32,6%	30,8%	63,4%
	CASI SIEMPRE	24	29	53
	SIEMPRE	10,7%	12,9%	23,7%
	A VECES	5	19	24
		2,2%	8,5%	10,7%
	RARA VEZ	3	2	5
		1,3%	,9%	2,2%
Total		105	119	224
		46,9%	53,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 32,6% del personal administrativo del género femenino y el 30,8% del género masculino, refieren que han incorporado nuevos conocimientos, habilidades y destrezas a partir de su puesto actual de trabajo; el 2,2% del género femenino y el 8,5% del género masculino indican que a veces, sin embargo, el 1,3% del género femenino y el 0,9% del género masculino exponen que rara vez.

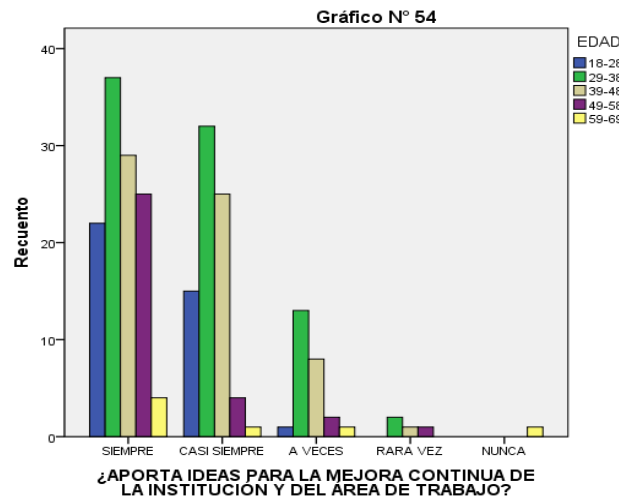


Cuadro N° 54. Aportación de ideas para la mejora continua de la institución y del área de trabajo según la Edad (porcentaje)

		EDAD					Total
		18-28	29-38	39-48	49-58	59-69	
¿APORTA IDEAS PARA LA MEJORA CONTINUA DE LA INSTITUCIÓN Y DEL ÁREA DE TRABAJO?	SIEMPRE	22	37	29	25	4	117
		9,8%	16,5%	12,9%	11,2%	1,8%	52,2%
	CASI SIEMPRE	15	32	25	4	1	77
	SIEMPRE	6,7%	14,3%	11,2%	1,8%	,4%	34,4%
	A VECES	1	13	8	2	1	25
		,4%	5,8%	3,6%	,9%	,4%	11,2%
	RARA VEZ	0	2	1	1	0	4
	,0%	,9%	,4%	,4%	,0%	1,8%	
	NUNCA	0	0	0	0	1	1
		,0%	,0%	,0%	,0%	,4%	,4%
Total		38	84	63	32	7	224
		17,0%	37,5%	28,1%	14,3%	3,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

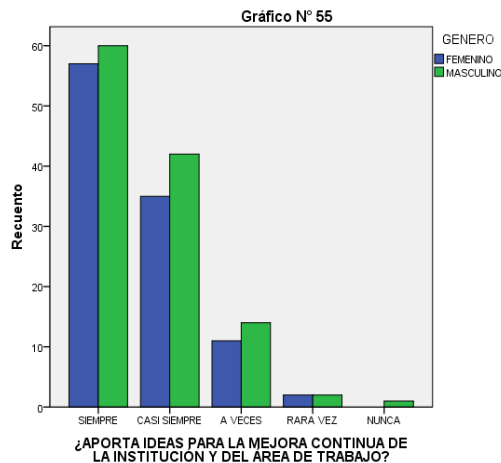
El 16,5% del personal administrativo entre 29 a 38 años, refiere que siempre aportan ideas nuevas para la mejora continua de la institución.; el 5,8% del personal entre 29 a 38 años manifiesta que a veces, sin embargo, el 0,4% del personal entre 59 a 69 años indica que nunca aportan ideas nuevas para la mejora continua de la institución.

Cuadro N° 55. Aportación de ideas para la mejora continua de la institución y del área de trabajo según el género (porcentaje)

		GENERO		Total
		FEMENINO	MASCULINO	
¿APORTA IDEAS PARA LA MEJORA CONTINUA DE LA INSTITUCIÓN Y DEL ÁREA DE TRABAJO?	SIEMPRE	57	60	117
		25,4%	26,8%	52,2%
	CASI SIEMPRE	35	42	77
	SIEMPRE	15,6%	18,8%	34,4%
	A VECES	11	14	25
		4,9%	6,3%	11,2%
	RARA VEZ	2	2	4
		,9%	,9%	1,8%
	NUNCA	0	1	1
		,0%	,4%	,4%
Total		105	119	224
		46,9%	53,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

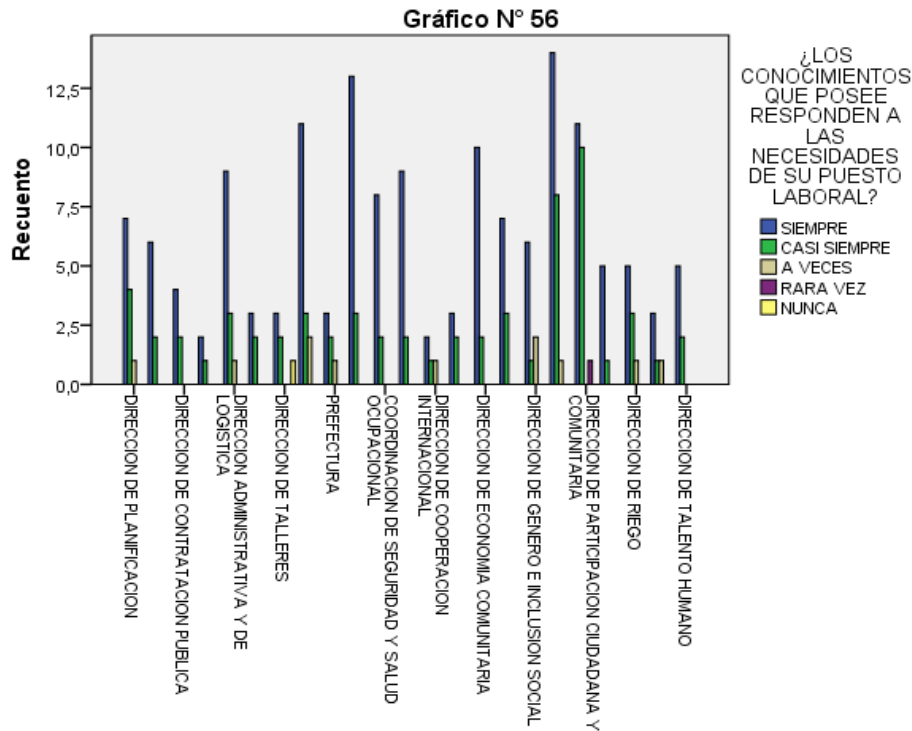


Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 25,4% del personal administrativo del género femenino y el 26,8% del género masculino, refiere que siempre aportan nuevas ideas para la mejora continua de la institución; el 4,9% del género femenino y el 6,3% del masculino indican que a veces, sin embargo, el 0,4% del género masculino manifiesta que nunca aportan ideas.

Cuadro N° 56. Conocimientos adquiridos responden a las necesidades del puesto laboral según el departamento (porcentaje) ¹⁸



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 4,5% del personal administrativo de la Dirección de Economía Comunitaria, el 5,8% de Dirección de Vialidad y el 6,3% de Dirección de Gestión Ambiental, refieren que sus conocimientos responden a las necesidades de su puesto laboral; el 0,9% de Dirección Financiera y la Dirección de Género e Inclusión Social exponen que a veces, y el 0,4% de Dirección de Talleres indica que sus conocimientos nunca responden a las necesidades de su puesto laboral.

¹⁸ Cuadro N° 56. Véase en el anexo 17

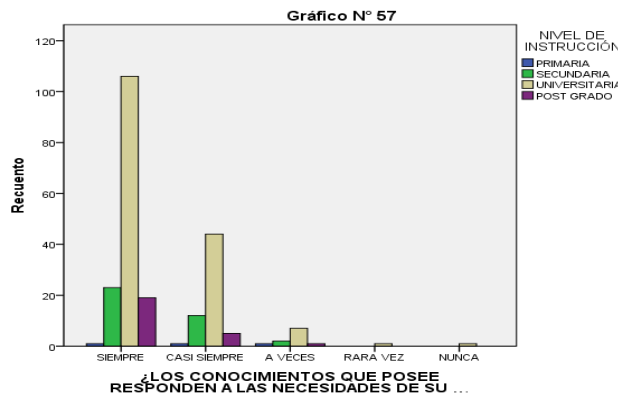


Cuadro N° 57. Conocimientos adquiridos responden a las necesidades del puesto laboral según el nivel de instrucción (porcentaje)

		NIVEL DE INSTRUCCIÓN				Total	
		PRIMARIA	SECUNDARIA	UNIVERSITARIA	POST GRADO		
¿LOS CONOCIMIENTOS QUE POSEE RESPONDEN A LAS NECESIDADES DE SU PUESTO LABORAL?	SIEMPRE	1 ,4%	23 10,3%	106 47,3%	19 8,5%	149 66,5%	
	CASI SIEMPRE	1 ,4%	12 5,4%	44 19,6%	5 2,2%	62 27,7%	
	A VECES	1 ,4%	2 ,9%	7 3,1%	1 ,4%	11 4,9%	
	RARA VEZ	0 ,0%	0 ,0%	1 ,4%	0 ,0%	1 ,4%	
	NUNCA	0 ,0%	0 ,0%	1 ,4%	0 ,0%	1 ,4%	
	Total		3 1,3%	37 16,5%	159 71,0%	25 11,2%	224 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

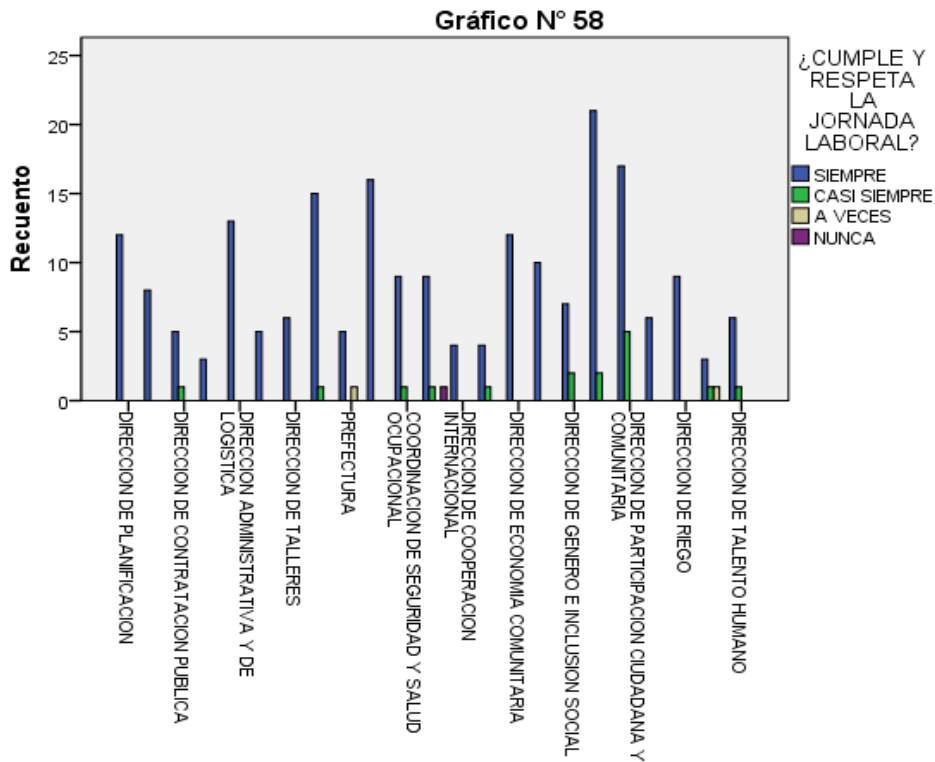


Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 47,3% y el 10,3% del personal administrativo que tiene instrucción universitaria y secundaria respectivamente, refieren que sus conocimientos siempre responden a las necesidades de su puesto de trabajo; el 3,1% que tienen instrucción universitaria indica que a veces; y el 0,4% que tienen instrucción primaria manifiesta que sus conocimientos nunca responden a las necesidades de su puesto laboral.

Cuadro N° 58. Cumplimiento y respeto de la jornada laboral según el departamento (porcentaje) ¹⁹



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 6,7% del personal administrativo de la Dirección Financiera, el 7,1% de Dirección de Vialidad y el 9,4% de Dirección de Gestión Ambiental, indican que siempre cumplen y respetan su jornada laboral; el 0,4% de la Dirección de Secretaria de Administración y la Prefectura refieren que a veces, y el 0,4% de Dirección de Comunicación Institucional indica que nunca cumplen y respetan su jornada laboral.

¹⁹ Cuadro N° 58. Véase en el anexo 18

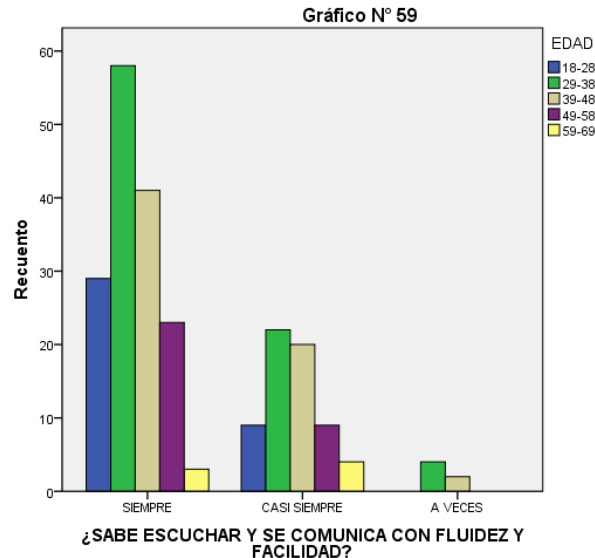


Cuadro N° 59. Escucha y se comunica con fluidez y facilidad según la edad (porcentaje)

		EDAD					Total
		18-28	29-38	39-48	49-58	59-69	
¿SABE ESCUCHAR Y SE COMUNICA CON FLUIDEZ Y FACILIDAD?	SIEMPRE	29	58	41	23	3	154
		12,9%	25,9%	18,3%	10,3%	1,3%	68,8%
	CASI SIEMPRE	9	22	20	9	4	64
		4,0%	9,8%	8,9%	4,0%	1,8%	28,6%
	A VECES	0	4	2	0	0	6
		,0%	1,8%	,9%	,0%	,0%	2,7%
Total		38	84	63	32	7	224
		17,0%	37,5%	28,1%	14,3%	3,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 25,9% del personal administrativo entre 29 a 38 años, refiere que siempre saben escuchar y se comunican con fluidez y facilidad; el 9,8% del personal entre 29 a 38 años refiere que casi siempre, sin embargo, el 1,8% del personal entre 29 a 38 años indica que a veces.

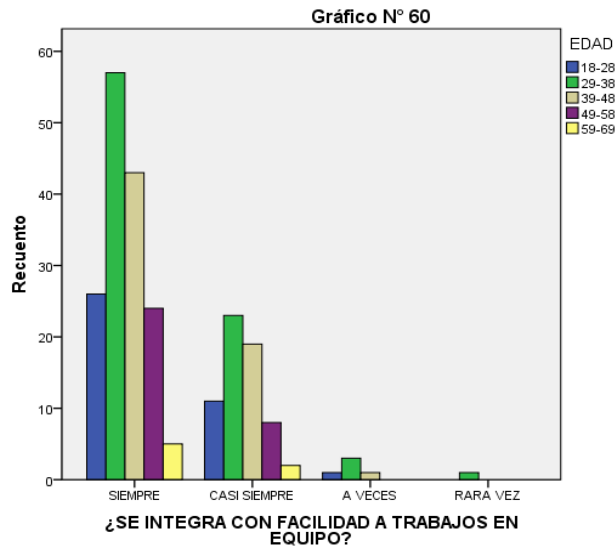


Cuadro N° 60. Integración con facilidad a trabajos en equipo según la edad (porcentaje)

		EDAD					Total
		18-28	29-38	39-48	49-58	59-69	
¿SE INTEGRA CON FACILIDAD A TRABAJOS EN EQUIPO?	SIEMPRE	26	57	43	24	5	155
		11,6%	25,4%	19,2%	10,7%	2,2%	69,2%
	CASI	11	23	19	8	2	63
	SIEMPRE	4,9%	10,3%	8,5%	3,6%	,9%	28,1%
	A VECES	1	3	1	0	0	5
	,4%	1,3%	,4%	,0%	,0%	2,2%	
	RARA VEZ	0	1	0	0	0	1
	,0%	,4%	,0%	,0%	,0%	,4%	
Total		38	84	63	32	7	224
		17,0%	37,5%	28,1%	14,3%	3,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 25,4% del personal administrativo entre 29 a 38 años, indica que siempre se integran con facilidad a trabajos en equipo; el 1,3% del personal entre 29 a 38 años refiere que a veces, sin embargo, el 0,4% del personal entre 29 a 38 años manifiesta que rara vez.

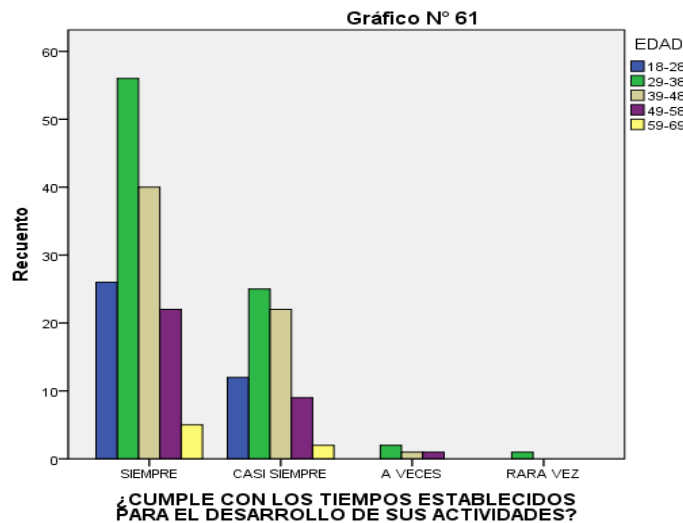


Cuadro N° 61. Cumplimiento con los tiempos establecidos para el desarrollo de sus actividades según la edad (porcentaje)

		EDAD					Total
		18-28	29-38	39-48	49-58	59-69	
¿CUMPLE CON LOS TIEMPOS ESTABLECIDOS PARA EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES?	SIEMPRE	26	56	40	22	5	149
		11,6%	25,0%	17,9%	9,8%	2,2%	66,5%
	CASI SIEMPRE	12	25	22	9	2	70
	SIEMPRE	5,4%	11,2%	9,8%	4,0%	,9%	31,3%
	A VECES	0	2	1	1	0	4
		,0%	,9%	,4%	,4%	,0%	1,8%
	RARA VEZ	0	1	0	0	0	1
		,0%	,4%	,0%	,0%	,0%	,4%
Total		38	84	63	32	7	224
		17,0%	37,5%	28,1%	14,3%	3,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

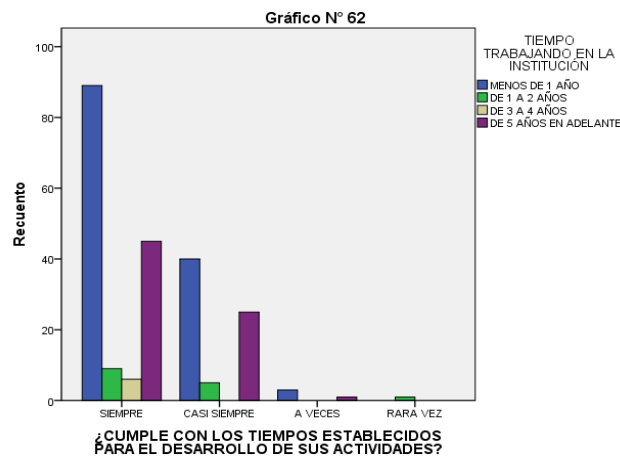
El 25% del personal administrativo entre 29 a 38 años, refiere que siempre cumplen con los tiempos establecidos para el desarrollo de sus actividades; el 0,9% del personal entre 29 a 38 años indican que a veces, sin embargo, el 0,4% del personal entre 29 a 38 años menciona que rara vez.

Cuadro N° 62. Cumplimiento con los tiempos establecidos para el desarrollo de sus actividades según el tiempo trabajando en la institución (porcentaje)

		TIEMPO TRABAJANDO EN LA INSTITUCIÓN				Total
		MENOS DE 1 AÑO	DE 1 A 2 AÑOS	DE 3 A 4 AÑOS	DE 5 AÑOS EN ADELANTE	
¿CUMPLE CON LOS TIEMPOS ESTABLECIDOS PARA EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES?	SIEMPRE	89	9	6	45	149
		39,7%	4,0%	2,7%	20,1%	66,5%
	CASI SIEMPRE	40	5	0	25	70
	SIEMPRE	17,9%	2,2%	,0%	11,2%	31,3%
	A VECES	3	0	0	1	4
	1,3%	,0%	,0%	,4%	1,8%	
	RARA VEZ	0	1	0	0	1
		,0%	,4%	,0%	,0%	,4%
Total		132	15	6	71	224
		58,9%	6,7%	2,7%	31,7%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 39,7% del personal administrativo que lleva trabajando menos de un año, siempre cumplen con los tiempos establecidos para el desarrollo de sus actividades; el 1,3% del personal que lleva trabajando menos de un año indica que a veces; sin embargo, el 0,4% del personal que lleva trabajando de uno a dos años, rara vez cumplen con los tiempos establecidos para el desarrollo de sus actividades.

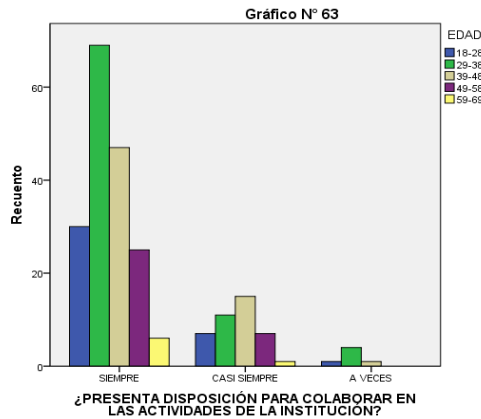


Cuadro N° 63. Disposición para colaborar en las actividades de la institución según la edad
(porcentaje)

		EDAD					Total
		18-28	29-38	39-48	49-58	59-69	
¿PRESENTA DISPOSICIÓN PARA COLABORAR EN LAS ACTIVIDADES DE LA INSTITUCIÓN?	SIEMPRE	30 13,4%	69 30,8%	47 21,0%	25 11,2%	6 2,7%	177 79,0%
	CASI SIEMPRE	7 3,1%	11 4,9%	15 6,7%	7 3,1%	1 .4%	41 18,3%
	A VECES	1 .4%	4 1,8%	1 .4%	0 .0%	0 .0%	6 2,7%
	Total	38 17,0%	84 37,5%	63 28,1%	32 14,3%	7 3,1%	224 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

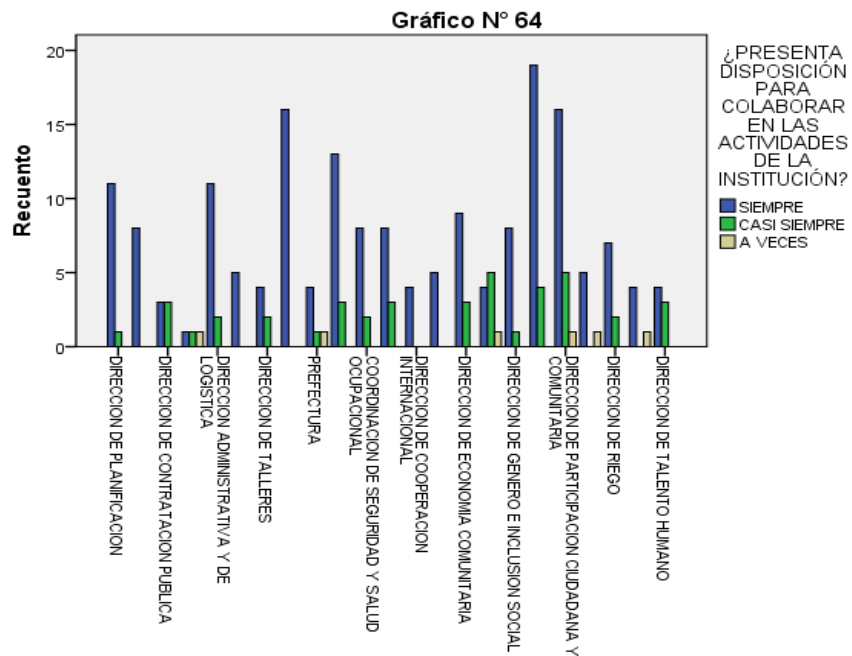


Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 30,8% del personal administrativo entre 29 a 38 años siempre presenta disposición para colaborar en las actividades de la institución; el 6,7% del personal entre 39 a 48 años refiere que casi siempre, sin embargo, el 1,8% del personal entre 29 a 38 años rara vez presentan disposición para colaborar en las actividades de la institución.

Cuadro N° 64. Disposición para colaborar en las actividades de la institución según el departamento (porcentaje) ²⁰



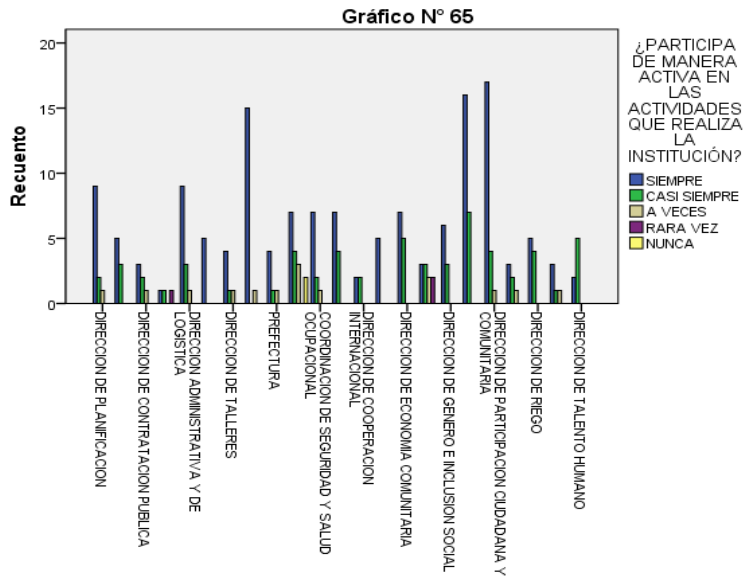
Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 7,1% del personal administrativo de la Dirección Financiera, Dirección de Participación Ciudadana y Comunitaria, el 8,5% de la Dirección de Gestión Ambiental refieren que siempre presentan disposición para colaborar en las actividades de la institución; sin embargo, el 2,7% del total del personal administrativo indica que en ocasiones presentan disposición para colaborar en las actividades de la institución y los departamentos que tienen mayor porcentaje es la Dirección de Participación Ciudadana y Comunitaria, Dirección de Fiscalización, Prefectura y Viceprefectura con un 0,4%.

²⁰ Cuadro N° 64. Véase en el anexo 19

Cuadro N° 65. Participación de manera activa en las actividades que realiza la institución según el departamento (porcentaje) ²¹



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 64,7% del total del personal administrativo refiere que siempre participan de manera activa en las actividades de la institución, los departamentos que tienen mayor porcentaje es de Dirección de Gestión Ambiental con un 7,1% y la Dirección de Participación Ciudadana y Comunitaria con un 7,6%. El 6,7% del total del personal administrativo indica que a veces y el departamento que tiene mayor porcentaje es la Dirección de Fiscalización con un 0,9%; sin embargo, el 0,9% del total del personal administrativo refiere que nunca participan de manera activa en las actividades de la institución y el departamento que tiene mayor porcentaje es de Dirección de Vialidad.

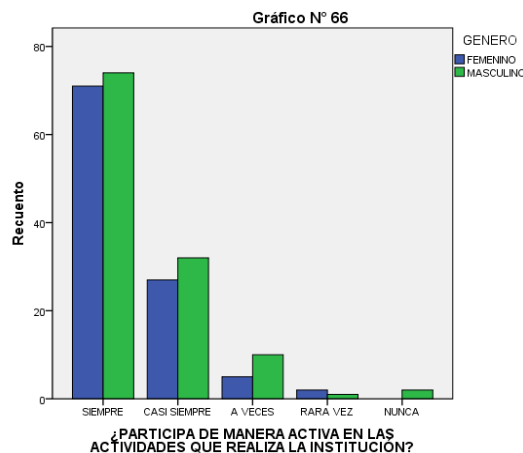
²¹ Cuadro N° 65. Véase en el anexo 20

Cuadro N° 66. Participación de manera activa en las actividades que realiza la institución según el género (porcentaje)

		GENERO		Total
		FEMENINO	MASCULINO	
¿PARTICIPA DE MANERA ACTIVA EN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA LA INSTITUCIÓN?	SIEMPRE	71	74	145
		31,7%	33,0%	64,7%
	CASI SIEMPRE	27	32	59
		12,1%	14,3%	26,3%
	A VECES	5	10	15
		2,2%	4,5%	6,7%
	RARA VEZ	2	1	3
		,9%	,4%	1,3%
	NUNCA	0	2	2
		,0%	,9%	,9%
Total		105	119	224
		46,9%	53,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 31,7% del personal administrativo del género masculino y el 33% del género femenino, refieren que siempre participan en las actividades que realiza la institución; el 2,2% del género femenino y el 4,5% del masculino indican que a veces; sin embargo, el 0,9% del género masculino nunca participa en las actividades que realiza la institución.

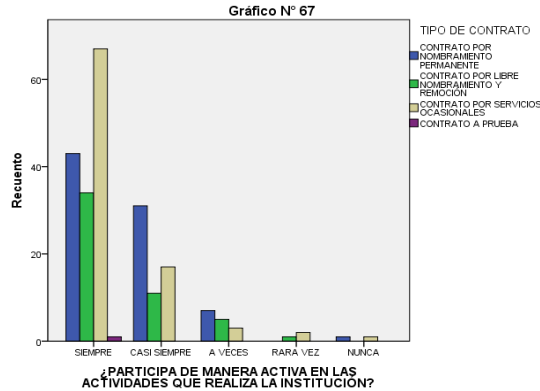


Cuadro N° 67. Participación de manera activa en las actividades que realiza la institución según el tipo de contrato (porcentaje)

		TIPO DE CONTRATO				Total
		CONTRATO POR NOMBRAMIENTO PERMANENTE	CONTRATO POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CONTRATO POR SERVICIOS OCASIONALES	CONTRATO A PRUEBA	
¿PARTICIPA DE MANERA ACTIVA EN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA LA INSTITUCIÓN?	SIEMPRE	43 19,2%	34 15,2%	67 29,9%	1 .4%	145 64,7%
	CASI SIEMPRE	31 13,8%	11 4,9%	17 7,6%	0 .0%	59 26,3%
	A VECES	7 3,1%	5 2,2%	3 1,3%	0 .0%	15 6,7%
	RARA VEZ	0 .0%	1 .4%	2 .9%	0 .0%	3 1,3%
	NUNCA	1 .4%	0 .0%	1 .4%	0 .0%	2 .9%
	Total	82 36,6%	51 22,8%	90 40,2%	1 .4%	224 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

El 29,9% del personal administrativo que tiene contrato por servicios ocasionales refiere que siempre participan de manera activa en las actividades que realiza la institución; el 3,1% del personal que tiene contrato por nombramiento permanente refiere que a veces; sin embargo, el 0,4% del personal que tienen contrato por nombramiento permanente y contrato por servicios ocasionales nunca participan de manera activa en las actividades que realiza la institución.

4.1.4. Cuadro de resumen de la encuesta

Variable	Indicador relevante	Factores protectores ²²	Factores de riesgo ²³
Caracterización de la población	- Grupo etáreo: adultez temprana	- La mayoría del personal administrativo se encuentra entre 29 y 38 años.	- Más del 50% del personal administrativo lleva trabajando menos de un año en la Prefectura del Azuay.
	- Tipo de auto identificación en cuanto al género	- Más del 50% son hombres y tienen mayor prevalencia en las áreas técnicas, mientras que las mujeres se encuentran en el área administrativa.	- El 1,3% tienen instrucción primaria quienes se auto identifican con el género femenino.
	- Nivel de instrucción	- El 48,2% del personal posee instrucción universitaria.	
	- Tipo de auto identificación étnica	- El 8,1% posee una instrucción de post grado.	
	- Tipos de contratos	- El 85,3% se auto identifican con la etnia mestiza, mientras que un 10,7% se auto identifican con la etnia indígena.	
	- Tiempo de trabajo	- La mayoría del personal administrativo tiene firmado contratos por servicios ocasionales.	
Liderazgo	- Tipo de líder	- La mayoría del personal administrativo utiliza su propio criterio para resolver un	- A veces los compañeros toman decisiones libremente, sin tomar en

²² Los factores protectores son aquellas características o circunstancias que favorecen y promueven un efecto positivo en alguna persona, comunidad o institución.

²³ Los factores de riesgo son aquellas características o circunstancias que pueden aumentar la probabilidad de un efecto negativo en alguna persona, comunidad o institución.



			problema.		cuenta las opiniones de los demás.
			- Por lo general el personal da explicaciones a sus compañeros sobre las actividades realizadas dentro de la institución.		
Relaciones interpersonales	- Tipo de relación - Nivel de comunicación	- Existe una comunicación asertiva - En la mayoría de los departamentos existe la facilidad en la obtención de información. - Buenas relaciones interpersonales.		- No se toma en cuenta las opiniones para resolver un problema. - En los departamentos de Vialidad, Talleres y de Seguridad y Salud Ocupacional un porcentaje minoritario indica que sus compañeros no les brindan la información solicitada.	
Estabilidad laboral	- Tipos de contrato - Incentivos salariales	- Se sienten a gusto con sus puestos de trabajo. - Remuneraciones adecuadas por las funciones desempeñadas.		- Una parte del personal administrativo con contrato por nombramiento permanente no están de acuerdo con sus remuneraciones. - Inconformidad con los procesos de contratación.	
Toma de decisiones	- Nivel de participación	- La mayoría del personal administrativo toma sus propias decisiones para resolver los problemas.		- El 0,4% del personal administrativo que se encuentra trabajando menos de un año nunca comunica a su jefe sobre alguna situación dentro de la institución.	
Motivación	- Nivel de satisfacción	- La mayoría reciben un buen trato por parte de		- En los departamentos de Vialidad,	



	- Nivel de comunicación	su jefe inmediato.	Fiscalización y Talleres un mínimo porcentaje indica que no recibe buen trato por parte de su jefe.
		- Más del 60% mantiene una comunicación efectiva.	
		- En algunos departamentos el personal administrativo recibe incentivos no económicos por su trabajo.	- En la mayoría de departamentos, el personal administrativo no recibe un incentivo no económico por su trabajo.
Trabajo en equipo	- Nivel de compañerismo	- El personal administrativo recibe el apoyo de sus compañeros.	- En los departamentos de Vialidad y Financiera un mínimo porcentaje, nunca reciben el apoyo de sus compañeros.
	- Nivel de cooperación	- Facilidad de integración de los compañeros de trabajo.	
		- El 35% del personal administrativo consulta a sus compañeros sobre alguna actividad.	
Sentido de pertenencia	- Identidad de lugar	- La mayoría del personal administrativo indica que la institución es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras.	- En los departamentos de Sindicatura, Vialidad y Secretaría de Administración existe inconformidad con sus lugares de trabajo, por lo que sí estarían dispuestos a cambiarlos.
		- La mayoría del personal administrativo no está dispuesto a cambiar su lugar de trabajo.	
Entorno Físico	- Tipo de espacio físico	- La institución tiene un buen ambiente físico.	- En los departamentos de Participación Ciudadana y Comunitaria, Economía Comunitaria y Vialidad indican que no tienen un adecuado espacio físico para desempeñar sus funciones o movilizarse.
	- Tipo de bienes materiales	- Los bienes materiales son suficientes para desarrollar sus actividades.	
		- Cuentan con suficiente espacio para movilizarse.	
		- Tienen limpio y ordenado su lugar de trabajo.	



Responsabilidad laboral	- Nivel de responsabilidad	de -	- La mayoría del personal administrativo cumple con la ejecución de sus funciones.	
	- Características de la responsabilidad	-	- Cumplen y respetan sus jornadas laborales.	
			- Respetan los tiempos establecidos para el desarrollo de sus actividades.	
Compromiso	- Nivel de participación	-	- Más del 60% del personal administrativo siempre participa de manera activa en las actividades de la institución.	- El personal administrativo que se encuentran entre 59-69 años nunca aporta con ideas para la mejora continua de la institución.
Competencias	- Nivel de conocimientos	-	- El 80% del personal administrativo en sus rutinas de trabajo incorpora nuevos conocimientos, habilidades y destrezas.	- En el departamento de Talleres los conocimientos obtenidos del personal administrativo no responden a las necesidades de sus puestos de trabajo.
Atributos personales	- Tipos de atributos personales	-	- Casi todos demuestran pro-actividad en el desempeño de sus actividades.	
			- La mayor parte del personal sabe escuchar, se comunica con fluidez y facilidad con sus compañeros.	
			- La mayoría del personal se integra con facilidad a trabajos en equipo.	
			- Presentan disposición para colaborar en las actividades de la institución.	

4.2.Descripción e interpretación de los datos obtenidos en la entrevista

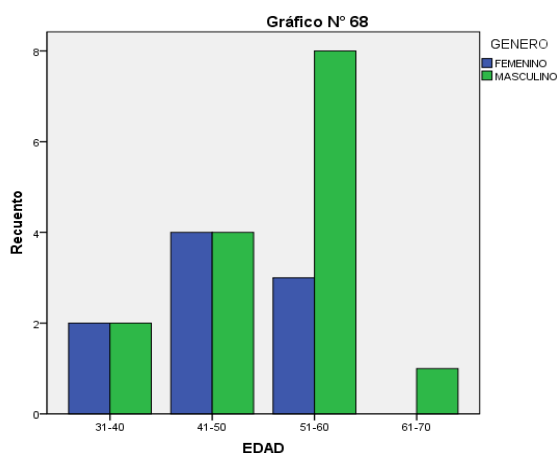
4.2.1. Caracterización de la población de los directores o coordinación

Cuadro N° 68. Edad de los directores o coordinadores según el género (porcentaje)

EDAD	GÉNERO		Total
	FEMENINO	MASCULINO	
31-40	2	2	4
	8,3%	8,3%	16,7%
41-50	4	4	8
	16,7%	16,7%	33,3%
51-60	3	8	11
	12,5%	33,3%	45,8%
61-70	0	1	1
	,0%	4,2%	4,2%
Total	9	15	24
	37,5%	62,5%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Entrevista semiestructurada “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS y matriz de categorización de variables.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Entrevista semiestructurada “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS y matriz de categorización de variables.

El 16,7% del personal del género femenino que son coordinadoras o directoras de los departamentos se encuentra entre 41 a 55 años; mientras que el 33,3% se encuentra entre 51 a 60 años. Por lo tanto, la mayoría de los coordinadores o directores, se encuentran entre 41 a 60 años; en donde la media de la edad es de 51 a 60 años.

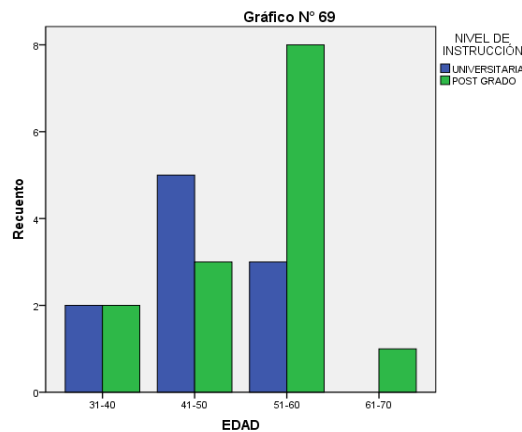


Cuadro N° 69. Edad de los directores o coordinadores según el nivel de instrucción (porcentaje)

	EDAD	NIVEL DE INSTRUCCIÓN		Total
		UNIVERSITARIA	POST GRADO	
	31-40	2	2	4
		8,3%	8,3%	16,7%
	41-50	5	3	8
		20,8%	12,5%	33,3%
	51-60	3	8	11
		12,5%	33,3%	45,8%
	61-70	0	1	1
		,0%	4,2%	4,2%
Total		10	14	24
		41,7%	58,3%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Entrevista semiestructurada “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS y matriz de categorización de variables.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Entrevista semiestructurada “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS y matriz de categorización de variables.

El 20,8% del personal que tiene instrucción universitaria y que son coordinadoras o directoras de los departamentos se encuentran entre los 41 y 55 años; mientras que el 33,3% del personal que tiene instrucción de cuarto nivel, se encuentra en la edad de 51 a 60 años. Por lo tanto, la mayoría de hombres y mujeres que son coordinadores o directores, se encuentran entre los 41 y 60 años, tienen instrucción de cuarto nivel.

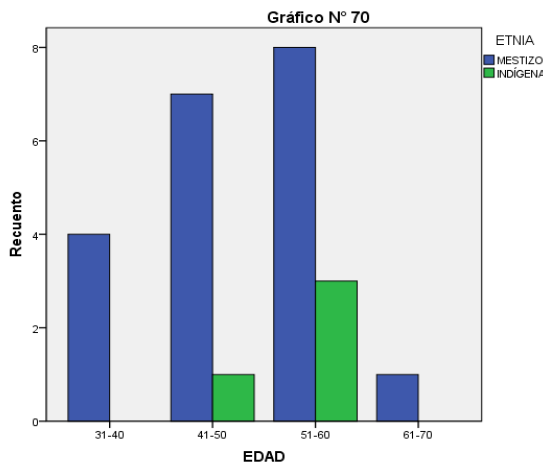


Cuadro N° 70. Edad de los coordinadores o directores según su identificación étnica (porcentaje)

EDAD	ETNIA		Total
	MESTIZO	INDÍGENA	
31-40	4 16,7%	0 ,0%	4 16,7%
41-50	7 29,2%	1 4,2%	8 33,3%
51-60	8 33,3%	3 12,5%	11 45,8%
61-70	1 4,2%	0 ,0%	1 4,2%
Total	20 83,3%	4 16,7%	24 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Entrevista semiestructurada “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS y matriz de categorización de variables.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Entrevista semiestructurada “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS y matriz de categorización de variables.

El 33,3% de los directores de los departamentos se identifica como mestizos se encuentra entre los 51 a 60 años; mientras que el 12,5% del personal que tiene una auto identificación indígena se encuentra entre 51 a 60 años. Por lo tanto, la mayoría de los empleados que son coordinadores o directores, se encuentran entre 51 a 60 años y se identifican como mestizos.

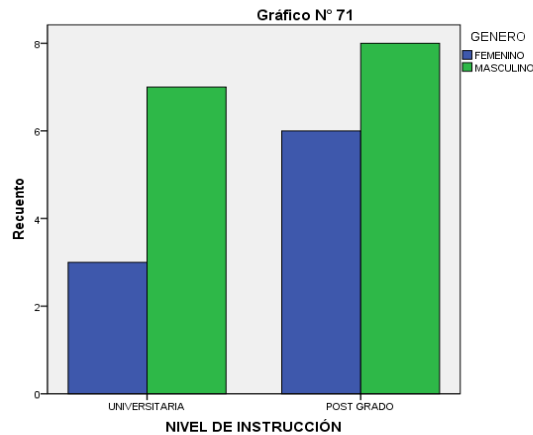


Cuadro N° 71. Nivel de instrucción de los coordinadores o directores según el género (porcentaje)

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	GÉNERO		Total
	FEMENINO	MASCULINO	
UNIVERSITARIA	3	7	10
	12,5%	29,2%	41,7%
POST GRADO	6	8	14
	25,0%	33,3%	58,3%
Total	9	15	24
	37,5%	62,5%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

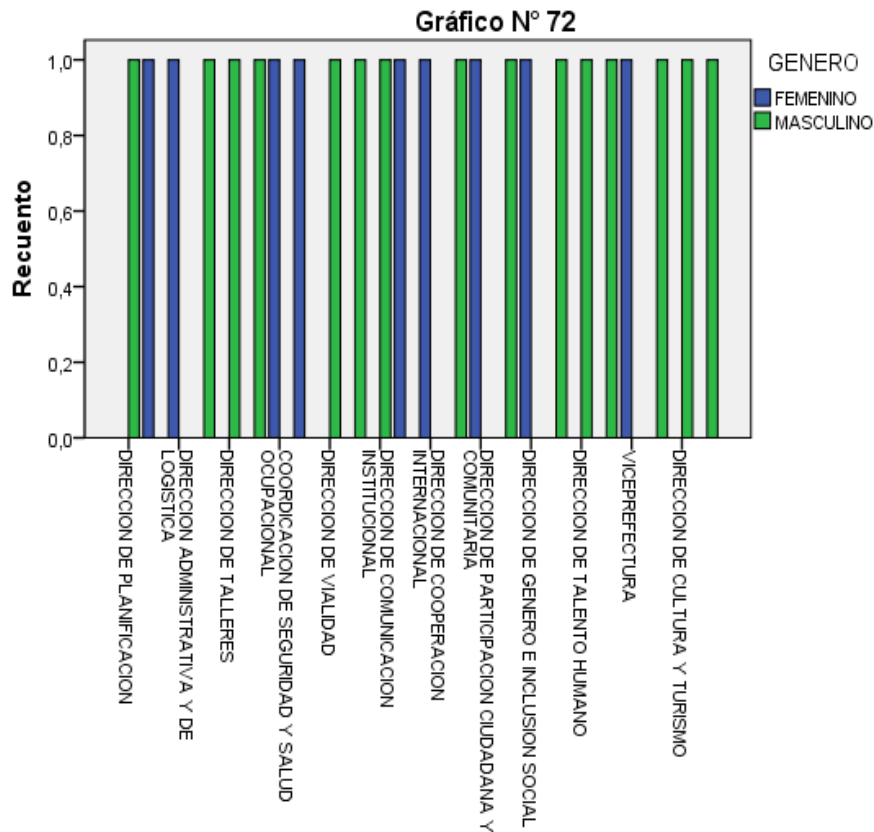
Fuente: Entrevista semiestructurada “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS y matriz de categorización de variables.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Entrevista semiestructurada “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS y matriz de categorización de variables.

El 12,5% del personal del género femenino, tiene una instrucción universitaria y el 25% tiene una instrucción de cuarto nivel; mientras que, el 29,2% del personal del género masculino, tiene una instrucción universitaria, y el 33,3% tiene una instrucción de cuarto nivel. Por lo tanto, la mayoría del personal que son coordinadores o directores, tiene una instrucción de post grado.

Cuadro N° 72. Departamento de los coordinadores o directores según el género²⁴

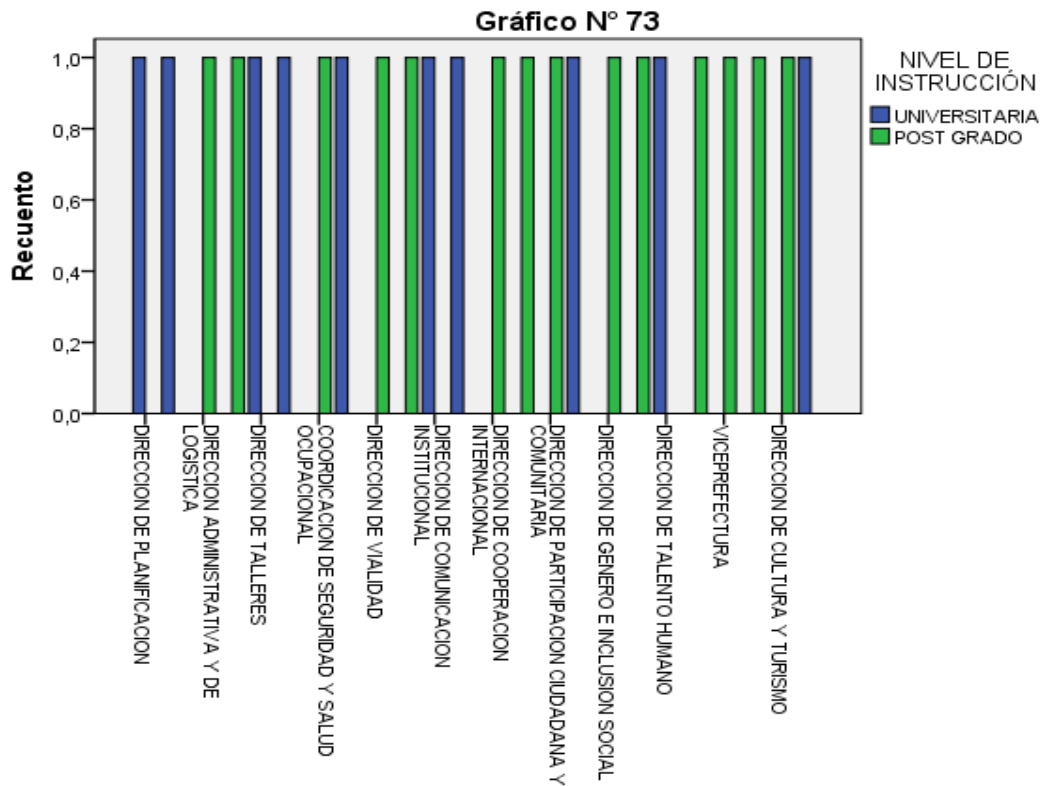
Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Entrevista semiestructurada “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS y matriz de categorización de variables.

El 37,5% de coordinadores o directores, se auto identifican con el género femenino y el 62,5% se auto identifica como masculino. Es importante recalcar que el género femenino, se encuentra más involucrado en los departamentos que antes se creía que solo los del género masculino podrían ser parte, como es el caso de Fiscalización, Administrativa y Logística, Viceprefectura y la Dirección de Género e Inclusión Social.

²⁴ Cuadro N° 72. Véase en el anexo 21

Cuadro N° 73. Departamento de los coordinadores o directores según el nivel de instrucción²⁵



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Entrevista semiestructurada “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS y matriz de categorización de variables.

El 41,7% de coordinadores o directores tiene una instrucción universitaria; mientras que el 58,3% tiene una instrucción de cuarto nivel. Por lo tanto, la mayoría del personal administrativo que son coordinadores o directores poseen un título de cuarto nivel, es decir, ha cursado un post grado.

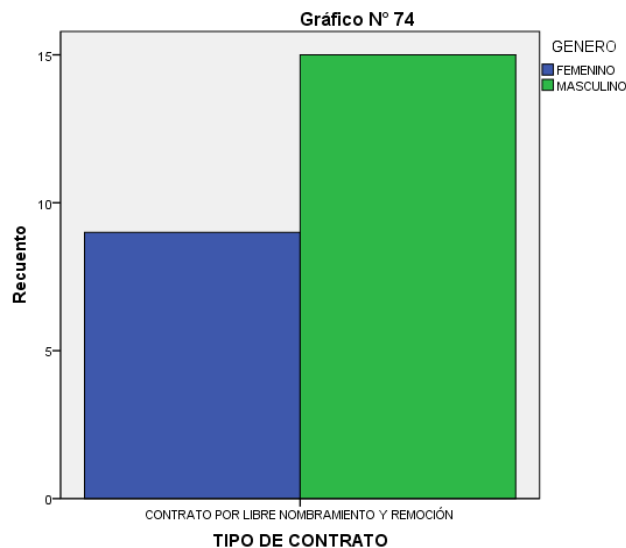
²⁵ Cuadro N° 73. Véase en el anexo 22

Cuadro N° 74. Tipo de contrato de los coordinadores o directores según el género
(porcentaje)

		GENERO		Total
		FEMENINO	MASCULINO	
TIPO DE CONTRATO	CONTRATO POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	9	15	24
		37,5%	62,5%	100,0%
Total		9	15	24
		37,5%	62,5%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Entrevista semiestructurada “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS y matriz de categorización de variables.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Entrevista semiestructurada “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS y matriz de categorización de variables.

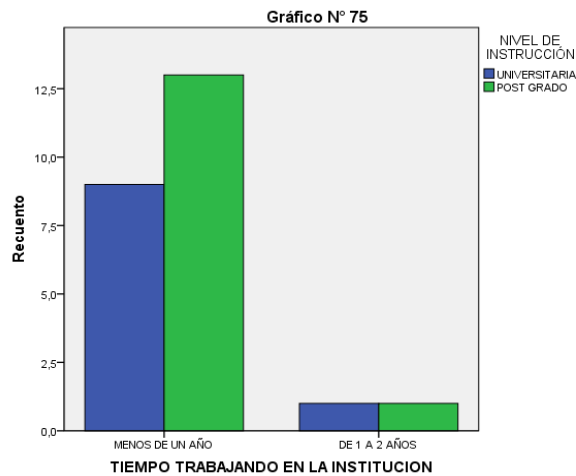
El 37,5% del personal del género femenino y el 62,5% del personal del género masculino, tienen contrato por libre nombramiento y remoción, es decir son personas que han sido contratados hace poco tiempo.

**Cuadro N° 75.** Tiempo trabajando en la institución de los coordinadores o directores según el nivel de instrucción

		NIVEL DE INSTRUCCIÓN		Total
		UNIVERSITARIA	POST GRADO	
TIEMPO TRABAJANDO EN LA INSTITUCION	MENOS DE UN AÑO	9 37,5%	13 54,2%	22 91,7%
	DE 1 A 2 AÑOS	1 4,2%	1 4,2%	2 8,3%
Total		10 41,7%	14 58,3%	24 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Entrevista semiestructurada “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS y matriz de categorización de variables.



Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Entrevista semiestructurada “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS y matriz de categorización de variables.

El 37,5% del personal que lleva trabajando menos de un año en la institución, tiene instrucción universitaria; mientras que el 54,2% del personal que lleva trabajando menos de un año tiene instrucción de cuarto nivel. El 8,3% del personal que lleva trabajando de 1 a 2 años tiene instrucción universitaria y de cuarto nivel. Por lo tanto, la mayoría del personal, que lleva trabajando menos de un año tiene una instrucción universitaria.

4.2.2. Matriz de categorización y descripción

Nº	Pregunta	Categorías		Análisis e interpretación
1	¿Cómo es la relación de trabajo entre los jefes de área y sus colaboradores administrativos?	Relación horizontal	6	Gran parte de los directores o directoras, coordinadores de los diferentes departamentos de la Prefectura del Azuay que fueron entrevistados manifiestan que mantienen una buena relación con el grupo de trabajo que tienen, indicando que es una relación horizontal donde existe el respeto y compromiso de los colaboradores administrativos, en algunos casos el grupo de trabajo se ha integrado recientemente por lo expresan lo siguiente: E2 “ <i>el grupo se ha ido fortaleciendo</i> ”, además destacan algunos atributos como E3 “ <i>se les brinda confianza, factibilidad de opinión y se dejan guiar</i> ”, E4 “ <i>somos personas con un criterio formado</i> ”, E5 “ <i>nos apoyamos y realizamos trabajo en equipo</i> ”, E6” <i>siempre nos ponemos de acuerdo y existe control de actividades</i> ”, E7” <i>siempre están en constante comunicación</i> ”, E14 “ <i>es una relación transparente, de diálogo, no hay barreras</i> ”, E15” <i>tienen funciones definidas</i> ”.
		Buena relación	16	
		Flexibilidad en permisos	1	
		Personas resistentes al cambio	1	
		Existe respeto y compromiso	4	
		Excelente relación	1	
		Regular	1	
Bastante cordial	1			
	Relación armónica	1		
				Mientras que por otra parte hay una relación de trabajo regular donde un director o coordinador entrevistado indica lo siguiente: E9” <i>hay falta de empoderamiento y exigencia</i> ”
2	¿Considera que los colaboradores	Si cumplen	22	De acuerdo a lo expresado por los directores o coordinadores se deduce que el personal administrativo de la Prefectura del Azuay si cumple con las



administrativos cumplen con las normas o procedimientos que tiene la institución? ¿Por qué?	No cumplen	1	normas o procedimientos que tiene la institución, pues indican; E1“ <i>existe una ordenanza</i> ” además, E2 “ <i>hay cosas instauradas</i> ”, E6 “ <i>saben cómo se maneja en el sector público</i> ” y complementado lo expuesto anteriormente E21” <i>en una institución pública hay protocolos que no pueden saltarse</i> ” por lo que en su mayoría cumplen las normas establecidas.
	A veces	1	
¿Considera que los espacios físicos son acordes y priorizan el bienestar del personal? ¿Por qué?	Espacios acordes	13	De acuerdo a los espacios físicos que tiene cada departamento, los directores o coordinadores entrevistados indican que son acordes, además cuenta con el mobiliario necesario y los bienes materiales como computadoras, impresoras, teléfonos, sin embargo, necesitan ajustes de acuerdo a cada necesidad por ejemplo manifiestan E2 “ <i>es frío, pero no represente mayor problema</i> ”, E4 “ <i>la estructura es fría</i> ”, E10 “ <i>se necesita más espacio para archivo</i> ”, E13 “ <i>la señal de wifi no es tan buena</i> ”, y otros departamentos se han encargado de realizar los arreglos necesarios por lo que manifiestan que E3 “ <i>se está corrigiendo algunas cosas</i> ” E17 “ <i>hemos decidido adecuar el lugar por nuestra propia cuenta, debido a que existe humedad en una pared</i> ”.
	Cuentan con mobiliario	10	
	Cuentan con bienes materiales	9	
	Accesibilidad	1	
	Necesitan más espacio	8	



A pesar de que en su mayoría los departamentos de la Prefectura del Azuay cuentan con el espacio adecuado para desempeñar sus funciones, hay otros departamentos que no cuentan con la accesibilidad necesaria para personas con discapacidad o simplemente el lugar donde se encuentran ubicados es muy reducido de acuerdo al número del personal con el que cuenta por lo que expresan lo siguiente: E7 *“el dispensario es pequeño, el consultorio psicológico no cuenta con espacio lúdico”*, E17 *“no existe acceso para personas con discapacidad, hay movilidad reducida, no hay señalética, la publicidad no responde con la existente, el espacio de oficinas tiene humedad”*, E21 *“el acceso a personas con discapacidad es limitado, debido a que es una casa antigua, además las paredes son gruesas por lo que hace mucho frío”*

Por otra parte, en los departamentos de la Prefectura del Azuay donde se encuentran trabajando un grupo grande de personas con diversas profesiones, quienes trabajan en un solo ambiente por lo que nos expresan lo siguiente; E11 *“hay contaminación de información, el espacio no es suficiente para equipo de trabajo”* refiriéndose a la contaminación de información por la diversidad de información que maneja cada persona en diferentes formas como video, audio, texto. Y en otros casos indican que E14 *“bienes materiales falta actualizar”* para mejorar las funciones que desempeñan cada uno.



4	¿Considera que en la institución los empleados tienen estabilidad laboral?	Depende de los contratos de trabajo	11	De acuerdo a la pregunta de que si tienen o no estabilidad laboral el personal que trabaja en la Prefectura del Azuay, la mayor parte de directores o coordinadores expresan que depende de los diferentes tipos de contratos de trabajo como son: contrato por nombramiento permanente, por libre nombramiento y remoción, por servicios ocasionales. Por lo que manifiestan que la mayoría del personal si tienen estabilidad laboral, argumentando lo siguiente E5 “ <i>se gana la estabilidad si desempeña bien las funciones</i> ”, de acuerdo a las funciones desempeñadas también indican que se obtiene la estabilidad por lo que expresan E7 “ <i>es un grupo fuerte, se les vuelve a contratar</i> ”
		Si tienen estabilidad	9	
		La estabilidad no existe	1	
		No tienen estabilidad	4	
5	¿Qué atributos personales destaca en los colaboradores?	Profesionales	10	Los atributos personales que destacan los directores o coordinadores de sus colaboradores administrativos en los diferentes departamentos del Prefectura del Azuay son los siguientes: profesionales, respetuosos, responsables, colaboradores, comprometidos, solidarios, honestos, atención a la ciudadanía, trabajo en equipo, iniciativa, voluntad, predisposiciones, participativos, actitud positiva y alegres, ética, entre otros como se puede destacar el siguiente, E17 “ <i>Tienen sólida formación académica, experiencia</i> ”
		Solidarios	3	
		Respetuosos	9	
		Responsables	8	
		Colaboradores	9	
		Puntuales	3	
		Comprometidos	7	
		Atención a la ciudadanía	1	



	Iniciativa, voluntad	2	<i>en el cuidado del ambiente, trabajo con el arte y cultura” los cuales complementan las funciones que desempeñan dentro de la institución.</i>	
	Honestos	2		
	Confianza	2		
	Ética	1		
	Unión	2		
	Trabajo en equipo	4		
	Predisposición	2		
	Actitud positiva y alegre	2		
	Participativos	2		
6	¿Cuál de ellos considera que es el más importante en el desempeño laboral? ¿Por qué?	Atención a la ciudadanía	1	Los atributos más importantes que consideran las personas entrevistadas son: responsables, comprometidos, colaboradores, trabajo en equipo, predisposición, atención a la ciudadanía, respeto, ética, profesionales, voluntad. Indicando que son importantes debido a que E1 “ <i>porque a ellos nos debemos</i> ”, E2 “ <i>se ve reflejado en el cumplimiento, se colabora entre todos y nos ayudamos</i> ”, E5 “ <i>la responsabilidad abarca todo, genera compromiso y mayor efectividad en los procesos</i> ”, E6 “ <i>cada uno sabe lo que tiene que hacer en los plazos y tiempos</i> ”, E7 “ <i>se trabaja en equipo, es integral, se tiene continuo contacto</i> ” complementado con E4 “ <i>cada uno debe cumplir con sus obligaciones</i> ”
		Colaboradores	2	
		Comprometidos	2	
		Responsables	8	
		Respeto	1	
		Trabajo en equipo	2	
		Ética	1	
		Profesionales	1	
		Predisposición	2	
		Voluntad	1	
7		Mediante la eficiencia y eficacia	6	



¿Cómo evalúa el desempeño de sus colaboradores administrativos?	A través del cumplimiento	4	De acuerdo a lo manifestado por el personal entrevistado en cuanto a cómo evalúan el desempeño de los colaboradores administrativos califican como muy bueno el desempeño, y que lo ven reflejado de acuerdo a la eficiencia y eficacia que tienen cada uno de ellos, también lo pueden comprobar a través del cumplimiento de sus funciones como son: informes, productos desarrollados, ordenes de trabajo. E18 “ <i>se puede verificar de acuerdo a los informes semanales emitidos</i> ” También pueden evaluar de la siguiente manera E1 “ <i>mediante una evaluación del Ministerio del Trabajo</i> ”, E2 “ <i>de acuerdo a una matriz de Talento Humano</i> ”, E7 “ <i>hay matrices de desempeño otorgadas por el departamento de Talento Humano</i> ”, E10 “ <i>existe matriz de destrezas desde Talento Humano</i> ”, todos concuerdan con una matriz elaborada por el departamento de Talento Humano, quienes se encargan de observar el desempeño de las personas que trabajan dentro de la institución. A través del cumplimiento se puede evaluar el desempeño de los colaboradores administrativos indicando que E3 “ <i>se cumple los requerimientos, conocen los procesos</i> ”, además E12 “ <i>se recibe opiniones, comentarios de los gobiernos parroquiales</i> ”, E20 “ <i>funcionan bien las cosas, la atención al usuario es oportuna y eficiente</i> ”.
	Excelente por sus destrezas	2	
	Muy bueno	8	
	De acuerdo a resultados(informes)	2	
	Por productos que se desarrolla	1	
De acuerdo a las órdenes de trabajo	1		



				Aunque en la mayoría de los casos el desempeño laboral es muy bueno falta mejorar detalles que son importantes como; E16 <i>“falta mejorar tiempos en trámites, agilidad en resultados”</i>
8	¿Se realizan acciones para mejorar el bienestar físico, psicológico, económico y laboral de los colaboradores administrativos? ¿Cuáles?	Realizan encuentros, espacios de convivencia, reuniones	18	Dentro de cada departamento se han impulsado acciones para mejorar ya sea el bienestar físico, psicológico, o laboral de los colaboradores administrativos como son: encuentros, espacios de convivencia, reuniones ya sean de trabajo donde se da el dialogo y dan a conocer las diferentes dificultades que se presentan o logros obtenidos, además se realizan capacitaciones laborales, en cuanto para mejorar el bienestar físico se ha impulsado ejercicios físicos en algunos departamentos siempre llevados de la motivación del grupo de trabajo. A más de reuniones de trabajo se dan reuniones sociales en donde celebran cumpleaños, fechas importantes, siendo momentos de distracción. Por lo que las personas entrevistadas indican E1 <i>“es un clima acorde y bueno”</i> , E4 <i>“es un lindo ambiente de trabajo”</i> . Además de realizar las acciones antes expuestas se gestiona con Talento Humano, E10 <i>“se lo hace a través de Talento Humano, con talleres y foros”</i> y como sugerencia a la institución no dieron a conocer que E14 <i>“falta una pausa activa”</i> y sin olvidar que también E17 <i>“se trata de evitar la exclusión”</i> .
		Capacitaciones	6	
		Ejercicios físicos	2	
		Motivación	4	
		Trámites para mejorar el espacio físico	1	
		No lo requieren	1	
Mejorar procedimientos	1			



4.2.3. Cuadro de resumen de la entrevista

Variable	Indicador relevante	Factores protectores	Factores de riesgo
Caracterización de la población	<ul style="list-style-type: none"> - Grupo etáreo: adultez media - Nivel de instrucción - Tipo de auto identificación en cuanto al género - Tipo de auto identificación étnica - Tipos de contratos - Tiempo de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Existe gran experiencia y conocimiento del área. - La mayoría del personal entrevistado se auto identifica con el género masculino. - La mayoría del personal entrevistado se encuentra entre 51 a 60 años. - La mayoría tienen una instrucción de cuarto nivel. - Mayor auto identificación étnica: mestiza. - Todo el personal entrevistado tiene contrato por libre nombramiento y remoción. 	<ul style="list-style-type: none"> - La mayoría del personal entrevistado lleva trabajando en la institución menos de un año.
Relaciones interpersonales ¿Cómo es la relación de trabajo entre los jefes de área y sus colaboradores administrativos?	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de relación 	<ul style="list-style-type: none"> - Existen buenas relaciones interpersonales - Relación sin jerarquías. - Funciones bien definidas. 	
Estabilidad laboral ¿Considera que en la institución los empleados tienen estabilidad laboral?	<ul style="list-style-type: none"> - Tipos de contrato - Tipos de estabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - La estabilidad laboral depende de su desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> - No existe estabilidad porque es una institución pública.



Entorno físico ¿Considera que los espacios físicos son acordes y priorizan el bienestar del personal? ¿Por qué?	- Tipos de espacios físicos - Tipo de bienes materiales	- La mayoría del personal entrevistado indica que poseen espacios físicos y bienes materiales adecuados.	- Existe humedad, por lo que hay baja temperatura en las mañanas. - Baja señal del internet - En el departamento de Comunicación Institucional y de Vialidad, no tienen una adecuada estructura y existe contaminación de información.
Responsabilidad en el trabajo ¿Considera que los colaboradores administrativos cumplen con las normas o procedimientos que tiene la institución? ¿Por qué?	- Nivel de responsabilidad - Características de la responsabilidad	- Existe responsabilidad en cuanto al cumplimiento de sus funciones. - Existe un protocolo en donde se encuentran estipuladas las funciones de cada departamento.	- “No se despachan rápido los documentos”. - “Algunos empleados no tienen definidos cuáles son sus límites y funciones”.
Atributos personales ¿Qué atributos personales destaca en los colaboradores?	- Tipos de atributos personales	- Los atributos destacados son: profesionales, respetuosos, responsables, colaboradores, comprometidos, solidarios, honestos, atención a la ciudadanía, trabajo en equipo, iniciativa, voluntad, predisposiciones,	



<p>¿Cuál de ellos considera que es el más importante en el desempeño laboral? ¿Por qué?</p>	<p>participativos, actitud positiva, alegres y éticos. - El atributo más destacado es la responsabilidad.</p>
---	---

<p>Evaluación del desempeño ¿Cómo evalúa el desempeño de sus colaboradores administrativos?</p>	<p>- Tipos de evaluación - Nivel de destreza</p>	<p>- Existe un protocolo para evaluación del personal administrativo.</p>	<p>- Falta de eficiencia</p>
---	--	---	------------------------------

<p>¿Se realizan acciones para mejorar el bienestar físico, psicológico, económico y laboral de los colaboradores administrativos? ¿Cuáles?</p>	<p>- Tipo de convivencia</p>	<p>- Se realizan encuentros y espacios de convivencia. - Se realizan reuniones para socializar temas laborales. - Se gestionan capacitaciones</p>	<p>- Falta de tiempo libre - Exclusión</p>
--	------------------------------	---	--

4.3. Análisis de la información

4.3.1. La población en los espacios administrativos

La mayoría del personal administrativo se encuentra entre 29 y 38 años, el 48.2% del personal posee instrucción universitaria y la mayor prevalencia de personas que se auto identifica con el género masculino se encuentra laborando en áreas técnicas, mientras que el personal del género femenino en su mayoría, se encuentran laborando en áreas administrativas. Así también, el 85,3% del personal administrativo se auto identifica como mestizos; sin embargo, el 20,7% se auto identifica como indígena.

Los directores o coordinadores de los departamentos de la institución manifiestan que tienen gran experiencia y conocimiento del área, en donde la mayoría de los entrevistados se auto identifica con el género masculino, se encuentran entre 51 a 60 años, tiene instrucción de cuarto nivel y se identifican como mestizos. Cabe recalcar la mayoría del personal administrativo tienen un contrato por libre nombramiento y remoción y se encuentran trabajando menos de un año.

4.3.2. La calidad del clima laboral

Donde no hay toma de decisiones no hay progreso

La toma de decisiones en el personal administrativo, se desarrolla de manera adecuada, debido a que las decisiones son tomadas por el personal administrativo siempre que las mismas sean de rutina, sin embargo, cuando se presenta un problema en ocasiones se lo comunican a su jefe, sino lo resuelven por ellos mismos. Los empleados demuestran que están capacitadas y conocen ampliamente las características de la institución, además



demuestran que lo realizan desde un proceso grupal planeado y cooperativo. (Cabeza de Vergara, Muñoz Santiago, & Vivero Santis, 2004)

Un buen entorno físico, potencia la salud integral

El entorno físico es el adecuado para el correcto funcionamiento y desarrollo de las actividades del personal, en donde existe un buen ambiente físico de trabajo, se cuenta con los bienes materiales suficientes para el desarrollo de sus actividades, con espacio para movilizarse, tienen limpio y ordenado su lugar de trabajo; sin embargo, debido a que la infraestructura es antigua, existe humedad y baja temperatura, además hay baja señal del internet y no cuentan con suficientes espacios con acceso para personas con discapacidad y la distribución de los espacios dificulta realizar con éxito las actividades de la institución, sobre todo en los departamentos de Dirección de Participación Ciudadana y Comunitaria, Economía Comunitaria y Vialidad.

El liderazgo como arte

El tipo de liderazgo encontrado entre el personal administrativo de la institución es flexible, debido a que las personal que conforman los diferentes departamentos resuelven un problema utilizando sus propios criterios, es decir, sin pedir ayuda alguna, teniendo habilidades, asertividad, autocontrol, siendo persistentes, responsables y sobre todo procurando identificar los problemas en sus estados iniciales, lo cual indica que son cualidades de un liderazgo democrático en el cual la persona que se encuentra la frente de cada uno de los departamentos les permiten la participación sin sobrepasar los límites que se establezcan, también más del 50% del personal toman decisiones libremente y el rango de



edad más representativo es de 29-38 años del género femenino suelen dar explicaciones de sus actividades realizadas.

Las relaciones interpersonales, una cualidad institucional

Las relaciones interpersonales dentro de la institución son adecuadas, debido a que cuando alguien requiere información los compañeros de trabajo le brindan oportunamente, sin embargo, un porcentaje minoritario de los departamentos de Talleres, Vialidad y de Seguridad y Salud Ocupacional indican que nunca le brindan la información solicitada. Cabe recalcar que en ocasiones se toman en cuenta las opiniones del personal para resolver algún problema de la institución. Los directores y coordinadores manifiestan que mantienen una buena relación con sus grupos de trabajo, indicando que es una relación horizontal donde existe respeto y compromiso de los colaboradores administrativos.

La estabilidad laboral, una incertidumbre en el sector público

Más del 60% de la población estudio, se encuentran satisfechos con las remuneraciones percibidas por su trabajo y generalmente es el personal quienes se han incorporado a la institución hace menos de un año, no obstante, parte del personal que tienen nombramiento permanente no se encuentra conformes con su remuneración, ni con los procesos de contratación.

Además, el personal entrevistado indica que la mayoría del personal administrativo si tiene estabilidad laboral, argumentando que la estabilidad se gana si desempeñan bien las funciones y si es un grupo fuerte se les vuelve a contratar, sin embargo, algunos directores o coordinadores entrevistados indican que al encontrarse en el sector público no se tiene estabilidad laboral.



La motivación laboral, es la clave del éxito

La mayoría del personal administrativo reciben un buen trato de parte de sus jefes, sin embargo, en los departamentos de Vialidad, Fiscalización y Talleres un mínimo porcentaje indica que no recibe un buen trato. La comunicación es efectiva, debido a que el personal lo hace de forma clara, concreta y fluida. En una institución para que los empleados y empleadas tengan un mejor desempeño laboral, los incentivos no económicos (felicitaciones, apoyo, reconocimientos) son un factor muy importante; un obstante, la mayoría del personal administrativo no reciben un incentivo no económico por su trabajo.

El trabajo en equipo puede implicar progreso o retroceso

El trabajo en equipo es un factor relevante en el clima laboral, debido al factor humano que lo conforma, en la mayoría de los departamentos el personal administrativo recibe el apoyo de sus compañeros; las ventajas que trae el apoyo entre compañeros como son las que nos plantea (Aguilar Enríquez, 2016) en donde se satisface la necesidad de afiliación, aumenta la seguridad personal, facilita el desarrollo personal y profesional, estimula la creatividad y la innovación.

En los departamentos de la Dirección de Vialidad y Financiera un mínimo porcentaje indican que nunca se recibe el apoyo respectivo, pudiendo así afectar negativamente a la institución, tal como lo plantea (Aguilar Enríquez, 2016) por que consume tiempo, una persona puede controlar al resto del equipo, pueden existir procesos que incidan en la calidad de las decisiones y solución de problemas, un desarrollo de normas, objetivos contrarios a los definidos, e incluso rechazo o menosprecio hacia determinados miembros.



El tiempo de trabajo, no es sinónimo de sentido de pertenencia

El sentido de pertenencia trata la implicación personal en un sistema social, de tal forma que la persona sienta que es una parte indispensable e integral de ese sistema, en la institución el 50% del personal administrativo indican que no desearían cambiar su lugar de trabajo. La mayoría de la población estudio refieren que la Prefectura del Azuay es un buen sitio para trabajar comparándolas con otras instituciones; no obstante, parte del personal administrativo que tienen entre 3 a 5 años laborando en la institución indican lo contrario.

4.3.3. El desempeño laboral en beneficio de la institución

La responsabilidad laboral, una cualidad indispensable

La mayoría del personal administrativo cumplen con sus responsabilidades dentro de la institución, debido a que desempeñan sus funciones y actividades establecidas con eficiencia y eficacia, es decir, existe calidad en cuanto al trabajo y en los tiempos establecidos; respetan la jornada laboral a pesar que en algunos departamentos existen horarios de trabajo inestables como es el caso del departamento de Comunicación Institucional. De acuerdo a la entrevista semi estructurada realizada a los directores de los departamentos, refieren que a veces “no se despachan rápido los documentos” y que “algunos empleados no tienen definidos cuáles son sus límites y funciones”.

Ser competente implica nuevos conocimientos

Las competencias en el personal administrativo se presentan cuando se realiza una actividad, misma que se relaciona con la ejecución exitosa, lo que ha permitido que incorporen nuevos conocimientos, habilidades y destrezas. La mayoría del personal ha incorporado nuevos conocimientos que responden a las necesidades de sus puestos de



trabajo; así mismo, cuentan con instrucción universitaria, existe un mínimo porcentaje del personal con instrucción primaria, quienes refieren que sus conocimientos no responden a las necesidades de su puesto laboral.

El éxito duradero depende del compromiso

El compromiso medido por medio del aporte de ideas para mejorar la institución, tiene una alta representatividad en edades de la adultez media comprendida de 29 a 38 años; no obstante, el personal entre 59 a 69 años en ocasiones aportan ideas. El personal que más participa de manera activa en las actividades que realiza la institución, pertenece al personal que se auto identifican con el género femenino y que tiene contrato por servicios ocasionales. El departamento que no presenta participación es el de Vialidad y en un mínimo porcentaje los que tienen contrato por nombramiento permanente.

El tipo de compromiso que tienen los empleados del área administrativa es el normativo, en donde la lealtad es una obligación moral, debido a que la mayoría de la población participan de manera activa y aportan ideas para promover la mejora continua de la institución y de su área de trabajo. El compromiso afectivo permite que los empleados puedan realizar sus funciones con eficiencia y eficacia procurando la satisfacción laboral y su espíritu colaborativo. (Ruiz de Alba Robledo, 2013)

Atributos personales, una huella en la vida de las personas

Este factor ha permitido la colaboración del personal administrativo en las actividades de la institución y la integración con facilidad a los trabajos en equipo, los departamentos que en ocasiones presentan disposición para colaborar es la Dirección de Participación Ciudadana y Comunitaria, Fiscalización, Prefectura y Viceprefectura. La mayoría del



personal lleva trabajando menos de un año y han demostrado pro-actividad. La escucha activa y la comunicación con fluidez y facilidad se presenta con mayor frecuencia entre el personal de 29 a 38 años.

Durante la entrevista los directores de los departamentos destacaron los siguientes atributos en el personal administrativo: profesionales, respetuosos, responsables, colaboradores, comprometidos, solidarios, honestos, trabajo en equipo, iniciativa, voluntad, predisposición, participativos, actitud positiva, alegres y éticos.

4.4. Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo

La información recopilada ha demostrado que el liderazgo influye de manera positiva en el desempeño laboral, debido a que, al utilizar el propio criterio para resolver un problema contribuye al desarrollo de la institución, sin embargo, no debería dejarse de lado la opinión del equipo de trabajo. Cada empleado cuenta con el líder como un guía a quien recurrir en momentos complicados, todos aportan individualmente y como equipo, animados por lograr de la mejor manera posible cada uno de los proyectos. (Hunters Americas, s.f.)

La toma de decisiones influye de manera directa en el desempeño laboral, debido a que, son tomadas por el personal administrativo significando que poseen destrezas, habilidades y sobre todo experiencia en sus trabajos, además de que se encuentran preparados académicamente al contar con estudios universitarios, permitiéndoles afrontar situaciones o problemas dentro de la institución, teniendo en cuenta que los beneficios según (Angúlo, 2017) son: “Identificar y analizar el problema, reconocer los criterios de selección, definir la prioridad, generar alternativas de solución, realizar una evaluación de las alternativas, elegir una solución”.



El entorno físico al ser un espacio donde el personal se desempeña por lo menos 8 horas diarias, quienes trabajan en la institución en lo posible mantienen limpios y ordenados sus lugares de trabajo y al no contar con los requerimientos necesarios en cuanto a amplitud para instalarse de manera correcta con los bienes y materiales que disponen, afecta directamente al correcto desempeño laboral dificultándoles la realización efectiva de las funciones establecidas, esto puede “influir en la relación entre compañeros y la salud física y mental del empleado, además, las instalaciones deben contar con elementos físicos como temperatura e iluminación adecuadas, control de ruido y aire fresco” (El empleo, 2013).

El contar con buenas relaciones interpersonales, facilita el oportuno intercambio de información cuando alguien lo requiere, indicando que existe un compromiso por parte del personal hacia el aporte de ideas para la institución; mientras que las relaciones deficientes “pueden llegar a convertirse en un importante factor de riesgo psicosocial, afectando al estado de salud y bienestar del individuo” (Segurado Torres, y otros, 2008).

La estabilidad laboral interfiere de manera directa con la responsabilidad, por lo que “generará automáticamente más productividad, puesto que una mejora en las condiciones para los trabajadores optimizará también su eficacia” (Barragán, s.f.). Si los empleados están satisfechos con la remuneración percibida cumplirán con sus funciones, actividades y horarios definidos y para garantizar dicha estabilidad “el trabajador que no va a permanecer dentro de la empresa no tiene los mismos incentivos a la responsabilidad” (García Abad, 2016).

El recibir un buen trato y mantener una comunicación efectiva ayudará a tener “una mejor imagen de la empresa, mayor compromiso, rendimiento laboral, más y mejores ideas de mejora, menores inconvenientes para la empresa” (Iris Integra, 2014). Si no existe buenas



relaciones y una adecuada comunicación puede afectar en la integración de los trabajos en equipo, la proactividad y la escucha activa. Hoy en día muchas instituciones se centran en los valores personales, dejando en un segundo plano lo que se pone en el currículum vitae. (EAE Business School, s.f.)

El tener un equipo de trabajo comprometido con la institución nos pueden traer algunos beneficios como: “mayor satisfacción laboral, mayor retención y menor rotación, mayor productividad, mayor rentabilidad, menor absentismo, mayor lealtad” (UP Spain, s.f.). Dentro de la Prefectura del Azuay se ve reflejado con el apoyo de los compañeros cuando alguien lo requiere, además de que “un buen trabajo en equipo puede favorecer la creatividad y el aprendizaje; la creatividad aumenta cuando las personas trabajan juntas como un equipo, se mezcla fortalezas, reduce el estrés, mejora el desempeño, aumenta la eficiencia y la productividad” (García Allen, 2020).

Mientras que el sentido de pertenencia se ve reflejado en las respuestas obtenidas del personal administrativo indicando que tienen un buen sitio para trabajar comparándolas con otras instituciones y que no deseen cambiar sus puestos de trabajo refleja que un colaborador se sienta parte de la empresa y tome los objetivos del equipo como propios; al estar comprometido con el trabajo se aumenta el desempeño y mejora el ambiente laboral al mantener una actitud positiva. (Chavez Montes de Oca, 2019)

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA

5.1. Estrategias de intervención

Variable	Objetivo	Estrategias	Plazo
Liderazgo	Potenciar el liderazgo de los coordinadores o directores de departamentos y sus equipos de trabajo.	- Definir un tiempo a la semana para el intercambio de información laboral.	Corto
		- Dar autonomía al personal administrativo a partir de un liderazgo democrático.	Mediano
		- Realizar talleres educativos semestrales con los grupos de trabajo con el fin de minimizar jerarquías.	
		- Desarrollar procesos que permitan fortalecer el liderazgo en el personal administrativo del género femenino.	
Relaciones interpersonales	Desarrollar destrezas de interacción con la finalidad de fomentar relaciones laborales sanas y de solidaridad.	- Realizar talleres semestrales en los cuales se promueva la escucha y comprensión de necesidades del grupo de trabajo.	Mediano
		- Programar actividades sociales que permita una mayor integración del personal administrativo.	
Estabilidad laboral	Fomentar la estabilidad laboral del personal administrativo.	- Sensibilizar a partir de capacitaciones, la responsabilidad laboral, horarios de trabajo y la importancia del cumplimiento de funciones.	Mediano
		- Realizar acuerdos entre los directores de los departamentos y el personal administrativo que demanden diferentes horarios y actividades, en cuanto a la racionalización horaria y actividades a desempeñarse.	Corto



Toma de decisiones	Mejorar el nivel de participación del personal administrativo en actividades que realiza la institución.	<ul style="list-style-type: none">- Promover estrategias de comunicación que faciliten la identificación y resolución de problemas.- Fomentar la diversidad de ideas u opiniones de los diferentes grupos étnicos, según su étnia y género.- Aprovechar a través de espacios de interacción los saberes indígenas en el desarrollo del trabajo administrativo.	Mediano
Motivación	Potenciar la satisfacción laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay	<ul style="list-style-type: none">- Realizar conversatorios internos en los departamentos, en los cuales se fomente la motivación personal-laboral.- Reconocer los logros obtenidos mediante incentivos simbólicos y verbales al personal administrativo.	Corto
Trabajo en equipo	Mejorar las relaciones de grupos de trabajo, el nivel de compañerismo y cooperación.	<ul style="list-style-type: none">- Incorporar a todo el equipo de trabajo en actividades que se realicen en la institución.- Construir objetivos comunes entre todo el grupo de trabajo.- Realizar grupos focales en donde se genere un intercambio de experiencias con gobiernos locales, que permitan el reconocimiento de los logros obtenidos por los equipos de trabajo.- Gestionar capacitaciones sobre la importancia de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) que permita la facilidad de un trabajo articulado entre el personal administrativo.	Corto
Sentido de pertenencia	Potenciar el sentido de pertenencia de los empleados administrativos de la institución.	<ul style="list-style-type: none">- Crear espacios de interacción en donde se exponga los propósitos y objetivos, así como la importancia de los empleados dentro de la institución.	Mediano



Entorno físico	Crear un espacio físico favorable en la institución.	- Adecuar nuevos espacios físicos para los departamentos de Participación Ciudadana y Comunitaria, Comunicación Institucional, Economía Comunitaria y Vialidad.	Mediano
Responsabilidad laboral	Potenciar la responsabilidad laboral de los empleados administrativos de la institución.	- Entrega de reconocimientos a los empleados y empleadas de la institución por su ardua labor y responsabilidad.	Corto
		- Instaurar conversatorios internos en los departamentos, en donde se establezcan los límites y funciones de los empleados administrativos a partir del protocolo que existe en la institución.	Mediano
Compromiso	Fomentar el involucramiento de los grupos étáeos en las decisiones que se tomen dentro de la institución.	- Organizar espacios en donde los diferentes grupos étáeos aporten con ideas para la mejora continua de la institución, a fin de que se sientan parte de ella.	Mediano
Competencias	Desarrollar actividades que permitan la identificación de las competencias adquiridas por el personal administrativo.	- Crear un día de fraternidad en donde el personal de la Prefectura del Azuay, dé a conocer sus habilidades y experiencias adquiridas en su trabajo.	Mediano
Atributos personales	Rescatar los atributos personales de los empleados y empleadas administrativos de la institución.	- Desarrollar talleres semestrales en los cuales se identifiquen y reconozcan los atributos personales que poseen los empleados y empleadas de la institución.	Mediano

CONCLUSIONES

Las conclusiones de esta investigación han sido estructuradas de acuerdo a los objetivos específicos planteados inicialmente, logrando establecer:

- Que, el personal administrativo en su mayoría se encuentra en la adultez temprana, es decir, entre 29 a 38 años, el grupo que prevalece es el género masculino, son contratados por servicios ocasionales y por libre nombramiento y remoción, tienen formación de tercer nivel, se encuentran trabajando menos de un año, sus ingresos son relativamente acordes a sus funciones y por lo general, las personas del género femenino laboran en cargos administrativos y los del género masculino en cargos técnicos.
- Que, la mayor parte de los directores o coordinadores de los diferentes departamentos, se auto identifican con el género masculino y se encuentran entre los 51-60 años, además cuentan con estudios de cuarto nivel, se trabajando menos de un año y tienen contrato por libre nombramiento y remoción.
- Que, las perspectivas sobre el clima laboral que tiene el género femenino y el género masculino son totalmente diferentes, debido a que el género masculino casi siempre mantiene “buenas” relaciones laborales.
- Que, el personal administrativo que se encuentra entre los 18-58 años aportan con ideas para la mejora continua de la institución, sin embargo, quienes se encuentran entre 59-69 años nunca aportan con ideas.

Que, el clima laboral ha sido analizado sobre las siguientes dimensiones:

- Que, la toma de decisiones para resolver problemas de la institución, por lo general, es asumida por el personal administrativo.



- Que, la motivación en referencia al buen trato por parte de sus jefes inmediatos mejora la comunicación asertiva. En ocasiones el trabajo que realizan los empleados no es reconocido, ni simbólicamente ni verbalmente, reduciendo la productividad laboral.
- Que, algunos miembros del personal administrativo que tienen nombramiento permanente no se encuentran conformes con la remuneración percibida, ni con los procesos de contratación. Mientras que los directores o coordinadores expresan que *“la estabilidad laboral depende del desempeño de cada una de las personas”* y por otra parte manifiestan que *“no existe estabilidad porque es una institución pública”*.
- Que, el personal administrativo casi siempre recibe el apoyo de sus compañeros, tienen facilidad para integrarse al trabajo en equipo y consultan a sus compañeros sobre alguna actividad.
- Que, el liderazgo es flexible, pues la mayoría del personal administrativo resuelve un problema utilizando sus propios criterios, teniendo habilidades, asertividad, autocontrol, responsabilidad y sobre todo procuran identificar los problemas en sus estados iniciales.
- Que, el entorno físico es *“apropiado”* para la mayoría de los departamentos, pues cuentan con los recursos materiales y bienes muebles suficientes para desempeñar correctamente sus funciones, sin embargo, en los departamentos de Participación Ciudadana y Comunitaria, Economía Comunitaria, Comunicación Institucional y Vialidad no cuentan con el espacio físico suficiente, el cual dificulta que realicen sus actividades. Los directores o coordinadores entrevistados expresan que *“existe humedad, baja señal de internet, no tienen una adecuada estructura y existe contaminación de información”*.
- Que, las relaciones interpersonales son *“buenas”*, sin embargo, indicaron que existen compañeros que no les brindan la información requerida y que no siempre se toma en



cuenta las opiniones del personal para resolver algún problema. Los directores o coordinadores manifiestan que *“existen buenas relaciones interpersonales, debido a que es una relación sin jerarquías, y tienen funciones bien definidas”*.

- Que, la mayoría del personal administrativo poseen sentido de pertenencia indicando que la institución siempre es un buen sitio para trabajar y nunca estarían dispuestos a cambiar sus lugares de trabajo, no obstante, un grupo de personas que tienen entre 3 a 5 años laborando indican lo contrario.

Que, el desempeño laboral ha sido analizado sobre las siguientes dimensiones:

- Que, existe responsabilidad laboral pues la mayoría del personal administrativo desempeña las funciones y actividades establecidas con eficiencia y eficacia, respetando la jornada laboral; los directores o coordinadores entrevistados manifiestan que *“existe un protocolo en donde se encuentran estipuladas las funciones de cada departamento”* pero que *“algunos empleados no tienen definidos cuáles son sus límites y funciones”* o que *“no se despachan rápido los documentos”*.
- Que, las competencias del personal administrativo casi siempre responden a las necesidades de sus puestos de trabajo, permitiéndoles incorporar nuevos conocimientos, aptitudes y habilidades.
- Que, el compromiso casi siempre está presente en el personal administrativo, debido a que, en ocasiones participan de manera activa en las actividades de la institución y aportan ideas para la mejora continua, sin embargo, las personas entre 59 a 69 años en ocasiones aportan ideas.



- Que, los atributos personales de los empleados han permitido la colaboración en las actividades de la institución y la fácil integración a los trabajos en equipo. Los atributos destacados por los directores o coordinadores de los departamentos en el personal administrativo son: profesionales, respetuosos, responsables, colaboradores, comprometidos, solidarios, iniciativa, voluntad, participativos.
- Que, los directores o coordinadores entrevistados evalúan al desempeño de sus colaboradores administrativos como “buena” debido a que, *“existe un protocolo para evaluación del personal administrativo”* y en algunas ocasiones *“falta de eficiencia”*.
- Que, los directores o coordinadores entrevistados expresan que se han realizado acciones para el bienestar de sus colaboradores administrativos como *“encuentros y espacios de convivencia, reuniones para socializar temas laborales, gestión de capacitaciones”*.
- Que las estrategias planteadas desde Trabajo Social han sido realizadas bajo un enfoque sistémico, el cual incorpora a todo el personal que conforma la Prefectura del Azuay.
- Que, el clima laboral influye en el desempeño del personal administrativo de la Prefectura del Azuay.



RECOMENDACIONES

- Crear una unidad o departamento de Trabajo Social con un equipo interdisciplinario, el cual se encargue del bienestar y desarrollo integral del personal que conforma la Prefectura del Azuay, además, de promover un clima y desempeño laboral adecuado.
- Realizar un seguimiento anual sobre el clima laboral y su influencia en el desempeño del personal administrativo, procurando facilitar condiciones favorables de trabajo que involucren ambientes adecuados físicos, buenas relaciones interpersonales, motivación, estabilidad laboral, que faciliten el bienestar del personal administrativo para el cumplimiento de las funciones asignadas dentro de la institución.
- Implementar proyectos de investigación e intervención con todo el personal que conforma la Prefectura del Azuay, encaminados a la mejora del clima y desempeño laboral.
- Realizar convenios con instituciones o universidades relacionadas con el comportamiento social con la finalidad de generar procesos académicos- prácticos.



BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Enríquez, H. H. (enero de 2016). *"TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA ORGANIZACIONAL (Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango)"*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar. Facultad de Huanidades: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte, Vol 9, núm 1-2*, 125.
- Angúlo, R. (29 de septiembre de 2017). *Click Balance*. Obtenido de Ventajas de realizar una buena toma de decisiones en tu empresa: <https://clickbalance.com/blog/contabilidad-y-administracion/ventajas-de-realizar-una-buena-toma-de-decisiones-en-tu-empresa/>
- Arbeláez Agudelo, B. M. (2010). Intervención del Trabajador Social en el proceso de gestión humana y la medición del clima organizacional. *Revista de la Facultad de Trabajo Social, Vol24, N°24.*, 82-88.
- Barragán, A. (s.f.). *Pymerang*. Obtenido de Ventajas de la Responsabilidad Social Empresarial: <http://www.pymerang.com/direccion-de-negocios/990-tenemos-empleados-mas-involucrados-gracias-al-empowerment>
- Barraza, A. &. (2008). Compromiso organizacional de docentes de una institucion de educacion media superior. *Innovacion educativa* , 20-35.
- Bordas Martinez , M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED.
- Cabeza de Vergara, L., Muñoz Santiago, A., & Vivero Santis, S. M. (2004). *Aproximación al proceso de toma de decisiones en la empresa barranquillera*. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3601/2321>
- Cabeza de Vergara, L., Muñoz, S., & Alberto, E. (enero-junio de 2010). *Análisis del proceso de toma de decisiones, vision desde la Pyme y la gran* . Obtenido de Cuadernos Latinoamericanos de Administración.vol. VI, núm. 10.: <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634363002.pdf>
- Chavez Montes de Oca, V. (11 de noviembre de 2019). *Profesionistas.org.mx*. Obtenido de Qué es el sentido de pertenencia en el trabajo: <https://profesionistas.org.mx/que-es-el-sentido-de-pertenencia-en-el-trabajo/>
- Chiavenato, I., Villamizar, G., & García, R. (2000). *Administracion de recursos humanos*. Colombia: McGraw Hill.



- Dávila de León, M. C., & Jiménez García, G. (2012). *Universidad Complutense de Madrid. Dpto. de Psicología Social. Facultad de CC.* Obtenido de SENTIDO DE PERTENENCIA, COMPROMISO AFECTIVO Y PROBABILIDAD DE CONTINUAR EN EL FUTURO EN EMPLEADOS QUE PROPORCIONAN SERVICIOS DE CONTACT CENTER EN ESPAÑA Y EN PERU.: <http://www.fes-sociologia.com/files/congress/11/papers/274.doc>
- EAE Business School. (s.f.). *10 cualidades del empleado ideal* . Obtenido de <https://www.eaprogramas.es/blog/10-cualidades-del-empleado-ideal>
- El empleo.* (08 de julio de 2013). Obtenido de Espacios adecuados favorecen un mejor desempeño laboral: <https://www.eempleo.com/co/noticias/tendencias-laborales/espacios-adecuados-favorecen-un-mejor-desempeno-laboral-4351>
- Gallegos. (2016). *Clima Organizacional y su relacion con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016.* Obtenido de Repositorio UNSA: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4637>
- García Abad, G. (16 de junio de 2016). *Argumentos económicos.* Obtenido de 9 beneficios de la estabilidad laboral: <https://argumentoseconomicos.com/2016/06/16/9-beneficios-de-la-estabilidad-laboral/>
- García Allen, J. (2020). *Psicología y mente.* Obtenido de Los 5 beneficios del trabajo en equipo: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/beneficios-trabajo-en-equipo>
- García Hodgson, M. E., Melgara Estrada, R. J., & Villarreyna Centeno, I. (2016). *Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.* Obtenido de Incidencia del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores: <http://repositorio.unan.edu.ni/1970/1/17332.pdf>
- Garrido. (2018). *Repositorio Académico USMP.* Obtenido de Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres de la Sede de Lima: file:///C:/Users/HP/Downloads/garrido_mal.pdf
- Gonzales, V. (2002). *¿Que significa ser un profesional competente? Revista Cubana de educacion superior, 45-53.*
- Hunters Americas. (s.f.). *Beneficios del liderazgo.* Obtenido de <http://www.hlghunters.com/blog/156-beneficios-del-liderazgo>
- Iris Integra. (04 de noviembre de 2014). *¿Cuáles son los beneficios de la motivación en el trabajo?* Obtenido de <http://www.iris-integra.net/cuales-son-los-beneficios-de-la-motivacion-en-el-trabajo/>



- Joblers. (s.f.). *Clima laboral negativo*. Obtenido de <https://www.joblers.net/clima-laboral-negativo/>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivación y Personalidad 3ra Edición*. Harper: Díaz de Santos, S.A. 1991.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales v.16 n.3 Marcaibo*.
- Ramos, M. (2015). *La responsabilidad laboral de los grupos de empresas*. España: Bomarzo.
- Ros Guasch, J. (Julio de 2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos*. Obtenido de Universidad Autónoma de Barcelona: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz de Alba Robledo, J. L. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de estudios empresariales. Segunda época*, 67'86.
- Ruiz Segura, C. M. (2009). "*NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EMPRESAS PÚBLICAS Y*". Obtenido de Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile: <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>
- Sáenz, F. Z. (2013). Satisfacción y motivación profesional. *SCIELO. Anales Sis San Navarra vol.36 no.2 Pamplona may./ago.* .
- Salas, L. (2017). *Clima Organizacional y desempeño laboral en el servicio Gineco Obstetricia Hospital Alberto Sabogal EsSalud 2017*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8716/Salas_PLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodriguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. . *ACIMED, vol 20, n.4, 67-75*.
- Sandoval, M. d. (28 de abril de 2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Obtenido de Mi materia en línea: https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf



- Schmidt, S. (22 de Junio de 2006). *Competencias, Habilidades cognitivas, destrezas practicas y actitudes. Definiciones y desarrollo* . Obtenido de Academia.edu: <https://www.academia.edu/download/54821960/definicion-comphabdestrezas.pdf>
- Segurado Torres, A., Agulló Tomás , E., Rodríguez Suárez, J., Agulló Tomás, M. S., Boada i Grau, J., & Medina Centeno, R. (2008). Las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral. *Psicothema*, vol 20, n.4, , 739-744. Obtenido de <http://www.psicothema.com/pdf/3549.pdf>
- Socorro Marquéz, F. O. (14 de junio de 2004). *Gestiopolis*. Obtenido de Estabilidad laboral. otro paradigma que cambia: <https://www.gestiopolis.com/estabilidad-laboral-otro-paradigma-que-cambia/>
- Topa , G., & Morales, F. (2006). Identificación organizacional y proactividad personal en grupos de trabajo: un modelo de ecuaciones estructurales. *Revistas científicas de la Universidad de Murcia*, 234-242.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., París, G., & Cela, J. (2011). Competencias de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 15, núm 3., 4.
- UP Spain. (s.f.). *Los 6 beneficios de tener empleados comprometidos*. Obtenido de <https://www.up-spain.com/blog/los-6-beneficios-de-tener-empleados-comprometidos/>
- Williams Rodríguez, L. V. (Febrero de 2013). *Repositorio de la Universidad Autónoma de Nuevo León*. Obtenido de Estudio Diagnóstico de clima laboral en una Dependencia Pública: <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>
- Yañez Gallardo, R., Mallén Arenas, C., & Ripoll Novales, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfaccion laboral general. *Liber.v.16.n.2 Lima jul./dic.*
- Zayas Agüero, P. M., & Cabrera Ferreiro, N. (2006). *Universidad de Olguín "Oscar Lucero Moya"*. Obtenido de Liderazgo Empresarial: [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33794081/Liderazgo_Empresarial.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLiderazgo_Empresarial.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=ASIATUSBJ6BABY6CJVNP%2F20200415%2Fus-east-1%](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33794081/Liderazgo_Empresarial.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLiderazgo_Empresarial.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=ASIATUSBJ6BABY6CJVNP%2F20200415%2Fus-east-1%2F)



ANEXOS

Anexo N° 1

Modelo de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Prefectura del Azuay

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales Carrera de Trabajo Social				 UNIVERSIDAD DE CUENCA		
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIATURA DE TRABAJO SOCIAL						
ENCUESTA SOBRE LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS Y LAS EMPLEADAS DEL ÀREA ADMINISTRATIVA DE LA PREFECTURA DEL AZUAY						
El presente cuestionario tiene como objetivo medir el clima y su influencia en el desempeño laboral; los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de acción, con el fin de ofrecer mejoras a las políticas y procedimientos de la institución.						
Nota: La información marcada en este cuestionario, es de total confidencialidad y se garantiza que serán usados única y exclusivamente con fines de investigación. Por lo tanto, esperamos contar con su completa sinceridad y responder la totalidad de las preguntas.					Núm. encuesta:	
1. Datos personales.						
				Edad		
Género:	Femenino		Masculino		Otro (especifique)	
Instrucción:	Primaria		Etnia:	Mestizo		
	Secundaria			Indígena		
	Universitaria			Blanco		
	Post grado			Afro ecuatoriano		
Departamento de trabajo a la que pertenece dentro de la institución						
Tipo de contrato:	Contrato por nombramiento permanente		Tiempo trabajando en la institución	Menos de 1 año		
	Contrato por libre nombramiento y remoción			De 1 a 2 años		
	Contrato por servicios ocasionales			De 3 a 4 años		
	Otros (especifique)			De 5 años en adelante		
2. Señale con una X la respuesta.						
N°	PREGUNTA	Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
CLIMA LABORAL						
1	¿Usted utiliza su propio criterio para resolver algún problema?					
2	¿Sus compañeros toman decisiones libremente, es decir sin tomar en cuenta su opinión?					
3	¿Usted suele dar explicaciones a sus compañeros de las actividades que realiza dentro de la institución?					



4	¿Recibe el apoyo de sus compañeros dentro de la institución?					
5	¿Cuándo se presenta un problema, usted se lo comunica inmediatamente a su jefe inmediato?					
6	¿Sus compañeros se integran para realizar actividades que tiene la institución?					
7	Cuando usted requiere de alguna información ¿Sus compañeros le brindan la información solicitada?					
8	¿Cree que recibe un buen trato por parte de su jefe inmediato?					
9	¿Es efectiva la comunicación dentro de la Institución?					
10	¿Dentro de alguna actividad en equipo, usted NO consultaría con sus compañeros sobre alguna situación?					
11	¿Mantiene buenas relaciones (empatía, compañerismo) con sus compañeros de trabajo?					
12	¿La remuneración que percibe es la adecuada por sus funciones desempeñadas?					
13	¿Estaría dispuesto o dispuesta a cambiar de trabajo, suponiendo que le pagaran igual y desempeñar las mismas funciones?					
14	¿Sus opiniones son tomadas en cuenta para resolver algún problema dentro de la Institución?					
15	¿Cree usted que esta institución es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras empresas que usted conoce?					
16	¿Ha recibido alguna vez un incentivo NO económico por su trabajo?					
17	¿Se siente bien con los procesos de contratación existente en la institución?					
18	¿La institución tiene un adecuado espacio físico de trabajo?					
19	¿Su lugar de trabajo tiene suficiente espacio para movilizarse?					
20	¿Usted estaría de acuerdo si le cambiaran de puesto de trabajo a un área en la cual usted no tiene conocimiento?					
21	¿Su lugar de trabajo se encuentra limpio y ordenado?					
22	¿Cuándo se presenta un problema, usted lo soluciona por sí mismo sin consultar a su jefe inmediato?					
23	¿Los bienes materiales con los que cuenta, son los adecuados para el cumplimiento de sus actividades?					
DESEMPEÑO LABORAL						
24	¿Cumple con la ejecución de sus funciones y actividades encomendadas?					
25	¿Su experiencia laboral permite un mejor desempeño en su lugar de trabajo?					
26	¿Demuestra pro-actividad en su desempeño laboral?					



	PREGUNTA	Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
27	¿Ud. siente que ha incorporado nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, a partir de su puesto actual de trabajo?					
28	¿Aporta ideas para la mejora continua de la institución y del área de trabajo?					
29	¿Los conocimientos que posee responden a las necesidades de su puesto laboral?					
30	¿Cumple y respeta la jornada laboral?					
31	¿Sabe escuchar y se comunica con fluidez y facilidad?					
32	¿Se integra con facilidad a trabajos en equipo?					
33	¿Cumple con los tiempos establecidos para el desarrollo de sus actividades?					
34	¿Presenta disposición para colaborar en las actividades de la institución?					
35	¿Participa de manera activa en las actividades que realiza la institución?					
¡Gracias por su colaboración!						

Anexo N° 2

Entrevista a los coordinadores o directores de los departamentos de la Prefectura del Azúay

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales Carrera de Trabajo Social			UNIVERSIDAD DE CUENCA
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIATURA DE TRABAJO SOCIAL ENCUESTA SOBRE LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS Y LAS EMPLEADAS DEL ÀREA ADMINISTRATIVA DE LA PREFECTURA DEL AZUAY			
La presente entrevista tiene como objetivo medir el clima y su influencia en el desempeño laboral; los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de acción, con el fin de ofrecer mejoras a las políticas y procedimientos de la institución.			
Nota: La información brindada, es de total confidencialidad y se garantiza que serán usados única y exclusivamente con fines de investigación. Por lo tanto, esperamos contar con su completa sinceridad y responder la totalidad de las preguntas.			Núm. entrevista:
3. Datos personales.			
			Edad
Género:	Femenino		Masculino
Instrucción:	Primaria		Etnia:
	Secundaria		Mestizo
	Universitaria		Indígena
	Post grado		Blanco
			Afro ecuatoriano
Departamento de trabajo a la que pertenece dentro de la institución			
Tipo de contrato:	Contrato por nombramiento permanente		Tiempo trabajando en la institución
	Contrato por servicios ocasionales		Menos de 1 año
	Contrato por libre nombramiento y remoción		De 1 a 2 años
	Otros (especifique)		De 3 a 4 años
			De 5 años en adelante
1. ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA			
N°	PREGUNTA	RESPUESTA	
1	¿Cómo es la relación de trabajo entre los jefes de área y sus colaboradores administrativos?		



2	¿Considera que los colaboradores administrativos cumplen con las normas o procedimientos que tiene la institución? ¿Por qué?	
3	¿Considera que los espacios físicos son acordes y priorizan el bienestar del personal? ¿Por qué?	
4	¿Considera que en la institución los empleados tienen estabilidad laboral?	
5	¿Qué atributos personales destaca en los colaboradores?	
6	¿Cuál de ellos considera que es el más importante en el desempeño laboral? ¿Por qué?	
7	¿Cómo evalúa el desempeño de sus colaboradores administrativos?	
8	¿Se realizan acciones para mejorar el bienestar físico, psicológico, económico y laboral de los colaboradores administrativos? ¿Cuáles?	
¡Gracias por su colaboración!		



Anexo N° 3

Cuadro N° 5. Departamento de trabajo a la que pertenece dentro de la institución según el género (porcentaje)

DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	GENERO		Total
	FEMENINO	MASCULINO	
DIRECCION DE PLANIFICACION	5	7	12
SECRETARIA GENERAL	2,2%	3,1%	5,4%
DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	6	2	8
VICEPREFECTURA	2,7%	,9%	3,6%
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA	2	4	6
DIRECCION DE SINDICATURA	,9%	1,8%	2,7%
DIRECCION DE TALLERES	3	0	3
DIRECCION FINANCIERA	1,3%	,0%	1,3%
PREFECTURA	5	8	13
DIRECCION DE VIALIDAD	2,2%	3,6%	5,8%
COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	3	2	5
DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	1,3%	,9%	2,2%
DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	2	4	6
DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	,9%	1,8%	2,7%
DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	8	8	16
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	3,6%	3,6%	7,1%
DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA Y COMUNITARIA	5	1	6
DIRECCION DE PROCESO Y TECNOLOGIAS	2,2%	,4%	2,7%
	2	14	16
	,9%	6,3%	7,1%
	6	4	10
	2,7%	1,8%	4,5%
	3	8	11
	1,3%	3,6%	4,9%
	2	2	4
	,9%	,9%	1,8%
	4	1	5
	1,8%	,4%	2,2%
	6	6	12
	2,7%	2,7%	5,4%
	4	6	10
	1,8%	2,7%	4,5%
	5	4	9
	2,2%	1,8%	4,0%
	12	11	23
	5,4%	4,9%	10,3%
	9	13	22
	4,0%	5,8%	9,8%
	4	2	6
	1,8%	,9%	2,7%



DIRECCION DE RIEGO	3	6	9
	1,3%	2,7%	4,0%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	3	2	5
	1,3%	,9%	2,2%
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	3	4	7
	1,3%	1,8%	3,1%
Total	105	119	224
	46,9%	53,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

Anexo N° 4

Cuadro N° 6. Departamento de trabajo a la que pertenece dentro de la institución según el nivel de instrucción (porcentaje)

		NIVEL DE INSTRUCCIÓN				Total
		PRIMAR IA	SECUNDAR IA	UNIVERSITA RIA	POST GRAD O	
DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE PLANIFICACION	1	0	11	0	12
		,4%	,0%	4,9%	,0%	5,4%
	SECRETARIA GENERAL	0	5	3	0	8
		,0%	2,2%	1,3%	,0%	3,6%
	DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	0	2	4	0	6
		,0%	,9%	1,8%	,0%	2,7%
	VICEPREFECTURA	0	0	1	2	3
		,0%	,0%	,4%	,9%	1,3%
	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA	0	1	12	0	13
		,0%	,4%	5,4%	,0%	5,8%
	DIRECCION DE SINDICATURA	0	1	4	0	5
		,0%	,4%	1,8%	,0%	2,2%
	DIRECCION DE TALLERES	1	0	5	0	6
		,4%	,0%	2,2%	,0%	2,7%
	DIRECCION FINANCIERA	0	1	14	1	16
		,0%	,4%	6,3%	,4%	7,1%
	PREFECTURA	0	1	4	1	6
		,0%	,4%	1,8%	,4%	2,7%
	DIRECCION DE VIALIDAD	0	0	13	3	16
		,0%	,0%	5,8%	1,3%	7,1%
COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	0	3	3	4	10	
	,0%	1,3%	1,3%	1,8%	4,5%	
	0	4	5	2	11	



DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	,0%	1,8%	2,2%	,9%	4,9%
DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	0	0	4	0	4
	,0%	,0%	1,8%	,0%	1,8%
DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	0	1	4	0	5
	,0%	,4%	1,8%	,0%	2,2%
DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	0	2	9	1	12
	,0%	,9%	4,0%	,4%	5,4%
DIRECCION DE FISCALIZACION	0	0	9	1	10
	,0%	,0%	4,0%	,4%	4,5%
DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	0	1	6	2	9
	,0%	,4%	2,7%	,9%	4,0%
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	1	5	13	4	23
	,4%	2,2%	5,8%	1,8%	10,3%
DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA Y COMUNITARIA	0	5	16	1	22
	,0%	2,2%	7,1%	,4%	9,8%
DIRECCION DE PROCESO Y TECNOLOGIAS	0	2	4	0	6
	,0%	,9%	1,8%	,0%	2,7%
DIRECCION DE RIEGO	0	1	7	1	9
	,0%	,4%	3,1%	,4%	4,0%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	0	2	2	1	5
	,0%	,9%	,9%	,4%	2,2%
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	0	0	6	1	7
	,0%	,0%	2,7%	,4%	3,1%
Total	3	37	159	25	224
	1,3%	16,5%	71,0%	11,2%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Anexo N° 5

Cuadro N° 11. Los compañeros toman decisiones libremente según el departamento (porcentaje)

DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	¿SUS COMPAÑEROS TOMAN DECISIONES LIBREMENTE, ES DECIR SIN TOMAR EN CUENTA SU OPINIÓN?					Total
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
DIRECCION DE PLANIFICACION	2	0	4	4	2	12
	,9%	,0%	1,8%	1,8%	,9%	5,4%
SECRETARIA GENERAL	0	0	5	1	2	8
	,0%	,0%	2,2%	,4%	,9%	3,6%
DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	0	0	3	2	1	6
	,0%	,0%	1,3%	,9%	,4%	2,7%
VICEPREFECTURA	0	0	1	1	1	3
	,0%	,0%	,4%	,4%	,4%	1,3%
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA	1	0	6	4	2	13
	,4%	,0%	2,7%	1,8%	,9%	5,8%
DIRECCION DE SINDICATURA	0	1	3	0	1	5
	,0%	,4%	1,3%	,0%	,4%	2,2%
DIRECCION DE TALLERES	1	2	2	1	0	6
	,4%	,9%	,9%	,4%	,0%	2,7%
DIRECCION FINANCIERA	1	2	4	8	1	16
	,4%	,9%	1,8%	3,6%	,4%	7,1%
PREFECTURA	1	0	3	2	0	6
	,4%	,0%	1,3%	,9%	,0%	2,7%
DIRECCION DE VIALIDAD	3	6	7	0	0	16
	1,3%	2,7%	3,1%	,0%	,0%	7,1%
COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	3	1	3	2	1	10
	1,3%	,4%	1,3%	,9%	,4%	4,5%
DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	2	0	7	2	0	11
	,9%	,0%	3,1%	,9%	,0%	4,9%
DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	0	2	1	1	0	4
	,0%	,9%	,4%	,4%	,0%	1,8%
DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	1	0	2	2	0	5
	,4%	,0%	,9%	,9%	,0%	2,2%
DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	0	2	2	4	4	12
	,0%	,9%	,9%	1,8%	1,8%	5,4%
DIRECCION DE FISCALIZACION	0	0	9	1	0	10
	,0%	,0%	4,0%	,4%	,0%	4,5%
DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	0	2	5	1	1	9
	,0%	,9%	2,2%	,4%	,4%	4,0%
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	1	5	11	3	3	23
	,4%	2,2%	4,9%	1,3%	1,3%	10,3%
	3	3	8	7	1	22



DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA Y COMUNITARIA	1,3%	1,3%	3,6%	3,1%	,4%	9,8%
DIRECCION DE PROCESO Y TECNOLOGIAS	0,0%	2,9%	3,1%	1,4%	0,0%	6,7%
DIRECCION DE RIEGO	2,9%	3,1%	2,9%	2,9%	0,0%	9,4%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	0,0%	0,0%	3,1%	1,4%	1,4%	5,5%
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	1,4%	0,0%	3,1%	3,1%	0,0%	7,3%
Total	22	31	97	53	21	224
	9,8%	13,8%	43,3%	23,7%	9,4%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

Anexo N° 6

Cuadro N° 14. Apoyo de compañeros dentro de la institución según el departamento (porcentaje)

DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE	¿RECIBE EL APOYO DE SUS COMPAÑEROS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN?				Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	
DIRECCION DE PLANIFICACION		10	1	1	0	12
		4,5%	,4%	,4%	,0%	5,4%
SECRETARIA GENERAL		3	4	1	0	8
		1,3%	1,8%	,4%	,0%	3,6%
DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA		3	0	3	0	6
		1,3%	,0%	1,3%	,0%	2,7%
VICEPREFECTURA		3	0	0	0	3
		1,3%	,0%	,0%	,0%	1,3%
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA		11	2	0	0	13
		4,9%	,9%	,0%	,0%	5,8%
DIRECCION DE SINDICATURA		4	0	1	0	5
		1,8%	,0%	,4%	,0%	2,2%



DIRECCION DE TALLERES	3	2	0	1	6
	1,3%	,9%	,0%	,4%	2,7%
DIRECCION FINANCIERA	5	5	4	2	16
	2,2%	2,2%	1,8%	,9%	7,1%
PREFECTURA	4	1	1	0	6
	1,8%	,4%	,4%	,0%	2,7%
DIRECCION DE VIALIDAD	6	4	4	2	16
	2,7%	1,8%	1,8%	,9%	7,1%
COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	9	0	1	0	10
	4,0%	,0%	,4%	,0%	4,5%
DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	4	5	2	0	11
	1,8%	2,2%	,9%	,0%	4,9%
DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	2	2	0	0	4
	,9%	,9%	,0%	,0%	1,8%
DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	2	2	1	0	5
	,9%	,9%	,4%	,0%	2,2%
DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	9	2	1	0	12
	4,0%	,9%	,4%	,0%	5,4%
DIRECCION DE FISCALIZACION	7	1	2	0	10
	3,1%	,4%	,9%	,0%	4,5%
DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	4	1	3	1	9
	1,8%	,4%	1,3%	,4%	4,0%
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	16	5	2	0	23
	7,1%	2,2%	,9%	,0%	10,3%
DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA Y COMUNITARIA	10	8	3	1	22
	4,5%	3,6%	1,3%	,4%	9,8%
DIRECCION DE PROCESO Y TECNOLOGIAS	1	3	2	0	6
	,4%	1,3%	,9%	,0%	2,7%
DIRECCION DE RIEGO	4	3	2	0	9
	1,8%	1,3%	,9%	,0%	4,0%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	1	0	4	0	5
	,4%	,0%	1,8%	,0%	2,2%
	4	3	0	0	7



DIRECCION DE TALENTO HUMANO	1,8%	1,3%	,0%	,0%	3,1%
Total	125	54	38	7	224
	55,8%	24,1%	17,0%	3,1%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

Anexo N° 7

Cuadro N° 18. Integración de compañeros para realizar actividades que tiene la institución según el departamento (porcentaje)

DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN		¿SUS COMPAÑEROS SE INTEGRAN PARA REALIZAR ACTIVIDADES QUE TIENE LA INSTITUCIÓN?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
DIRECCION DE PLANIFICACION		6	5	1	0	0	12
		2,7%	2,2%	,4%	,0%	,0%	5,4%
SECRETARIA GENERAL		5	1	1	1	0	8
		2,2%	,4%	,4%	,4%	,0%	3,6%
DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA		1	4	0	1	0	6
		,4%	1,8%	,0%	,4%	,0%	2,7%
VICEPREFECTURA		1	0	2	0	0	3
		,4%	,0%	,9%	,0%	,0%	1,3%
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA		9	2	2	0	0	13
		4,0%	,9%	,9%	,0%	,0%	5,8%
DIRECCION DE SINDICATURA		3	2	0	0	0	5
		1,3%	,9%	,0%	,0%	,0%	2,2%
DIRECCION DE TALLERES		3	2	0	1	0	6
		1,3%	,9%	,0%	,4%	,0%	2,7%
DIRECCION FINANCIERA		5	7	3	1	0	16
		2,2%	3,1%	1,3%	,4%	,0%	7,1%
PREFECTURA		3	3	0	0	0	6
		1,3%	1,3%	,0%	,0%	,0%	2,7%
		4	4	3	4	1	16



DIRECCION DE VIALIDAD	1,8%	1,8%	1,3%	1,8%	,4%	7,1%
COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	4	4	1	1	0	10
DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	1,8%	1,8%	,4%	,4%	,0%	4,5%
DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	5	5	1	0	0	11
DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	2,2%	2,2%	,4%	,0%	,0%	4,9%
DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	1	3	0	0	0	4
DIRECCION DE FISCALIZACION	,4%	1,3%	,0%	,0%	,0%	1,8%
DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	1	3	1	0	0	5
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	,4%	1,3%	,4%	,0%	,0%	2,2%
DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA Y COMUNITARIA	7	5	0	0	0	12
DIRECCION DE PROCESO Y TECNOLOGIAS	3,1%	2,2%	,0%	,0%	,0%	5,4%
DIRECCION DE RIEGO	4	2	3	1	0	10
DIRECCION DE SECRETARIA DE	1,8%	,9%	1,3%	,4%	,0%	4,5%
	6	2	1	0	0	9
	2,7%	,9%	,4%	,0%	,0%	4,0%
	10	10	3	0	0	23
	4,5%	4,5%	1,3%	,0%	,0%	10,3%
	9	10	2	1	0	22
	4,0%	4,5%	,9%	,4%	,0%	9,8%
	0	5	1	0	0	6
	,0%	2,2%	,4%	,0%	,0%	2,7%
	3	5	0	1	0	9
	1,3%	2,2%	,0%	,4%	,0%	4,0%
	0	2	3	0	0	5
	,0%	,9%	1,3%	,0%	,0%	2,2%



ADMINISTRACION						
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	2	5	0	0	0	7
	,9%	2,2%	,0%	,0%	,0%	3,1%
Total	92	91	28	12	1	224
	41,1%	40,6%	12,5%	5,4%	,4%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

Anexo N° 8

Cuadro N° 19. Recepción de información solicitada según el departamento (porcentaje)

DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN		CUANDO USTED REQUIERE DE ALGUNA INFORMACIÓN ¿SUS COMPAÑEROS LE BRINDAN LA INFORMACIÓN SOLICITADA?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
DIRECCION DE PLANIFICACION	11	1	0	0	0	12	
	4,9%	,4%	,0%	,0%	,0%	5,4%	
SECRETARIA GENERAL	5	3	0	0	0	8	
	2,2%	1,3%	,0%	,0%	,0%	3,6%	
DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	3	1	1	1	0	6	
	1,3%	,4%	,4%	,4%	,0%	2,7%	
VICEPREFECTURA	3	0	0	0	0	3	
	1,3%	,0%	,0%	,0%	,0%	1,3%	
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA	9	2	2	0	0	13	
	4,0%	,9%	,9%	,0%	,0%	5,8%	
DIRECCION DE SINDICATURA	4	1	0	0	0	5	
	1,8%	,4%	,0%	,0%	,0%	2,2%	
DIRECCION DE TALLERES	4	1	0	0	1	6	
	1,8%	,4%	,0%	,0%	,4%	2,7%	
DIRECCION FINANCIERA	7	8	1	0	0	16	
	3,1%	3,6%	,4%	,0%	,0%	7,1%	
PREFECTURA	2	4	0	0	0	6	
	,9%	1,8%	,0%	,0%	,0%	2,7%	
DIRECCION DE VIALIDAD	4	8	3	1	0	16	
	1,8%	3,6%	1,3%	,4%	,0%	7,1%	
COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	6	2	1	1	0	10	
	2,7%	,9%	,4%	,4%	,0%	4,5%	
DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	7	3	1	0	0	11	
	3,1%	1,3%	,4%	,0%	,0%	4,9%	
DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	2	2	0	0	0	4	
	,9%	,9%	,0%	,0%	,0%	1,8%	



DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	2	3	0	0	0	5
	,9%	1,3%	,0%	,0%	,0%	2,2%
DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	9	2	1	0	0	12
	4,0%	,9%	,4%	,0%	,0%	5,4%
DIRECCION DE FISCALIZACION	7	2	1	0	0	10
	3,1%	,9%	,4%	,0%	,0%	4,5%
DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	5	1	3	0	0	9
	2,2%	,4%	1,3%	,0%	,0%	4,0%
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	16	5	2	0	0	23
	7,1%	2,2%	,9%	,0%	,0%	10,3%
DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA Y COMUNITARIA	8	10	4	0	0	22
	3,6%	4,5%	1,8%	,0%	,0%	9,8%
DIRECCION DE PROCESO Y TECNOLOGIAS	1	4	1	0	0	6
	,4%	1,8%	,4%	,0%	,0%	2,7%
DIRECCION DE RIEGO	5	3	1	0	0	9
	2,2%	1,3%	,4%	,0%	,0%	4,0%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	2	0	3	0	0	5
	,9%	,0%	1,3%	,0%	,0%	2,2%
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	7	0	0	0	0	7
	3,1%	,0%	,0%	,0%	,0%	3,1%
Total	129	66	25	3	1	224
	57,6%	29,5%	11,2%	1,3%	,4%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS

Anexo N° 9

Cuadro N° 20. Buen trato por parte del jefe inmediato según el departamento (porcentaje)

DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE	¿CREE QUE RECIBE UN BUEN TRATO POR PARTE DE SU JEFE INMEDIATO?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE PLANIFICACION	12	0	0	0	0	12
		5,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	5,4%
	SECRETARIA GENERAL	8	0	0	0	0	8
		3,6%	,0%	,0%	,0%	,0%	3,6%
	DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	4	2	0	0	0	6
		1,8%	,9%	,0%	,0%	,0%	2,7%
VICEPREFECTURA		2	1	0	0	0	3
		,9%	,4%	,0%	,0%	,0%	1,3%
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA		11	2	0	0	0	13
		4,9%	,9%	,0%	,0%	,0%	5,8%
		5	0	0	0	0	5



DIRECCION DE SINDICATURA	2,2%	,0%	,0%	,0%	,0%	2,2%
DIRECCION DE TALLERES	4	1	0	0	1	6
DIRECCION FINANCIERA	1,8%	,4%	,0%	,0%	,4%	2,7%
DIRECCION DE PREFECTURA	12	4	0	0	0	16
	5,4%	1,8%	,0%	,0%	,0%	7,1%
DIRECCION DE VIALIDAD	6	0	0	0	0	6
	2,7%	,0%	,0%	,0%	,0%	2,7%
COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	4	6	1	2	3	16
	1,8%	2,7%	,4%	,9%	1,3%	7,1%
DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	8	2	0	0	0	10
	3,6%	,9%	,0%	,0%	,0%	4,5%
DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	5	5	1	0	0	11
	2,2%	2,2%	,4%	,0%	,0%	4,9%
DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	4	0	0	0	0	4
	1,8%	,0%	,0%	,0%	,0%	1,8%
DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	4	1	0	0	0	5
	1,8%	,4%	,0%	,0%	,0%	2,2%
DIRECCION DE FISCALIZACION	9	3	0	0	0	12
	4,0%	1,3%	,0%	,0%	,0%	5,4%
DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	6	3	0	0	1	10
	2,7%	1,3%	,0%	,0%	,4%	4,5%
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	7	0	1	1	0	9
	3,1%	,0%	,4%	,4%	,0%	4,0%
DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA Y COMUNITARIA	17	6	0	0	0	23
	7,6%	2,7%	,0%	,0%	,0%	10,3%
DIRECCION DE PROCESO Y TECNOLOGIAS	14	4	3	1	0	22
	6,3%	1,8%	1,3%	,4%	,0%	9,8%
DIRECCION DE RIEGO	4	1	1	0	0	6
	1,8%	,4%	,4%	,0%	,0%	2,7%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	3	5	1	0	0	9
	1,3%	2,2%	,4%	,0%	,0%	4,0%
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	3	0	2	0	0	5
	1,3%	,0%	,9%	,0%	,0%	2,2%
	5	2	0	0	0	7
	2,2%	,9%	,0%	,0%	,0%	3,1%
Total	157	48	10	4	5	224
	70,1%	21,4%	4,5%	1,8%	2,2%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Anexo N° 10

Cuadro N° 21. Comunicación efectiva según el departamento (porcentaje)

		¿ES EFECTIVA LA COMUNICACIÓN DENTRO DE LA INSTITUCIÓN?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE PLANIFICACION	6 2,7%	4 1,8%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	12 5,4%
	SECRETARIA GENERAL	3 1,3%	4 1,8%	0 ,0%	1 ,4%	0 ,0%	8 3,6%
	DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	1 ,4%	3 1,3%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	6 2,7%
	VICEPREFECTURA	0 ,0%	1 ,4%	1 ,4%	1 ,4%	0 ,0%	3 1,3%
	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA	5 2,2%	6 2,7%	1 ,4%	1 ,4%	0 ,0%	13 5,8%
	DIRECCION DE SINDICATURA	3 1,3%	1 ,4%	1 ,4%	0 ,0%	0 ,0%	5 2,2%
	DIRECCION DE TALLERES	3 1,3%	2 ,9%	0 ,0%	1 ,4%	0 ,0%	6 2,7%
	DIRECCION FINANCIERA	2 ,9%	6 2,7%	6 2,7%	2 ,9%	0 ,0%	16 7,1%
	PREFECTURA	2 ,9%	3 1,3%	1 ,4%	0 ,0%	0 ,0%	6 2,7%
	DIRECCION DE VIALIDAD	3 1,3%	3 1,3%	9 4,0%	0 ,0%	1 ,4%	16 7,1%
	COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	3 1,3%	4 1,8%	2 ,9%	0 ,0%	1 ,4%	10 4,5%
	DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	2 ,9%	7 3,1%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	11 4,9%
	DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	0 ,0%	1 ,4%	2 ,9%	1 ,4%	0 ,0%	4 1,8%
	DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	3 1,3%	1 ,4%	0 ,0%	1 ,4%	0 ,0%	5 2,2%
	DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	4 1,8%	4 1,8%	1 ,4%	3 1,3%	0 ,0%	12 5,4%
	DIRECCION DE FISCALIZACION	2 ,9%	4 1,8%	4 1,8%	0 ,0%	0 ,0%	10 4,5%
	DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	5 2,2%	1 ,4%	3 1,3%	0 ,0%	0 ,0%	9 4,0%
	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	10 4,5%	6 2,7%	7 3,1%	0 ,0%	0 ,0%	23 10,3%
	DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA Y COMUNITARIA	8 3,6%	6 2,7%	4 1,8%	4 1,8%	0 ,0%	22 9,8%
		0	3	3	0	0	6



DIRECCION DE PROCESO Y TECNOLOGIAS	,0%	1,3%	1,3%	,0%	,0%	2,7%
DIRECCION DE RIEGO	2	5	2	0	0	9
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	,9%	2,2%	,9%	,0%	,0%	4,0%
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	1	0	4	0	0	5
	,4%	,0%	1,8%	,0%	,0%	2,2%
	0	5	2	0	0	7
	,0%	2,2%	,9%	,0%	,0%	3,1%
Total	68	80	59	15	2	224
	30,4%	35,7%	26,3%	6,7%	,9%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

Anexo N° 11

Cuadro N° 27. Disposición de cambiar de trabajo, manifestación de acuerdo al departamento (porcentaje)

DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN		¿ESTARÍA DISPUESTO O DISPUESTA A CAMBIAR DE TRABAJO, SUPONIENDO QUE LE PAGARAN IGUAL Y DESEMPEÑAR LAS MISMAS FUNCIONES?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE PLANIFICACION	0	2	0	3	7	12
		,0%	,9%	,0%	1,3%	3,1%	5,4%
	SECRETARIA GENERAL	1	0	3	1	3	8
		,4%	,0%	1,3%	,4%	1,3%	3,6%
	DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	0	0	2	2	2	6
		,0%	,0%	,9%	,9%	,9%	2,7%
	VICEPREFECTURA	0	2	0	0	1	3
		,0%	,9%	,0%	,0%	,4%	1,3%
	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA	2	0	0	7	4	13
		,9%	,0%	,0%	3,1%	1,8%	5,8%
	DIRECCION DE SINDICATURA	2	0	0	1	2	5
		,9%	,0%	,0%	,4%	,9%	2,2%
	DIRECCION DE TALLERES	1	1	2	1	1	6
		,4%	,4%	,9%	,4%	,4%	2,7%
	DIRECCION FINANCIERA	0	2	4	2	8	16
		,0%	,9%	1,8%	,9%	3,6%	7,1%
	PREFECTURA	1	1	0	0	4	6
	,4%	,4%	,0%	,0%	1,8%	2,7%	
DIRECCION DE VIALIDAD	3	2	4	1	6	16	
	1,3%	,9%	1,8%	,4%	2,7%	7,1%	
COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	1	2	0	2	5	10	
	,4%	,9%	,0%	,9%	2,2%	4,5%	
DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	0	1	4	2	4	11	
	,0%	,4%	1,8%	,9%	1,8%	4,9%	



DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	1 ,4%	1 ,4%	0 ,0%	2 ,9%	0 ,0%	4 1,8%
DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	1 ,4%	3 1,3%	0 ,0%	0 ,0%	1 ,4%	5 2,2%
DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	2 ,9%	4 1,8%	2 ,9%	3 1,3%	1 ,4%	12 5,4%
DIRECCION DE FISCALIZACION	1 ,4%	0 ,0%	2 ,9%	2 ,9%	5 2,2%	10 4,5%
DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	0 ,0%	0 ,0%	5 2,2%	0 ,0%	4 1,8%	9 4,0%
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	2 ,9%	3 1,3%	5 2,2%	3 1,3%	10 4,5%	23 10,3%
DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA Y COMUNITARIA	4 1,8%	4 1,8%	6 2,7%	4 1,8%	4 1,8%	22 9,8%
DIRECCION DE PROCESO Y TECNOLOGIAS	1 ,4%	0 ,0%	2 ,9%	1 ,4%	2 ,9%	6 2,7%
DIRECCION DE RIEGO	0 ,0%	0 ,0%	2 ,9%	1 ,4%	6 2,7%	9 4,0%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	2 ,9%	1 ,4%	1 ,4%	0 ,0%	1 ,4%	5 2,2%
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	0 ,0%	2 ,9%	2 ,9%	1 ,4%	2 ,9%	7 3,1%
Total	25 11,2%	31 13,8%	46 20,5%	39 17,4%	83 37,1%	224 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

Anexo N° 12

Cuadro N° 28. Opiniones tomadas en cuenta para resolver algún problema dentro de la institución de acuerdo al departamento (porcentaje)

DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE	¿SUS OPINIONES SON TOMADAS EN CUENTA PARA RESOLVER ALGÚN PROBLEMA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
DIRECCION DE PLANIFICACION SECRETARIA GENERAL DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA VICEPREFECTURA	DIRECCION DE PLANIFICACION	3 1,3%	6 2,7%	2 ,9%	1 ,4%	0 ,0%	12 5,4%
	SECRETARIA GENERAL	0 ,0%	2 ,9%	2 ,9%	3 1,3%	1 ,4%	8 3,6%
	DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	0 ,0%	3 1,3%	2 ,9%	1 ,4%	0 ,0%	6 2,7%
	VICEPREFECTURA	0 ,0%	1 ,4%	1 ,4%	1 ,4%	0 ,0%	3 1,3%
	Total	3 1,3%	11 4,9%	7 3,1%	6 2,7%	1 ,4%	28 12,5%



DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA	3	3	6	0	1	13
	1,3%	1,3%	2,7%	,0%	,4%	5,8%
DIRECCION DE SINDICATURA	3	2	0	0	0	5
	1,3%	,9%	,0%	,0%	,0%	2,2%
DIRECCION DE TALLERES	2	3	0	1	0	6
	,9%	1,3%	,0%	,4%	,0%	2,7%
DIRECCION FINANCIERA	2	3	7	2	2	16
	,9%	1,3%	3,1%	,9%	,9%	7,1%
PREFECTURA	0	3	3	0	0	6
	,0%	1,3%	1,3%	,0%	,0%	2,7%
DIRECCION DE VIALIDAD	3	5	4	1	3	16
	1,3%	2,2%	1,8%	,4%	1,3%	7,1%
COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	4	4	2	0	0	10
	1,8%	1,8%	,9%	,0%	,0%	4,5%
DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	3	7	1	0	0	11
	1,3%	3,1%	,4%	,0%	,0%	4,9%
DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	0	2	1	1	0	4
	,0%	,9%	,4%	,4%	,0%	1,8%
DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	1	3	1	0	0	5
	,4%	1,3%	,4%	,0%	,0%	2,2%
DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	6	5	1	0	0	12
	2,7%	2,2%	,4%	,0%	,0%	5,4%
DIRECCION DE FISCALIZACION	1	5	3	0	1	10
	,4%	2,2%	1,3%	,0%	,4%	4,5%
DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	5	1	2	0	1	9
	2,2%	,4%	,9%	,0%	,4%	4,0%
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	5	9	7	2	0	23
	2,2%	4,0%	3,1%	,9%	,0%	10,3%
DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA Y COMUNITARIA	5	8	6	2	1	22
	2,2%	3,6%	2,7%	,9%	,4%	9,8%
DIRECCION DE RIEGO	1	3	5	0	0	9
	,4%	1,3%	2,2%	,0%	,0%	4,0%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	1	1	3	0	0	5
	,4%	,4%	1,3%	,0%	,0%	2,2%
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	0	6	1	0	0	7
	,0%	2,7%	,4%	,0%	,0%	3,1%
Total	49	87	62	16	10	224
	21,9%	38,8%	27,7%	7,1%	4,5%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Anexo N° 13

Cuadro N° 32. Recibimiento de incentivos no económicos por su trabajo según el departamento (porcentaje)

		¿HA RECIBIDO ALGUNA VEZ UN INCENTIVO NO ECONÓMICO POR SU TRABAJO?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE PLANIFICACION	2	0	3	2	5	12
		,9%	,0%	1,3%	,9%	2,2%	5,4%
	SECRETARIA GENERAL	2	0	0	2	4	8
		,9%	,0%	,0%	,9%	1,8%	3,6%
	DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	0	0	3	1	2	6
		,0%	,0%	1,3%	,4%	,9%	2,7%
	VICEPREFECTURA	0	1	0	0	2	3
		,0%	,4%	,0%	,0%	,9%	1,3%
	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA	0	1	3	3	6	13
		,0%	,4%	1,3%	1,3%	2,7%	5,8%
	DIRECCION DE SINDICATURA	0	0	0	1	4	5
		,0%	,0%	,0%	,4%	1,8%	2,2%
	DIRECCION DE TALLERES	0	0	0	0	6	6
		,0%	,0%	,0%	,0%	2,7%	2,7%
	DIRECCION FINANCIERA	0	2	3	1	10	16
		,0%	,9%	1,3%	,4%	4,5%	7,1%
	PREFECTURA	0	0	2	2	2	6
		,0%	,0%	,9%	,9%	,9%	2,7%
	DIRECCION DE VIALIDAD	0	1	2	5	8	16
		,0%	,4%	,9%	2,2%	3,6%	7,1%
COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	3	0	2	1	4	10	
	1,3%	,0%	,9%	,4%	1,8%	4,5%	
DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	0	2	3	2	4	11	
	,0%	,9%	1,3%	,9%	1,8%	4,9%	
DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	0	0	1	0	3	4	
	,0%	,0%	,4%	,0%	1,3%	1,8%	
DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	0	1	0	0	4	5	
	,0%	,4%	,0%	,0%	1,8%	2,2%	
DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	1	0	2	0	9	12	
	,4%	,0%	,9%	,0%	4,0%	5,4%	
DIRECCION DE FISCALIZACION	0	0	1	1	8	10	
	,0%	,0%	,4%	,4%	3,6%	4,5%	
DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	1	1	0	2	5	9	
	,4%	,4%	,0%	,9%	2,2%	4,0%	
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	2	1	3	3	14	23	
	,9%	,4%	1,3%	1,3%	6,3%	10,3%	
DIRECCION DE PARTICIPACION	3	2	2	1	14	22	
	1,3%	,9%	,9%	,4%	6,3%	9,8%	



CIUDADANA Y COMUNITARIA						
DIRECCION DE PROCESO Y TECNOLOGIAS	0	0	1	1	4	6
	,0%	,0%	,4%	,4%	1,8%	2,7%
DIRECCION DE RIEGO	0	2	1	1	5	9
	,0%	,9%	,4%	,4%	2,2%	4,0%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	0	0	2	0	3	5
	,0%	,0%	,9%	,0%	1,3%	2,2%
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	0	0	3	1	3	7
	,0%	,0%	1,3%	,4%	1,3%	3,1%
Total	14	14	37	30	129	224
	6,3%	6,3%	16,5%	13,4%	57,6%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

Anexo N° 14.

Cuadro N° 38. Espacio físico de trabajo según el departamento (porcentaje)

		¿LA INSTITUCIÓN TIENE UN ADECUADO ESPACIO FÍSICO DE TRABAJO?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE PLANIFICACION	8	3	1	0	0	12
		3,6%	1,3%	,4%	,0%	,0%	5,4%
	SECRETARIA GENERAL	5	2	0	1	0	8
		2,2%	,9%	,0%	,4%	,0%	3,6%
	DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	2	0	3	1	0	6
		,9%	,0%	1,3%	,4%	,0%	2,7%
	VICEPREFECTURA	0	2	1	0	0	3
		,0%	,9%	,4%	,0%	,0%	1,3%
	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA	6	5	2	0	0	13
		2,7%	2,2%	,9%	,0%	,0%	5,8%
	DIRECCION DE SINDICATURA	3	1	0	1	0	5
		1,3%	,4%	,0%	,4%	,0%	2,2%
	DIRECCION DE TALLERES	2	2	1	1	0	6
		,9%	,9%	,4%	,4%	,0%	2,7%
	DIRECCION FINANCIERA	8	6	0	1	1	16
		3,6%	2,7%	,0%	,4%	,4%	7,1%
PREFECTURA	4	2	0	0	0	6	
	1,8%	,9%	,0%	,0%	,0%	2,7%	
DIRECCION DE VIALIDAD	2	2	3	3	6	16	
	,9%	,9%	1,3%	1,3%	2,7%	7,1%	
COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	4	4	2	0	0	10	
	1,8%	1,8%	,9%	,0%	,0%	4,5%	
DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	5	3	2	1	0	11	
	2,2%	1,3%	,9%	,4%	,0%	4,9%	
	1	3	0	0	0	4	



DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	,4%	1,3%	,0%	,0%	,0%	1,8%
DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	1	0	1	3	0	5
DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	,4%	,0%	,4%	1,3%	,0%	2,2%
DIRECCION DE FISCALIZACION	0	3	8	0	1	12
DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	,0%	1,3%	3,6%	,0%	,4%	5,4%
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	2	5	3	0	0	10
DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA Y COMUNITARIA	,9%	2,2%	1,3%	,0%	,0%	4,5%
DIRECCION DE PROCESO Y TECNOLOGIAS	3	4	0	1	1	9
DIRECCION DE RIEGO	1,3%	1,8%	,0%	,4%	,4%	4,0%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	9	8	5	1	0	23
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	4,0%	3,6%	2,2%	,4%	,0%	10,3%
	7	7	6	1	1	22
	3,1%	3,1%	2,7%	,4%	,4%	9,8%
	2	2	2	0	0	6
	,9%	,9%	,9%	,0%	,0%	2,7%
	2	2	3	2	0	9
	,9%	,9%	1,3%	,9%	,0%	4,0%
	2	1	2	0	0	5
	,9%	,4%	,9%	,0%	,0%	2,2%
	1	4	2	0	0	7
	,4%	1,8%	,9%	,0%	,0%	3,1%
Total	79	71	47	17	10	224
	35,3%	31,7%	21,0%	7,6%	4,5%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

Anexo N° 15

Cuadro N° 39. Lugar de trabajo con suficiente espacio para movilizarse según el departamento (porcentaje)

DEPARTAMENTO QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE	¿SU LUGAR DE TRABAJO TIENE SUFICIENTE ESPACIO PARA MOVILIZARSE?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	PLANIFICACION	9	3	0	0	0	12
	SECRETARIA GENERAL	4,0%	1,3%	,0%	,0%	,0%	5,4%
	DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	7	1	0	0	0	8
	VICEPREFECTURA	3,1%	,4%	,0%	,0%	,0%	3,6%
		1	1	1	1	2	6
	,4%	,4%	,4%	,4%	,9%	2,7%	
	1	1	1	0	0	3	
	,4%	,4%	,4%	,0%	,0%	1,3%	



DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA	8	5	0	0	0	13
	3,6%	2,2%	,0%	,0%	,0%	5,8%
DIRECCION DE SINDICATURA	4	0	1	0	0	5
	1,8%	,0%	,4%	,0%	,0%	2,2%
DIRECCION DE TALLERES	3	2	0	0	1	6
	1,3%	,9%	,0%	,0%	,4%	2,7%
DIRECCION FINANCIERA	5	8	2	0	1	16
	2,2%	3,6%	,9%	,0%	,4%	7,1%
PREFECTURA	5	0	1	0	0	6
	2,2%	,0%	,4%	,0%	,0%	2,7%
DIRECCION DE VIALIDAD	3	3	4	2	4	16
	1,3%	1,3%	1,8%	,9%	1,8%	7,1%
COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	5	5	0	0	0	10
	2,2%	2,2%	,0%	,0%	,0%	4,5%
DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	7	3	1	0	0	11
	3,1%	1,3%	,4%	,0%	,0%	4,9%
DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	3	1	0	0	0	4
	1,3%	,4%	,0%	,0%	,0%	1,8%
DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	1	0	2	1	1	5
	,4%	,0%	,9%	,4%	,4%	2,2%
DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	1	6	2	2	1	12
	,4%	2,7%	,9%	,9%	,4%	5,4%
DIRECCION DE FISCALIZACION	3	6	1	0	0	10
	1,3%	2,7%	,4%	,0%	,0%	4,5%
DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	3	5	0	1	0	9
	1,3%	2,2%	,0%	,4%	,0%	4,0%
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	9	7	5	2	0	23
	4,0%	3,1%	2,2%	,9%	,0%	10,3%
DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA Y COMUNITARIA	8	7	4	3	0	22
	3,6%	3,1%	1,8%	1,3%	,0%	9,8%
DIRECCION DE PROCESO Y TECNOLOGIAS	4	2	0	0	0	6
	1,8%	,9%	,0%	,0%	,0%	2,7%
DIRECCION DE RIEGO	2	4	3	0	0	9
	,9%	1,8%	1,3%	,0%	,0%	4,0%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	3	0	2	0	0	5
	1,3%	,0%	,9%	,0%	,0%	2,2%
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	2	1	4	0	0	7
	,9%	,4%	1,8%	,0%	,0%	3,1%
Total	97	71	34	12	10	224
	43,3%	31,7%	15,2%	5,4%	4,5%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Anexo N° 16.

Cuadro N° 47. Bienes materiales adecuados para el cumplimiento de sus actividades según el departamento (porcentaje)

		¿LOS BIENES MATERIALES CON LOS QUE CUENTA, SON LOS ADECUADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS ACTIVIDADES?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE PLANIFICACION	7 3,1%	4 1,8%	1 ,4%	0 ,0%	0 ,0%	12 5,4%
	SECRETARIA GENERAL	4 1,8%	2 ,9%	1 ,4%	1 ,4%	0 ,0%	8 3,6%
	DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	2 ,9%	1 ,4%	2 ,9%	1 ,4%	0 ,0%	6 2,7%
	VICEPREFECTURA	1 ,4%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	3 1,3%
	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA	7 3,1%	5 2,2%	1 ,4%	0 ,0%	0 ,0%	13 5,8%
	DIRECCION DE SINDICATURA	4 1,8%	1 ,4%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	5 2,2%
	DIRECCION DE TALLERES	2 ,9%	1 ,4%	1 ,4%	2 ,9%	0 ,0%	6 2,7%
	DIRECCION FINANCIERA	12 5,4%	4 1,8%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	16 7,1%
	PREFECTURA	2 ,9%	2 ,9%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	6 2,7%
	DIRECCION DE VIALIDAD	4 1,8%	2 ,9%	6 2,7%	2 ,9%	2 ,9%	16 7,1%
	COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	5 2,2%	5 2,2%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	10 4,5%
	DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	4 1,8%	4 1,8%	3 1,3%	0 ,0%	0 ,0%	11 4,9%
	DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	2 ,9%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	4 1,8%
	DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	2 ,9%	1 ,4%	1 ,4%	0 ,0%	1 ,4%	5 2,2%
	DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	3 1,3%	6 2,7%	3 1,3%	0 ,0%	0 ,0%	12 5,4%
	DIRECCION DE FISCALIZACION	2 ,9%	3 1,3%	4 1,8%	1 ,4%	0 ,0%	10 4,5%
	DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	4 1,8%	3 1,3%	1 ,4%	1 ,4%	0 ,0%	9 4,0%
	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	7 3,1%	11 4,9%	4 1,8%	1 ,4%	0 ,0%	23 10,3%
	DIRECCION DE PARTICIPACION	10 4,5%	6 2,7%	4 1,8%	2 ,9%	0 ,0%	22 9,8%



CIUDADANA Y COMUNITARIA						
DIRECCION DE PROCESO Y TECNOLOGIAS	4 1,8%	1 ,4%	1 ,4%	0 ,0%	0 ,0%	6 2,7%
DIRECCION DE RIEGO	3 1,3%	4 1,8%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	9 4,0%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	1 ,4%	2 ,9%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	5 2,2%
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	2 ,9%	5 2,2%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	7 3,1%
Total	94 42,0%	77 34,4%	39 17,4%	11 4,9%	3 1,3%	224 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

Anexo N° 17

Cuadro N° 56. Conocimientos adquiridos responden a las necesidades del puesto laboral según el departamento (porcentaje)

DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE	¿LOS CONOCIMIENTOS QUE POSEE RESPONDEN A LAS NECESIDADES DE SU PUESTO LABORAL?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE PLANIFICACION	7 3,1%	4 1,8%	1 ,4%	0 ,0%	0 ,0%	12 5,4%
	SECRETARIA GENERAL	6 2,7%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	8 3,6%
	DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	4 1,8%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	6 2,7%
	VICEPREFECTURA	2 ,9%	1 ,4%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	3 1,3%
	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA	9 4,0%	3 1,3%	1 ,4%	0 ,0%	0 ,0%	13 5,8%
	DIRECCION DE SINDICATURA	3 1,3%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	5 2,2%
	DIRECCION DE TALLERES	3 1,3%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	1 ,4%	6 2,7%
	DIRECCION FINANCIERA	11 4,9%	3 1,3%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	16 7,1%
	PREFECTURA	3 1,3%	2 ,9%	1 ,4%	0 ,0%	0 ,0%	6 2,7%
	DIRECCION DE VIALIDAD	13 5,8%	3 1,3%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	16 7,1%
	COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	8 3,6%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	10 4,5%
	DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	9 4,0%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	11 4,9%



DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	2 ,9%	1 ,4%	1 ,4%	0 ,0%	0 ,0%	4 1,8%
DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	3 1,3%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	5 2,2%
DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	10 4,5%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	12 5,4%
DIRECCION DE FISCALIZACION	7 3,1%	3 1,3%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	10 4,5%
DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	6 2,7%	1 ,4%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	9 4,0%
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	14 6,3%	8 3,6%	1 ,4%	0 ,0%	0 ,0%	23 10,3%
DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA Y COMUNITARIA	11 4,9%	10 4,5%	0 ,0%	1 ,4%	0 ,0%	22 9,8%
DIRECCION DE PROCESO Y TECNOLOGIAS	5 2,2%	1 ,4%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	6 2,7%
DIRECCION DE RIEGO	5 2,2%	3 1,3%	1 ,4%	0 ,0%	0 ,0%	9 4,0%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	3 1,3%	1 ,4%	1 ,4%	0 ,0%	0 ,0%	5 2,2%
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	5 2,2%	2 ,9%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	7 3,1%
Total	149 66,5%	62 27,7%	11 4,9%	1 ,4%	1 ,4%	224 100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS

Anexo N° 18

Cuadro N° 58. Cumplimiento y respeto de la jornada laboral según el departamento (porcentaje)

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	
DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE PLANIFICACION	12 5,4%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	12 5,4%
	SECRETARIA GENERAL	8 3,6%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	8 3,6%
	DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	5 2,2%	1 ,4%	0 ,0%	0 ,0%	6 2,7%
	VICEPREFECTURA	3 1,3%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	3 1,3%
		13	0	0	0	13



DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA	5,8%	,0%	,0%	,0%	5,8%
DIRECCION DE SINDICATURA	5	0	0	0	5
DIRECCION DE TALLERES	2,2%	,0%	,0%	,0%	2,2%
DIRECCION FINANCIERA	6	0	0	0	6
PREFECTURA	2,7%	,0%	,0%	,0%	2,7%
DIRECCION DE VIALIDAD	15	1	0	0	16
COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	6,7%	,4%	,0%	,0%	7,1%
DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	5	0	1	0	6
DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	2,2%	,0%	,4%	,0%	2,7%
DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	16	0	0	0	16
DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	7,1%	,0%	,0%	,0%	7,1%
DIRECCION DE FISCALIZACION	9	1	0	0	10
DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	4,0%	,4%	,0%	,0%	4,5%
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	9	1	0	1	11
DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA Y COMUNITARIA	4,0%	,4%	,0%	,4%	4,9%
DIRECCION DE PROCESO Y TECNOLOGIAS	4	0	0	0	4
DIRECCION DE RIEGO	1,8%	,0%	,0%	,0%	1,8%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	4	1	0	0	5
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	1,8%	,4%	,0%	,0%	2,2%
Total	12	0	0	0	12
	5,4%	,0%	,0%	,0%	5,4%
	10	0	0	0	10
	4,5%	,0%	,0%	,0%	4,5%
	7	2	0	0	9
	3,1%	,9%	,0%	,0%	4,0%
	21	2	0	0	23
	9,4%	,9%	,0%	,0%	10,3%
	17	5	0	0	22
	7,6%	2,2%	,0%	,0%	9,8%
	6	0	0	0	6
	2,7%	,0%	,0%	,0%	2,7%
	9	0	0	0	9
	4,0%	,0%	,0%	,0%	4,0%
	3	1	1	0	5
	1,3%	,4%	,4%	,0%	2,2%
	6	1	0	0	7
	2,7%	,4%	,0%	,0%	3,1%
Total	205	16	2	1	224
	91,5%	7,1%	,9%	,4%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.



Anexo N° 19

Cuadro N° 64. Disposición para colaborar en las actividades de la institución según el departamento (porcentaje)

DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN		¿PRESENTA DISPOSICIÓN PARA COLABORAR EN LAS ACTIVIDADES DE LA INSTITUCIÓN?			Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	
DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE PLANIFICACION	11 4,9%	1 ,4%	0 ,0%	12 5,4%
	SECRETARIA GENERAL	8 3,6%	0 ,0%	0 ,0%	8 3,6%
	DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	3 1,3%	3 1,3%	0 ,0%	6 2,7%
	VICEPREFECTURA	1 ,4%	1 ,4%	1 ,4%	3 1,3%
	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA	11 4,9%	2 ,9%	0 ,0%	13 5,8%
	DIRECCION DE SINDICATURA	5 2,2%	0 ,0%	0 ,0%	5 2,2%
	DIRECCION DE TALLERES	4 1,8%	2 ,9%	0 ,0%	6 2,7%
	DIRECCION FINANCIERA	16 7,1%	0 ,0%	0 ,0%	16 7,1%
	PREFECTURA	4 1,8%	1 ,4%	1 ,4%	6 2,7%
	DIRECCION DE VIALIDAD	13 5,8%	3 1,3%	0 ,0%	16 7,1%
	COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	8 3,6%	2 ,9%	0 ,0%	10 4,5%
	DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	8 3,6%	3 1,3%	0 ,0%	11 4,9%
	DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	4 1,8%	0 ,0%	0 ,0%	4 1,8%
	DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	5 2,2%	0 ,0%	0 ,0%	5 2,2%
	DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	9 4,0%	3 1,3%	0 ,0%	12 5,4%
	DIRECCION DE FISCALIZACION	4 1,8%	5 2,2%	1 ,4%	10 4,5%
	DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	8 3,6%	1 ,4%	0 ,0%	9 4,0%
	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	19 8,5%	4 1,8%	0 ,0%	23 10,3%
	DIRECCION DE PARTICIPACION	16 7,1%	5 2,2%	1 ,4%	22 9,8%



CIUDADANA Y COMUNITARIA				
DIRECCION DE PROCESO Y TECNOLOGIAS	5	0	1	6
	2,2%	,0%	,4%	2,7%
DIRECCION DE RIEGO	7	2	0	9
	3,1%	,9%	,0%	4,0%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	4	0	1	5
	1,8%	,0%	,4%	2,2%
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	4	3	0	7
	1,8%	1,3%	,0%	3,1%
Total	177	41	6	224
	79,0%	18,3%	2,7%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

Anexo N° 20

Cuadro N° 65. Participación de manera activa en las actividades que realiza la institución según el departamento (porcentaje)

DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE	¿PARTICIPA DE MANERA ACTIVA EN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA LA INSTITUCIÓN?					Total
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA	
DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE PLANIFICACION	9	2	1	0	0	12
		4,0%	,9%	,4%	,0%	,0%	5,4%
	SECRETARIA GENERAL	5	3	0	0	0	8
		2,2%	1,3%	,0%	,0%	,0%	3,6%
	DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	3	2	1	0	0	6
		1,3%	,9%	,4%	,0%	,0%	2,7%
	VICEPREFECTURA	1	1	0	1	0	3
		,4%	,4%	,0%	,4%	,0%	1,3%
	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA	9	3	1	0	0	13
		4,0%	1,3%	,4%	,0%	,0%	5,8%
	DIRECCION DE SINDICATURA	5	0	0	0	0	5
		2,2%	,0%	,0%	,0%	,0%	2,2%
	DIRECCION DE TALLERES	4	1	1	0	0	6
		1,8%	,4%	,4%	,0%	,0%	2,7%
	DIRECCION FINANCIERA	15	0	1	0	0	16
		6,7%	,0%	,4%	,0%	,0%	7,1%
PREFECTURA	4	1	1	0	0	6	
	1,8%	,4%	,4%	,0%	,0%	2,7%	
DIRECCION DE VIALIDAD	7	4	3	0	2	16	
	3,1%	1,8%	1,3%	,0%	,9%	7,1%	
COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	7	2	1	0	0	10	
	3,1%	,9%	,4%	,0%	,0%	4,5%	
DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	7	4	0	0	0	11	
	3,1%	1,8%	,0%	,0%	,0%	4,9%	



DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	2	2	0	0	0	4
	,9%	,9%	,0%	,0%	,0%	1,8%
DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	5	0	0	0	0	5
	2,2%	,0%	,0%	,0%	,0%	2,2%
DIRECCION DE ECONOMIA COMUNITARIA	7	5	0	0	0	12
	3,1%	2,2%	,0%	,0%	,0%	5,4%
DIRECCION DE FISCALIZACION	3	3	2	2	0	10
	1,3%	1,3%	,9%	,9%	,0%	4,5%
DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	6	3	0	0	0	9
	2,7%	1,3%	,0%	,0%	,0%	4,0%
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	16	7	0	0	0	23
	7,1%	3,1%	,0%	,0%	,0%	10,3%
DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA Y COMUNITARIA	17	4	1	0	0	22
	7,6%	1,8%	,4%	,0%	,0%	9,8%
DIRECCION DE PROCESO Y TECNOLOGIAS	3	2	1	0	0	6
	1,3%	,9%	,4%	,0%	,0%	2,7%
DIRECCION DE RIEGO	5	4	0	0	0	9
	2,2%	1,8%	,0%	,0%	,0%	4,0%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	3	1	1	0	0	5
	1,3%	,4%	,4%	,0%	,0%	2,2%
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	2	5	0	0	0	7
	,9%	2,2%	,0%	,0%	,0%	3,1%
Total	145	59	15	3	2	224
	64,7%	26,3%	6,7%	1,3%	,9%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Encuesta "Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS.

Anexo N° 21

Cuadro N° 72. Género de los coordinadores o directores según el departamento (porcentaje)

DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DIRECCION DE	GENERO		Total
		FEMENINO	MASCULINO	
	DIRECCION DE PLANIFICACION	0	1	1
		,0%	4,2%	4,2%
	DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	1	0	1
		4,2%	,0%	4,2%
	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA	1	0	1
		4,2%	,0%	4,2%
	DIRECCION DE SINDICATURA	0	1	1
		,0%	4,2%	4,2%
	DIRECCION DE TALLERES	0	1	1
		,0%	4,2%	4,2%
	DIRECCION FINANCIERA	0	1	1
		,0%	4,2%	4,2%
		1	0	1



COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	4,2%	,0%	4,2%
PREFECTURA	1	0	1
	4,2%	,0%	4,2%
DIRECCION DE VIALIDAD	0	1	1
	,0%	4,2%	4,2%
SECRETARIA GENERAL	0	1	1
	,0%	4,2%	4,2%
DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	0	1	1
	,0%	4,2%	4,2%
DIRECCION DE FISCALIZACION	1	0	1
	4,2%	,0%	4,2%
DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	1	0	1
	4,2%	,0%	4,2%
DIRECCION DE RIEGO	0	1	1
	,0%	4,2%	4,2%
DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA Y COMUNITARIA	1	0	1
	4,2%	,0%	4,2%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	0	1	1
	,0%	4,2%	4,2%
DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	1	0	1
	4,2%	,0%	4,2%
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	0	1	1
	,0%	4,2%	4,2%
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	0	1	1
	,0%	4,2%	4,2%
DIRECCION DE PROCESOS Y TECNOLOGIA	0	1	1
	,0%	4,2%	4,2%
VICEPREFECTURA	1	0	1
	4,2%	,0%	4,2%
DIRECCION DE DESARROLLO COMUNITARIO	0	1	1
	,0%	4,2%	4,2%
DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	0	1	1
	,0%	4,2%	4,2%
SECRETARIA DE GOBIERNO	0	1	1
	,0%	4,2%	4,2%
Total	9	15	24
	37,5%	62,5%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Entrevista semiestructurada “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS y matriz de categorización de variables.



Anexo N° 22

Cuadro N° 73. Nivel de instrucción de los coordinadores o directores según el departamento (porcentaje)

DEPARTAMENTO DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	NIVEL DE INSTRUCCIÓN		Total
	UNIVERSITARIA	POST GRADO	
DIRECCION DE PLANIFICACION	1 4,2%	0 ,0%	1 4,2%
DIRECCION DE CONTRATACION PUBLICA	1 4,2%	0 ,0%	1 4,2%
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DE LOGISTICA	0 ,0%	1 4,2%	1 4,2%
DIRECCION DE SINDICATURA	0 ,0%	1 4,2%	1 4,2%
DIRECCION DE TALLERES	1 4,2%	0 ,0%	1 4,2%
DIRECCION FINANCIERA	1 4,2%	0 ,0%	1 4,2%
COORDINACION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	0 ,0%	1 4,2%	1 4,2%
PREFECTURA	1 4,2%	0 ,0%	1 4,2%
DIRECCION DE VIALIDAD	0 ,0%	1 4,2%	1 4,2%
SECRETARIA GENERAL	0 ,0%	1 4,2%	1 4,2%
DIRECCION DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	1 4,2%	0 ,0%	1 4,2%
DIRECCION DE FISCALIZACION	1 4,2%	0 ,0%	1 4,2%
DIRECCION DE COOPERACION INTERNACIONAL	0 ,0%	1 4,2%	1 4,2%
DIRECCION DE RIEGO	0 ,0%	1 4,2%	1 4,2%
DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA Y COMUNITARIA	0 ,0%	1 4,2%	1 4,2%
DIRECCION DE SECRETARIA DE ADMINISTRACION	1 4,2%	0 ,0%	1 4,2%
DIRECCION DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	0 ,0%	1 4,2%	1 4,2%
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	0 ,0%	1 4,2%	1 4,2%
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	1 4,2%	0 ,0%	1 4,2%
DIRECCION DE PROCESOS Y TECNOLOGIA	0 ,0%	1 4,2%	1 4,2%
VICEPREFECTURA	0 ,0%	1 4,2%	1 4,2%
	0	1	1



DIRECCION DE DESARROLLO COMUNITARIO	,0%	4,2%	4,2%
DIRECCION DE CULTURA Y TURISMO	0	1	1
SECRETARIA DE GOBIERNO	,0%	4,2%	4,2%
	1	0	1
	4,2%	,0%	4,2%
Total	10	14	24
	41,7%	58,3%	100,0%

Elaborado por: Erika Vega y Denisse Villavicencio

Fuente: Entrevista semiestructurada “Influencia del clima en el desempeño laboral del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Procesamiento en SPSS y matriz de categorización de variables.

Anexo N° 23

Encuestas aplicadas al personal administrativo de la Prefectura del Azuay

Anexo N° 24

Entrevistas aplicadas a los directores o coordinadores de los departamentos de la Prefectura del Azuay

Anexo N° 25

Registro de firmas del personal administrativo que ha sido encuestado y entrevistado

Anexo N° 26

Base de datos de las encuestas aplicadas al personal administrativo de la Prefectura del Azuay

Anexo N° 27

Base de datos de las entrevistas aplicadas a los directores o coordinadores de los departamentos de la Prefectura del Azuay