



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

**Trabajo de Titulación Previo a la Obtención del Título de Magíster en
Administración de Empresas**

**Análisis del Clima Laboral del Proyecto Banco Interamericano de Desarrollo
(BID).**

Villafuerte Paredes Santiago Bernardo,

Viteri Villafuerte Fernando Andrés

Quito, octubre de 2020

Título del trabajo de titulación

Por

Villafuerte Paredes Santiago Bernardo, Viteri Villafuerte Fernando Andrés

26 octubre 2020

Aprobado:

Héctor A. López P. Tutor

María B. Castillo Q. Presidente del Tribunal

Santiago M. Olmeda T. Miembro del Tribunal

Diana C. González C. Miembro del Tribunal

Aceptado y Firmado: _____ 26 octubre, 2020

Héctor A. López P. Tutor

Aceptado y Firmado: _____ 26 octubre, 2020

Santiago M. Olmeda T. Miembro del Tribunal

Aceptado y Firmado: _____ 26 octubre, 2020

Diana C. González C. Miembro del Tribunal

_____ 26 octubre, 2020

María B. Castillo Q.

Presidente(a) del Tribunal

Universidad Internacional del Ecuador

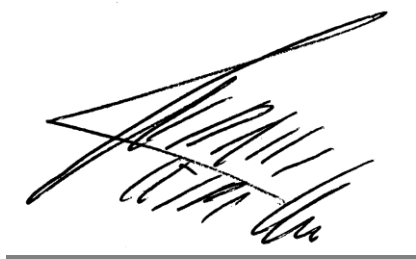
Autoría del Trabajo de Titulación

Quienes suscribimos, Villafuerte Paredes Santiago Bernardo, Viteri Villafuerte Fernando Andrés, declaramos bajo juramento que el trabajo de titulación “**Análisis del Clima Laboral del Proyecto Banco Interamericano de Desarrollo (BID)**” es de nuestra autoría y exclusiva responsabilidad legal y académica; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, habiéndose citado las fuentes correspondientes y respetando las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



Villafuerte Paredes Santiago Bernardo

Correo electrónico: santylvillafuerte@hotmail.com



Viteri Villafuerte Fernando Andrés

Correo electrónico: andresviteriv@outlook.com

Autorización de Derechos de Propiedad Intelectual

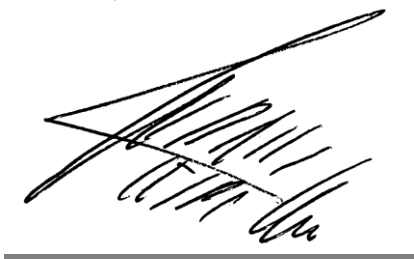
Quienes suscribimos, Villafuerte Paredes Santiago Bernardo, Viteri Villafuerte Fernando Andrés, en calidad de autores del trabajo de investigación “**Análisis del Clima Laboral del Proyecto Banco Interamericano de Desarrollo (BID)**”, autorizo a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para hacer uso de todos los contenidos que nos pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos que como autores nos corresponden, según lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

D. M. Quito, 26 octubre del 2020.



Villafuerte Paredes Santiago Bernardo

Correo electrónico: santyvillafuerte@hotmail.com



Viteri Villafuerte Fernando Andrés

Correo electrónico: andresviteriv@outlook.com

Dedicatoria

La realización de este trabajo de titulación no hubiera sido posible sin el apoyo brindado por muchos a los que debo su importante y fundamental contribución, entre quienes se encuentran autoridades, académicos de la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) y colegas maestrantes.

Mi reconocimiento particular al Ing. Héctor López docente de la UIDE que, en las clases conferidas y su valioso tiempo nos ha sabido impulsar en todo momento a seguir adelante aún en momentos difíciles que nos ha tocado atravesar y de quien es importante recalcar su infinita paciencia y particular dedicación para trabajar en conjunto; con ello, ha logrado transmitir valiosos conocimientos y sabiduría para saber aplicarlos en el mundo del laboral y en el ámbito académico.

Villafuerte Paredes Santiago Bernardo

Dedicatoria

Dedico esta tesis principalmente a Dios, por ser quien guía mi camino y haberme permitido culminar esta meta tan importante para mi carrera y formación profesional; igualmente va dedicada a mi amada familia que con todo su cariño me han enseñado que “quien no lucha por lo que quiere, no merece lo que desea” y brindarme su apoyo que ha sido un elemento trascendental para el alcance de mis metas y cumplimiento de objetivos.

Quiero dedicar el presente trabajo especialmente a mis padres Mónica de los Ángeles Villafuerte Paredes y Aldo Viteri Santacruz por haberme enseñado con su ejemplo que con amor y trabajo no existen metas inalcanzables y ser siempre mi principal fuente de motivación e inspiración para prepararme cada día y así estar listo para las adversidades que la vida presenta.

Viteri Villafuerte Fernando Andrés

Agradecimiento

A DIOS, por la salud, apoyo espiritual, fuerza, sabiduría y entendimiento para poder realizar nuestras metas propuestas. Por habernos guiado en el camino correcto de la vida.

A mis amados y tiernos padres, esposa, hermanos y sobrinos; gracias por su ayuda incondicional, comprensión, cariño, consejos y guía. Siempre creyeron en mi potencial y sabían que saldría adelante ¡Este triunfo es de ustedes!

A mi sobrino y compañero del MBA Andrés, que juntos empezamos este sueño y, que además de compartir cosas importantes en el núcleo familiar, lo trasladamos al lado académico; mucho que aprender y destacar de este compañerismo especial, que afortunado me siento por la oportunidad que la vida me ha dado para realizar este trabajo de titulación.

A mis amigos Santiago Bastidas, Adrián Hurtado, ITSCT, MBA Primera Cohorte y, a los colegas del Proyecto BID, gracias por compartir cada una de sus experiencias, personalidad, capacidad y conocimiento en este trayecto académico y de vida.

Villafuerte Paredes Santiago Bernardo

Agradecimiento

Quiero agradecer a la UIDE y a todo su equipo docente del más alto nivel quienes fueron partícipes de este proceso, ya sea de manera directa o indirecta, gracias a todos ustedes por haber aportado con su granito de arena que el día de hoy se refleja en la culminación de un objetivo importante en vida.

Mis agradecimientos a mis padres Aldo Viteri Santacruz y Mónica Villafuerte Paredes quienes, con su ejemplo de perseverancia y esfuerzo, han logrado transmitir en mí su ímpetu de lucha y constancia; por medio de este logro les doy las gracias amados padres por ayudarme a ser un hombre de bien y enseñarme a perseguir mis sueños.

A mi tío Santiago Villafuerte Paredes con quien hemos logrado trascender a un nivel en el que además del lazo familiar se ha convertido en mi compañero, consejero y amigo; con el que trabajando en equipo hombro con hombro a pesar de las dificultades y malas noches hemos logrado culminar un sueño más, te estoy infinitamente agradecido “Santy”.

A mi tutor Ing. Héctor López profesor MBA quien se ha tomado el arduo trabajo de transmitirme sus conocimientos además de haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad, conocimiento científico y ser un pilar fundamental durante el desarrollo de este proyecto.

Finalmente quiero extender mis agradecimientos a todos mis compañeros de la primera cohorte del MBA por haberme transmitido sus experiencias y siempre trabajar en equipo además de anteponer ante todo el trabajo en equipo y enfocar los esfuerzos hacia el bienestar del grupo.

Viteri Villafuerte Fernando Andrés

Resumen Ejecutivo

El Proyecto Banco Interamericano de Desarrollo (BID) se encarga de ejecutar procesos de obras, bienes y servicios para el Ministerio de Salud Pública, mostrando dificultades relacionadas al clima laboral que pueden afectar su funcionamiento y orientación al logro de objetivos institucionales, siendo necesario evaluar estas variables en relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales; así como, las fases para la adjudicación de procesos Preparatoria, Precontractual, Contractual y Postcontractual con las que cuenta el proyecto BID.

La investigación fue cuantitativa de tipo descriptivo con el objetivo de dilucidar cual es el grado de satisfacción del clima laboral y su incidencia con el comportamiento de los funcionarios dentro de las áreas inmersas en la ejecución de los proyectos, empleando el instrumento de estudio el cuestionario como resultado de la revisión teórica. Los datos obtenidos fueron procesados en el software estadístico SPSS, mediante análisis descriptivo y correlacional para determinar las dimensiones del clima laboral que tienen influencia en la ejecución de las fases de los contratos.

Los resultados de la presente investigación facilitan al Gerente de los Proyectos BID la información necesaria para establecer estrategias adecuadas que favorezcan un mejor clima laboral a los funcionarios que intervienen en sus distintas fases, con la finalidad de respaldar un adecuado uso de tiempos y recursos; así como brindar a los profesionales de talento humano y administración la evidencia necesaria para orientar una gestión eficiente con base en el clima laboral y resultados institucionales.

Palabras Claves: (variable, clima laboral, descriptivo, correlacional)

Abstract

The project Banco Interamericano de Desarrollo (BID) is in charge of executing procedures in projects, assets and services for the Ministry of Public Health, that show challenges related to work environment that can affect its operation and orientation towards achieving institutional goals, requiring the evaluation of these variables in relation to self-realization, work engagement, supervision, communication, work conditions and also phases for the adjudication of Preparatory, Pre-contractual, Contractual, and Post-contractual processes on which the BID project complies with

The investigation was quantitative and descriptive with the objective to elucidate the degree of work environment satisfaction and its impact on the staff member's behavior inside the areas immersed in project execution, using the questionnaire as a study tool as a result of the theoretic revision. The data obtained was processed in the statistical software SPSS, through descriptive and correlational analysis in order to determine the dimensions of the work environment that have an impact on the execution of the phases of the contracts.

The results of the present study provide the Manager of the BID projects the necessary information to establish adequate strategies that favor an improved work environment for the staff members that intervene in its different phases, with the objective of endorsing an adequate use of time and resources; and it also provides human resource professionals and administrators the necessary evidence to guide an efficient venture based on work environment and institutional results.

Key words: (variable, work environment, descriptive, correlational)

Tabla de Contenidos

Capítulo I.....	1
Enunciado del Problema	1
Formulación del problema	5
Sistematización del problema	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos	6
Justificación	6
Resumen.....	7
Capítulo II.....	9
Marco teórico	9
Clima laboral.....	9
Dimensiones del clima laboral	10
Beneficios de un buen clima laboral	14
Banco Interamericano de Desarrollo	16
Características de los Proyectos.....	17
Adjudicación de Proyectos BID.....	18
Resumen.....	21
Capítulo III.....	22
Metodología	22
Nivel de estudio.....	22
Modalidad de investigación	22
Métodos de investigación.....	22
Población y muestra	23

Instrumento de investigación	24
Procesamiento de datos	24
Resumen.....	25
Capítulo IV	26
Resultados	26
Autorrealización.....	27
Involucramiento Laboral.....	28
Supervisión.....	30
Comunicación	31
Condiciones laborales	32
Clima laboral.....	33
Fase Preparatoria.....	35
Fase precontractual.....	36
Fase Contractual.....	37
Fase Poscontractual.....	38
Hipótesis:	42
Capítulo V.....	44
Conclusiones	44
Recomendaciones	46
Bibliografía	49
Anexos	57

Lista de tablas

<i>Tabla 1 Fases, pasos y responsables en la ejecución de procesos del Proyecto BID</i>	19
<i>Tabla 2 Distribución de Funcionarios que Intervienen en los Proyectos BID</i>	23
<i>Tabla 3 Autorrealización Escala CL-SPC de dimensión de Clima laboral</i>	27
<i>Tabla 4 Involucramiento laboral Escala CL-SPC de dimensión de clima laboral</i>	29
<i>Tabla 5 Supervisión Escala CL-SPC de dimensión de Clima laboral</i>	30
<i>Tabla 6 Comunicación Escala CL-SPC de dimensión de Clima Laboral</i>	31
<i>Tabla 7 Condiciones Laborales Escala CL-SPC de Clima Laboral</i>	32
<i>Tabla 8 Frecuencias totales por dimensión</i>	34
<i>Tabla 9 Resultados del Análisis de la Etapa Preparatoria</i>	35
<i>Tabla 10 Resultados del Análisis de la Etapa Precontractual</i>	37
<i>Tabla 11 Resultados del Análisis de la Etapa Contractual</i>	38
<i>Tabla 12 Resultados del Análisis de la Etapa Poscontractual</i>	39
<i>Tabla 13 Resultados del Análisis de la Etapa Poscontractual</i>	40
<i>Tabla 14 Escala de Likert Clima Laboral</i>	41
<i>Tabla 15 Escala de Likert Fases de Ejecución</i>	41
<i>Tabla 16 Rangos de Coeficiente de Correlación de Pearson</i>	42
<i>Tabla 17 Correlación de Pearson Proyectos</i>	42
<i>Tabla 18 Coeficientes</i>	43

Capítulo I

Enunciado del Problema

El Proyecto Banco Interamericano de Desarrollo (BID) no se encuentra contemplado en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, sin embargo, el Acuerdo Ministerial Nro. 56 con Registro Oficial 172 del 15 abril 2010 emitido por el Ministerio del Trabajo, prevé de un equipo de gestión para el caso de Proyectos Emblemáticos, encontrándose actualmente en ejecución de 2 Contratos de Préstamos el 4364/ OC-EC dentro del Componente 3 Programa Multifase de Mejora de la Calidad en la Prestación de los Servicios Sociales – Fase I, cuyo objetivo es contribuir a mejorar la calidad en la prestación de servicios sociales en Ecuador, y el Contrato de Préstamo 4634/OC-EC dentro del Componente 1 Apoyo a la Inclusión Social de Personas con Discapacidad en Ecuador.

El Proyecto BID está conformado por 15 personas, dentro de sus perfiles y actividades cuenta con Ingenieros civiles, eléctricos, ambientales, arquitectos, que se encargan de la contratación de obras y fiscalización, a la par en la ejecución, se cuenta con abogados en el área de adquisiciones, sumado a ello biomédicos en la adquisición y elaboración de fichas técnicas de equipamiento médico, asimismo de ingenieros comerciales que se encargan del monitoreo y seguimiento para el plan de ejecución de los proyectos, además de consultores especialistas en el área financiera, seguimiento, adquisiciones, jurídico y, como gerente el perfil de economista con conocimientos en políticas BID.

La ejecución de estos proyectos en coordinación con sus distintos actores presentan dificultades atribuidas según la Gerencia del Proyecto BID a fallas de comunicación, excesiva estructura burocrática, desconocimiento en la asignación y delimitación de funciones y responsabilidades de sus integrantes, desvinculaciones en el sector público, incumplimiento de normas, procesos, políticas, así como, movimientos internos de personal

que provocan alteraciones en las fases preparatorias, precontractual, contractual y postcontractual.

Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz, y Llorca (2005) manifiestan que el clima laboral consiste en un grupo de características que definen a una institución y que la distingue de otras; estas características son de permanencia relativa en el tiempo e influyen en la conducta de las personas, con lo cual, se puede decir que el clima laboral es el ambiente físico sea interno o externo que perciben las personas en un lugar de trabajo. Si cualquier persona del equipo de gestión está motivada, aportará al logro de los objetivos del proyecto creando de esta manera una coordinación de logro de objetivos institucionales y objetivos personales; siendo la motivación un elemento fundamental del clima laboral para impulsar la realización de actividades eficientes y eficaces, que para Robbins (2009) genera satisfacción en el funcionario en su puesto de trabajo y en igual sentido fuera de él, entendiendo que una meta de una alta satisfacción puede expresarse en términos tanto de dinero como de responsabilidad social.

Dichas dificultades son vinculadas de acuerdo García Solarte (2009) al clima laboral siendo fundamental los métodos de funcionarios para su identificación y diagnóstico dentro de las instituciones, siendo fundamental para Alcántar, Maldonado, y Arcos (2012) sintetizar el interés por el ambiente de trabajo, cobrando en las instituciones públicas enorme relevancia, por el impacto positivo en la productividad que se genera a través del mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, pues su conocimiento orienta los procesos que determinan los comportamientos dentro del clima laboral, además de hacer un análisis y diagnóstico que permita evidenciar la actitud de las personas que forman parte del proyecto BID hacia la institución, contribuyendo al desarrollo de cambios efectivos en las mismas.

El clima laboral representa la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzos para alcanzar las metas institucionales, siendo condicionada por la capacidad de satisfacer necesidades individuales (Robbins, 2009), que en el caso de los proyectos del BID deben ser enfocados a recompensas no solo monetarias sino también reconocimiento social, seguridad económica, estabilidad laboral, entre otros. Con lo cual, la presente investigación permitirá identificar las dificultades que se presentan en el proyecto BID relacionados con el clima laboral, con el propósito de generar soluciones que permitan mejorar los problemas antes descritos, considerando que Hinojosa (2010) manifiesta que la satisfacción del funcionario ocupa un lugar importante dentro de la institución, ya que la percepción negativa o positiva de los funcionarios influye directamente en la relación que estos adopten con la institución, el nivel de compromiso y productividad como se puede citar las características del clima laboral, la cual guardan relación con la institución en correspondencia a aspectos como: a) Distinguirse de otras instituciones; b) Que tengan permanencia relativa en el tiempo y; c) Que influyan en la conducta de las personas en la institución (Gibson, 2011).

Además, el clima laboral tiene las siguientes particularidades: Ambiente físico: infraestructura, tamaño de la institución; ambiente social: excelente relación entre el equipo de gestión, proactividad. Características personales: cualidades, motivación. Comportamiento Institucional: atrasos, faltas, desvinculaciones; por tal motivo, la definición de clima laboral es calificado como la interacción entre las características de los funcionarios y las características de la institución (Castillo, 2014)

La investigación permitirá identificar factores que según Manosalvas Vaca, Manosalvas Vaca, y Nieves Quintero, (2015) intervienen sobre la satisfacción dentro del clima laboral, pueden argumentarse con un conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo que son percibidos por las personas que trabajan en ella e influyen su motivación y comportamiento con la finalidad de tener un bienestar del equipo de gestión en

el trabajo y que inciden directamente en el clima laboral, como también en el cumplimiento de metas, normas y procedimientos, debiendo establecer las mismas, para que se involucren a los funcionarios en ciertas actividades para alcanzar una adecuada motivación y satisfacción en la institución (Velasco , 2016), dado que según Rivera, Hernández, y Forgiony, (2018) son diversas las secuelas tanto físicas como psicológicas que originan un pésimo clima laboral para los funcionarios, siendo éstas las más sigilosas y contraproducentes; como consecuencia dentro de las repercusiones tienden a ser negativas para la institución, debido a que genera la ausencia del personal, intención de renuncia o cambios administrativos, bajo rendimiento, actitudes de desgano para las actividades encomendadas, inferioridad, insatisfacción y carencia en el crecimiento personal y laboral.

En toda institución el clima laboral es un factor muy trascendental, debido a que un ambiente a la interna es idóneo a la mejora en el rendimiento de sus funcionarios y debido a esto genera competitividad en una institución, el clima laboral está directamente relacionado con la motivación ya que impacta fijamente en la satisfacción de los funcionarios debido a que un ambiente laboral agradable favorece de la mejor manera, además de ser eficiente con el desempeño y logro de metas y objetivos institucionales los cuales están relacionadas con la capacidad de una organización (Roncall, 2019).

Con lo expuesto, de no tomar acciones para solventar el problema identificado, se pone en riesgo la continuidad de los Contratos de Préstamo del BID para el Ecuador, teniendo graves repercusiones por el incumplimiento de metas físicas, financieras, legales; afectando la imagen y reputación del equipo de gestión, al igual que de las instituciones públicas vinculadas, en donde, en caso de retardo en la ejecución de proyectos financiados con recursos originados en el préstamo otorgado por el BID el “EJECUTOR” O “SUB-EJECUTOR”, se obliga para con el “ESTADO” a asumir los costos correspondientes a los daños y perjuicios que pudieren generarse, reconociendo una multa en valores generados,

según establece el Contrato de Préstamo en el Capítulo III Comisión de crédito, numeral (a) *El Prestatario pagará una comisión de crédito sobre el saldo no desembolsado del Préstamo a un porcentaje que será establecido por el Banco periódicamente, como resultado de su revisión de cargos financieros para préstamos de capital ordinario sin que, en ningún caso, pueda exceder el 0,75% por año (...)*”.

Las implicaciones prácticas de la presente investigación se relacionan con la posibilidad de motivar escenarios de trabajo más eficientes, con mejores condiciones y recursos para la institución, así como, la alineación de los funcionarios al cumplimiento de objetivos; además de generar un ambiente en el cual el personal se sienta a gusto cumpliendo sus actividades y en consecuencia reducir el estrés laboral que se ha generado en la institución.

Formulación del problema

¿Qué incidencia tiene el clima laboral en la ejecución de los Contratos de Préstamo del Proyecto BID?

Sistematización del problema

¿Cuáles son las características del clima laboral en la ejecución de los Contratos de Préstamo del Proyecto BID?

¿Cuáles son los resultados que debe garantizar la ejecución de los Contratos de Préstamo del Proyecto BID?

¿Qué relación tiene el clima laboral con el logro de resultados en la ejecución de los Contratos de Préstamo del Proyecto BID?

Objetivo general.

Analizar la incidencia del clima laboral en la ejecución de los Contratos de Préstamo del Proyecto BID

Objetivos específicos

Identificar las características del clima laboral en la ejecución de los Contratos de Préstamo del Proyecto BID

Identificar los resultados que debe garantizar la ejecución de los Contratos de Préstamo del Proyecto BID

Relacionar el clima laboral con el logro de resultados en la ejecución de los Contratos de Préstamo del Proyecto BID

Justificación

El presente trabajo permite identificar las acciones a tomar para generar las condiciones adecuadas que respalden la ejecución del proyecto BID y los resultados que busca, de tal manera que el Gerente del Proyecto BID pueda dar solución a los problemas de comunicación, de burocracia, gestión, entre otros; que afectan el clima laboral y en consecuencia el entorno y mecanismos que promueven el logro de resultados.

La investigación además, proporciona información acerca de las causas que fijan los componentes institucionales, permitiendo introducir cambios proyectados en funciones tales como: capacitación, incentivos, reconocimientos, ascensos, bienestar, entre otros, que para Bordas (2016) representan para la institución activos intangibles que son creados y que existen en una institución, a partir del accionar de procesos de conocimiento y gestión, tanto en lo que está en mente del equipo de gestión como cuando dejan la institución al cumplir su etapa laboral, siendo fundamental para cambiar las actitudes y conductas de los miembros del proyecto BID formalizando cambios en el orden institucional en uno o más de los subsistemas que la componen, adicional permite fortalecer elementos de trabajo como el sentido de logro, la filiación institucional, la identificación con la cultura institucional, disciplina, colaboración, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación y demás elementos propios de entornos de trabajo amigables y equilibrados.

La significancia de esta información se basa en aportes teóricos que señalan la importancia del clima laboral para impulsar a los equipos de gestión para desarrollar su máximo potencial, a través de las percepciones fijadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entendiendo que propicia un mayor apremio y por tanto un mejor rendimiento por parte de los funcionarios. Otra ventaja importante de un clima institucional adecuado es la acentuación del compromiso y de lealtad hacia el proyecto; siendo el clima laboral para Arce (2017) la percepción que tienen los miembros de una institución en cuanto a su funcionamiento estructural y dinamismo, esta percepción influye en los niveles de satisfacción y motivación en la disposición a permanecer en la organización y en el desempeño del personal. Claro está que involucra factores críticos que se traducen en conductas concretas, las cuales afectan la rentabilidad y el logro de las metas estratégicas.

Como describe Charry (2018) La comunicación dentro de una institución debe ser gestionada intencionalmente, con la debida planificación. Para ello, se deberá contar con objetivos y resultados claros y precisos, la comunicación interna dentro del proyecto BID debe ser una herramienta sistémica organizativa que permitirá ser más eficiente y práctica. Al percibir a la comunicación como un sistema transversal a la institución se debería incluirla como política ministerial y no limitarla a algo exclusivamente instrumental, corroborar además que la comunicación al interior es el alma y espíritu del clima laboral, es el sistema nervioso central de toda institución.

Resumen

En el Proyecto BID del Ministerio de Salud Pública presentan dificultades relacionadas al clima laboral, que pueden afectar su funcionamiento y orientación al logro de objetivos institucionales, siendo necesario plantear una investigación que permita analizar la incidencia del clima laboral en la ejecución de los Contratos de Préstamo del Proyecto BID, a

efecto de facilitar a la instancia correspondiente la información necesaria para la toma adecuada de decisiones encaminadas a alinear el comportamiento de los funcionarios a los objetivos de los proyectos BID.

La investigación permitirá identificar las características del clima laboral en la ejecución de los Contratos de Préstamo del proyecto BID, para revisar cuáles son los componentes del clima laboral que se relacionan de manera positiva con los resultados que debe garantizarse en la ejecución de dichos proyectos, de tal forma que los esfuerzos de la Gerencia se concentren en estos factores que garantizaran los resultados que se persiguen.

Capítulo II

Marco teórico

Clima laboral

Abante (2006) manifiesta que el clima laboral incide directamente sobre estados emocionales, creencias y conductas de las personas, factores que se encuentran reflejados directamente con el desempeño y el bienestar psicológico de los funcionarios, haciendo este un tema fundamental para el desarrollo de las instituciones, de igual manera Olaz Capitán, (2009) menciona que el clima laboral es un tema ambiguo cuya definición se basa en un conjunto de características que se interrelacionan directamente con las sensaciones, mismas que por lo general no son compartidas por los integrantes de un equipo humano abarcando variables de diferente naturaleza que fluyen a lo largo del tiempo, afectando de manera desigual a los diferentes funcionarios de la institución que se encuentran condicionados por dos tipos de factores; por un lado los factores internos (condiciones de trabajo, infraestructura, insumos, equipos, procesos, normativa interna, entre otros) y por otro los factores externos (usuarios, competidores, proveedores, oferentes, tecnología, políticas, entre otros).

García, (2012) señala que el clima laboral radica en un cumulo de particularidades que rodea a los funcionarios o servidores en el medio ambiente laboral que marca una significativa diferencia en una institución hacia otra, para transformarse en un distintivo de comportamiento de la misma organización, integrando varios elementos externos al funcionario para relacionarlos con la realidad institucional, mientras que Bernal, Pedraza, y Sánchez, (2015) mencionan al clima laboral como una motivación del personal, efectividad en el liderazgo, comunicación dentro del equipo de gestión, grado de colaboración, intercambio de conocimientos e intereses entre individuo e institución, además del manejo de

procesos de control y por supuesto la toma de decisiones que influyen en el comportamiento de los funcionarios y el logro de los objetivos institucionales.

Según Peña, (2017) el clima laboral genera una gran ventaja competitiva, por componer mejores condiciones laborales que se reflejan en un mejor rendimiento administrativo, financiero, satisfacción de trabajar en equipo, manejo de una buena comunicación laboral, buen desenvolvimiento de cada uno de los funcionario que labora en la institución, logrando así la satisfacción laboral que para Arana, Carlos y Loyola, (2018) debe sintetizar la información del ambiente laboral en acciones diarias en los diferentes departamentos, gerencias y direcciones para el logro de resultados.

Dimensiones del clima laboral

Rivera, Rincón y Flores, (2018) argumentan que en las dimensiones del clima laboral sobresalen atributos característicos como la libertad, autonomía, respaldo, justicia, creatividad, confianza, entre otros. Sin embargo, es esencial que al mismo tiempo exista un monitoreo por parte de la Dirección Nacional de Talento Humano ya que se debe contar con supervisión que avale el rendimiento del equipo, fundamentándose principalmente en las buenas relaciones personales y las experiencias de cada uno de los funcionarios dentro del proyecto, mientras que para Huaita Acha y Luza Castillo, (2018) determinan de forma correcta la dimensión del Clima Laboral en el proyecto BID, es importante analizar la Escala CL-SPS de dimensión de Clima laboral donde analiza principalmente 5 factores vitales para el desarrollo del presente estudio tomando en cuenta aspectos importantes como:

Autorrealización: Maslow (1954), relaciona el término directamente con la madurez del individuo; también señala como la manera en la que trasciende en sus necesidades básicas, permaneciendo ligada a la realización personal y bienestar del entorno que lo rodea; además de concluir que los sujetos poseen ciertas características en común como: Una correcta percepción de la realidad, aprobación, espontaneidad, centrado de

problemas, privacidad, autonomía, evaluación clara, experiencia, sentido de pertenencia con el equipo, sólidas relaciones a la vez que selectivas, estructura democrática, convicción ética, humor, creatividad, resistencia a la adaptación, valores, eliminación de dicotomías.

Esta característica encausa a que los sujetos evalúen el sentido de propósito de la vida; el rol que ejerce la autorrealización en la institución desempeña un papel fundamental, pues es la encargada de brindar al equipo de gestión las oportunidades necesarias para que sus integrantes logren desarrollarse, mejorar sus destrezas, y sentirse a gusto con la labor ejercida. Esta tendencia se formula buscando el impulso constante de superación mediante incentivos intrínsecos que permitan alcanzar la potencialización individual del cliente interno (Pozo Pérez, 2015)

Finalmente Sicha Cueto (2019), considera que la autorrealización es fundamentada principalmente en la aspiración de alcanzar objetivos; refiriéndose a la percepción de como los colaboradores detectan las posibles oportunidades para desarrollarse tanto personal como profesionalmente dentro de la institución.

Involucramiento Laboral: Jaime, Rodríguez, Zulema, Peraza, Karas, Paul, y Manzanares (2016) establecen que este aspecto es relacionado directamente con la presencia de bases institucionales fundamentadas sobre el recurso humano para ser partícipes de las decisiones en las estructuras laborales, respondiendo de una manera efectiva y enfocando los esfuerzos hacia la identificación institucional, se refieren netamente a la percepción psicológica de como el colaborador se identifica con los valores y objetivos institucionales con el propósito principal que exista un correcto trabajo en equipo y se desarrollen las actividades de manera eficaz; es importante exponer que muchas veces el termino involucramiento laboral se suele confundir con el compromiso laboral, términos completamente distintos pero que guardan una estrecha relación, estas diferencias radican principalmente en que: mientras que el compromiso laboral está relacionado con los valores y

metas de la institución (puede ser analizado a través de la lealtad hacia la compañía), el involucramiento laboral hace referencia el grado en que una persona está determinada al cumplimiento de sus labores (se basa mayormente en la productividad), evidenciando de esta manera la importancia del involucramiento de trabajo para un equipo (Arias Gallegos y Jiménez Barrios, 2017).

Supervisión: Fayol y Taylor (1984), establecen que la supervisión se basa en la valoración de los procesos alcanzados en relación con los objetivos que persigue la institución, busca principalmente evidenciar las fortalezas y debilidades a fin de desarrollar un plan de acción que genere nuevas actividades de mejoramiento; y que manifiesta detalladamente como los mandos intermedios y dirección ayudaran con la interacción de los colaboradores y toma de decisiones.

La supervisión es fundamental debido a la enorme incidencia que ejerce sobre el equipo de gestión, dado que impactará directamente sobre la operatividad de las diversas instituciones y en la calidad de los productos o servicios ofertados (Aranda Blas y Galvez Rojas, 2018) además, abarca información rutinaria sobre diferentes aspectos en el proyecto, a fin de dar seguimiento basado en apreciación y funcionalidad por parte de los jefes inmediatos. Es importante mencionar, que la supervisión también forma parte de orientación y soporte a los funcionarios para el correcto desarrollo de sus actividades, también es relevante señalar que la supervisión debe ser manejada adecuadamente, pues al excederse en la rigurosidad con la que se aplica puede traducirse en una supervisión abusiva recayendo en aspectos como: culpa mal dirigida, ridiculización en público y tratamiento del silencio; Finalmente hay que tener presente que la supervisión es un servicio de orientación y asesoría enfocado hacia la recolección de información que aporte hacia el mejoramiento continuo de la institución (Tarrizo Ciega, 2019).

Comunicación: Apolo,D (2017) afirma que la comunicación es fundamental en la construcción de relaciones entre instituciones, organismos y usuarios permitiendo establecer objetivos colectivos y alcance de los mismos, por este motivo Pérez, S (2017) resalta la importancia de una correcta comunicación donde interviene directamente el grado de fluidez, coherencia, claridad y precisión de la información, ya sea esta entre miembros del equipo de gestión o de usuarios internos, pues constituye uno de los pilares más importantes para que la información pueda desarrollarse libremente.

La comunicación nace a partir de un proceso donde se genera intercambio, procesamiento, y almacenamiento de mensajes dentro de las instituciones, es importante la colaboración colectiva ya que de esta manera se logran superar las barreras y limitantes, además que la comunicación en la institución ayuda a: realizar tareas relacionadas con las funciones asignadas, asimilar los cambios y adaptación tanto individual como colectiva, apoyo en el cumplimiento de labores en base a las políticas institucionales que desarrollan mecanismos para que la información circule a las funcionarios dentro de la institución, entrelazando estos aspectos han permitido la evolución en el tiempo relacionando las características coyunturales del entorno de las instituciones (Herrera, 2018)

Condiciones laborales: Se define a las condiciones laborales como: Cualquier característica que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los funcionarios, constituye un rol fundamental ya que se relacionan con los recursos que la institución entrega a sus colaboradores, estos pueden ser: insumos psicosociales o económicos para el desarrollo de las actividades que ejecuten, además de estar enfocados principalmente hacia el bienestar y salud del funcionario; cuando las condiciones laborales no son favorables generan situaciones como: insatisfacción laboral, alteraciones físicas y psicológicas Canales, Valenzuela, y Paravic (2016).

Es indispensable entender las dimensiones que envuelven las percepciones que se puedan generar dentro del proyecto acerca del clima laboral (fundamentándose en un tema psicológico). El clima laboral es una variable multidimensional que abarca diferentes aspectos que dependerán de las diversas situaciones a las cuales se sujeta la Entidad o Institución, además de analizar aspectos que dependan netamente de la situación en la que se desarrolle cada uno de los funcionarios, lo interesante de estos indicadores es que pueden ser medidos además que pueden encaminar a los individuos hacia las mejoras enfocadas al cumplimiento de objetivos institucionales

(Jiménez Bonilla y Jimenez Bonilla, 2016).

Finalmente Benavente (2019), indica la importancia para el personal que se desarrolle en óptimas condiciones laborales se verá reflejado directamente en el comportamiento y productividad del equipo de gestión; para esto, es importante generar ambientes cómodos además de un adecuado diseño del sitio laboral para así generar mayor desempeño y satisfacción al cliente interno.

Beneficios de un buen clima laboral

El clima laboral dentro de cualquier institución o equipo de gestión impacta positivamente en el óptimo funcionamiento institucional, por este motivo es de vital importancia que las políticas implementadas en las instituciones sean las correctas y que vayan alineadas con sus funcionarios evitando de esta manera cambio constante de personal, bajos índices de producción, deterioro de los canales de comunicación entre otros.

Serrano, P y Cruz, L (2008) mencionan que un óptimo clima laboral favorecerá a obtener: Mayor productividad, formación de líderes, identidad institucional, comunicación adecuada, reducción de conflictos, y que según García, (2012) la creación de políticas es relevante en virtud de establecer un comportamiento en la institución y la forma como se deben hacer las cosas siendo guía para las actividades laborales de los funcionarios de la

entidad, asumiendo y compartiendo responsabilidades de las actividades asignadas, esta particularidad brinda al equipo de gestión mesura y lo más relevante la confianza para tomar decisiones a beneficio del Proyecto y evitar percepciones negativas que alcancen a ser dañinas o perjudiciales para el equipo de gestión y el clima laboral, para lo cual Jiménez-Bonilla, (2016) argumenta que el clima laboral es muy importante y relevante dentro de una institución, en virtud que a los funcionarios les genera estabilidad para garantizar mayor productividad y beneficio para el proyecto, creando un buen enlace en las comunicaciones ya que forman un papel preponderante en las relaciones interpersonales en el equipo de gestión.

De esta manera Chirinos, (2018) hace énfasis a la importancia de la interacción entre los funcionarios en las instituciones, debido al conocimiento sobre el ambiente en el cual se desarrollan para compensar sus necesidades esenciales, las cuales son; beneficios, ambiente de trabajo, mejora salarial, entre otros, debemos destacar además, que en toda institución se debe tener un sentido de reconocimiento, compartir valores, propósitos, oportunidades de enseñanza, aprendizaje y crecimiento, para poder fortalecer los procesos administrativos, financieros y de talento humano, que permita acrecentar la eficiencia y eficacia del proyecto.

Es importante según la definición de Molano, (2018) considerar factores que influyen en el clima laboral, como las relaciones entre el equipo de gestión, donde la comunicación e información es vital, manejándose de manera respetuosa hacia todos los integrantes del Proyecto, ya que esto es importante para obtener buenos resultados, siendo el manejo del equipo por parte del líder o gerente del proyecto fundamental para impulsar respeto, lealtad y consideración de una forma educada, cordial y amena.

En el clima laboral es importante también la infraestructura dentro del espacio de trabajo, el mismo que debe ser atractivo según la diligencia que se esté efectuando y sin duda que contar con las herramientas que se brindan para la realización de la actividad, la buena utilización de las mismas para obtener resultados efectivos, la motivación debe primar

siempre en el equipo de gestión ya que se obtendrá los mejores resultados para la institución; es esencial que el funcionario se encuentre motivado para el desempeño de las actividades pues lo realizaría con empeño, dedicación y cariño, como dejar de lado la política salarial ya que el la motivación de cualquier funcionario en virtud de poner todo su esfuerzo y potencial para cumplir con las metas y objetivos propuestos.

Banco Interamericano de Desarrollo

El Banco Interamericano de Desarrollo, trabaja para mejorar la calidad de vida en América Latina y el Caribe. Ayuda a mejorar la salud, la educación y la infraestructura a través del apoyo financiero y técnico a los países que trabajan para reducir la pobreza y la desigualdad. El objetivo es alcanzar el desarrollo de una manera sostenible y respetuosa con el clima. Con una historia que se remonta a 1959, hoy es la principal fuente de financiamiento para el desarrollo de América Latina y el Caribe. Ofrece préstamos, donaciones y asistencia técnica; y realiza amplias investigaciones. Además mantiene un firme compromiso con la consecución de resultados medibles y los más altos estándares de integridad, transparencia y rendición de cuentas.

Los temas actuales prioritarios del Banco incluyen tres retos de desarrollo: inclusión social e igualdad, productividad e innovación e integración económica y, tres temas transversales: igualdad de género y diversidad, cambio climático/ sostenibilidad ambiental y, capacidad institucional y estado de derecho.

Mediante el Reglamento Operativo (2020) (ROP) establece cláusulas dentro de los Contratos de Préstamos suscritos como la obligatoriedad de tener el mencionado instrumento para la obtención de desembolsos de parte del Ministerio de Finanzas, estos proyectos se encargan de la Mejora de la Calidad en la Prestación de los Servicios Sociales y Apoyo a la Inclusión Social de Personas con Discapacidad en Ecuador, dentro de las responsabilidades del equipo de gestión son:

Planificar, gestionar y ejecutar el componente a cargo a nivel central, en estrecha coordinación con los órganos o direcciones institucionales relacionados con la ejecución de los componentes a cargo del Proyecto y de acuerdo con lo establecido en los Contratos de Préstamo (específicamente su Anexo Único) y el ROP, lo cual se gestionará dentro de los clientes internos de la institución los requerimientos técnicos y económicos, ya que al ser unidades requirentes se encargarán de elaborar informes de necesidad, estudios de mercado, términos de referencia, documentos de licitación y de solicitud de propuestas (DDL y DSP) y ejecutar los procesos de adquisiciones de bienes y contratación de servicios, incluidos los de consultoría, según el Plan de Ejecución Plurianual (PEP) y Plan de Adquisiciones (PA) aprobado del Programa.

Además de mantener actualizadas las herramientas de gestión Project Management Report (PMR), Plan de Ejecución del Programa (PEP), Plan de Adquisiciones (PA), Plan Financiero (PF), Plan Anual de Política Pública (PAPP) y elaborar los informes de progreso, estados financieros, evaluaciones de gestión, y cualquier requerimiento relacionado con el estado de avance físico, financiero y contable, requeridos por el Banco y otras instancias internas de cada institución, con todo lo mencionado, se debe consolidar toda la información administrativa, financiera y técnica generada por el componente a su cargo mediante un sistema de archivo ordenado que permita salvaguardar los documentos y garantizar su accesibilidad para la realización de las auditorías.

Características de los Proyectos.

Según Lejarriaga Pérez de las Vacas, Bel Durán, Martín López, y Sánchez Espada, (2018) un Proyecto se encamina a la percepción del emprendimiento social por parte de alguna Entidad o Institución para exponer sobre el conocimiento de poder contar con la aprobación posible, donde las características que se identifiquen requieren un

emprendimiento social. Este a su vez, sería parte de una definición inclusiva, y así emprender en diferentes manifestaciones posibles de la economía social.

Las característica deseable de un proyecto según Sánchez Espada, Martín López, y Bel Durán Gustavo Lejarriaga, (2018) es la instauración del valor social. El mismo que podemos manifestar de varias formas, con las debidas precauciones concernientes al medio ambiente, beneficiando a la inclusión social, operando de forma eficaz y socialmente responsable, incidiendo sobre la comunidad que requieren de la atención social con calidad y calidez, la misma que no necesariamente es cubierta adecuadamente por el Estado, además de concretarse en las iniciativas de fórmulas que contribuyen a la creación de empleo estable, al desarrollo territorial y a la cohesión social.

Los Proyectos según Paredes Gavilanez, Cuvi, Raúl, Castelo Salazar, y Rojas Jara, (2019) tienen inicio y fin, los programas y procesos no son repetitivos, además de tener una estructura de organización transitoria y versátil, son ejecutables con de un presupuesto económico explícito y tienen solicitudes gerenciales a veces discordantes con la organización permanentemente.

Con lo cual los proyectos BID tienen como objeto la Mejora de la Calidad en la Prestación de los Servicios Sociales, consiste en fortalecer el diagnóstico temprano y la calificación de discapacidades desde la primera infancia, aumentar la disponibilidad de ayudas técnicas y mejorar el acompañamiento por parte de los servicios de salud y, contribuir a mejorar la calidad en la prestación de servicios sociales en Ecuador, particularmente en los sectores de educación y salud.

Adjudicación de Proyectos BID

Para la adjudicación de los procesos BID es de relevancia revisar toda la documentación que se generen dentro del proyecto, previo a la suscripción de autorizaciones de inicio de proceso, resoluciones de inicio de proceso, resoluciones de adjudicación,

contratos y demás documentos necesarios para la ejecución de los proyectos para las adquisiciones respectivas (bienes, obras y servicios, incluidos los de consultoría).

Se adjudican los procesos mediante la siguiente particularidad según el ROP, (2020) y

Plan de Ejecución Plurianual:

Tabla 1 Fases, pasos y responsables en la ejecución de procesos del Proyecto BID

FASES	PASOS	RESPONSABLES
<p>Preparatoria Según Fernanda Mahecha Hernández y Militar Nueva Granada, (2019) la fase preparatoria, consiste en identificar una serie de necesidades prioritarias de acuerdo con la misionalidad de la institución para la contribución del logro de los fines del Estado por medio del diseño del proyecto.</p>	Elabora justificación de la necesidad, estudio de mercado, Términos de Referencia, prepara expediente (certificación PA, PAPP, Aval, certificación presupuestaria) Elaborar Documento de Licitación.	Áreas requirentes (Direcciones)
	Solicitar No Objeción al BID.	Equipo de Gestión (EDG) Proyecto BID
	Banco emite No Objeción.	Banco Interamericano de Desarrollo
	Conformar Comisión Técnica.	EDG Proyecto BID.
	Solicitar elaboración de Resolución de Inicio. Revisar y Elaborar Resolución de Inicio.	Dirección Nacional de Contratación Pública
<p>Precontractual La fase precontractual es la que realiza el pliego, misma que se encarga de estipular cláusulas y parámetros para adjudicación, a la vez ejecutar un contrato, según Fernanda Mahecha Hernández y Militar Nueva Granada, (2019) se delega a un grupo de expertos (comité técnico) para la formulación del documento en mención para aplicar condiciones.</p>	Publicar el llamado a licitación (UNDB/Portal electrónico/periódico nacional). Solicitud de aclaraciones sobre el documento de licitación por participantes. Preparación de respuestas sobre solicitudes de aclaración y envío a los participantes. Preparación de enmienda (s) del documento de licitación. Solicitar No objeción del Banco a la (s) enmienda (s).	EDG Proyecto BID
	BID emite No Objeción.	Banco Interamericano de Desarrollo.
	Preparación y evaluación de ofertas. Solicitar No objeción al Banco al informe de evaluación de ofertas.	EDG Proyecto BID
	BID emite No Objeción.	Banco Interamericano de Desarrollo.
	Adjudicación y publicación del contrato.	EDG Proyecto BID
<p>Contractual Es la ejecución contrato suscrito, conforme el cumplimiento del cronograma y plazos establecidos; y Fernanda Mahecha Hernández y Militar Nueva Granada, (2019) es el proceso en el cual se legaliza el contrato.</p>	Elaboración de contrato. Protocolización. Domiciliación. Entrega de Garantías.	Coordinación General de Asesoría Jurídica
	Suscripción del contrato (garantías, protocolización del documento).	Gerencia del Proyecto BID/ Proveedor Adjudicado.

	Solicitar Código Prism Genera código Prism	EDG Proyecto BID
Poscontractual Elabora y Suscribe según Fernanda Mahecha Hernández y Militar Nueva Granada, (2019) las actas de recepción temporal, recepción definitiva y actas de liquidación; previo a la terminación de ejecución del contrato.	Entrega del Primer producto (actas). Entrega del Segundo producto (actas). Entrega del Tercer producto (actas). Revisión y aprobación del producto.	EDG Proyecto BID/ Dirección (área requirente) / Administrador de contrato.
	Ejecución del pago.	Dirección Nacional Financiera

Nota: PLAN DE EJECUCIÓN PLURIANUAL 2020

El Equipo de Gestión del Proyecto BID, permitirá el acceso a toda la documentación relativa al programa por parte del Banco Interamericano de Desarrollo y deberá contar con archivos físicos y registros electrónicos que ordenados cronológicamente con la etapas mencionadas para cada contratación, con la finalidad de generar un proceso eficiente y así alcanzar un aspecto de motivación al funcionario, para la satisfacción dentro del ambiente laboral y las actividades se las realizarán de manera óptima; caso contrario se tendría resultados negativos, ya que el ambiente y el estado de ánimo de los funcionarios es importante para la institución.

Actualmente es de elemental importancia para la sociedad e instituciones de cualquier índole se mantenga y conserve un ambiente laboral propicio, pues el talento humano es elemental e importante en el proceso productivo, se debe conservar un clima acorde, consiguiendo metas personales y laborales obteniendo el reconocimiento por sus logros, y que los factores importantes que se deben evaluar dentro de una institución dependen de la naturaleza de las actividades de la misma, además de los factores generales que se deben analizar son la satisfacción, motivación, promoción, entre otros (Enríquez, Mónica y Calderón, 2017), debemos mencionar además que según Rivera, Hernández, (2018) la motivación laboral desempeña un papel preponderante en la actividad laboral de todo funcionario. En tal sentido, tiene como base la influencia reciproca del colaborador y la situación dependiendo del ambiente laboral, recopilando lo anteriormente expuesto; se dice que la comunicación permite una valoración a mediano plazo para nutrir este aspecto en torno

a la remuneración y al talento humano, se añade además que esta pudiere mejorar, brindando conformidad dentro del progreso personal, en un marco de crecimiento e igualdad de oportunidades dentro de una institución (Roncall, 2019).

Es así que el clima laboral se consideran relevantes para un óptimo desarrollo y debido a la motivación, cultura, comunicación y estructura social estos elementos interactúan entre sí de tal manera en que favorezca o empeore las relaciones de como el colaborador percibe su medio, la motivación es un factor crucial para fortalecer las relaciones interpersonales en los proyectos ya que es directamente proporcional a la conformidad de los funcionario, caso contrario cuando este factor es bajo es predominante la frustración y pueden darse vínculos negativos que impulsen la inconformidad colectiva. (Apunte E, 2019)

Resumen

Para evaluar la eficiencia de un proyecto, se consideró en la revisión teórica los avances de las variables motivo de estudio de manera cronológica a fin de analizar su nivel o grado de relación, logrando identificar las dimensiones del clima laboral que deben ser analizadas en el estudio, relacionadas a Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales, así como, se definió para la variable proyectos la adjudicación de procesos y las direcciones que intervienen en el mismo, considerando las fases preparatoria, precontractual, contractual y postcontractual con las que cuenta proyecto BID, permitiendo contar con las bases teóricas que orientaran el presente estudio en el análisis de la forma en la que se relacionar y garantizan el éxito de un proyecto.

Capítulo III

Metodología

Nivel de estudio

Con el fin de conocer las características del comportamiento y clima laboral en los funcionarios del Proyecto BID se utilizará un nivel de estudio descriptivo correlacional con el propósito de conocer cuál es el grado de satisfacción del clima laboral y su incidencia con el comportamiento de los funcionarios dentro de las áreas inmersas en la ejecución de los préstamos BID. Manifestando con el nivel de estudio correlacional de acuerdo con Rivera, Hernández, et al, (2018) este estudio se realiza bajo la metodología de investigación cuantitativa, debido a que se recolectaran y analizaran datos de las variables de estudio de clima laboral con la dimensión variable de proyectos en los funcionarios del Proyecto BID.

Modalidad de investigación

La modalidad de estudio es de campo, al aplicar el instrumento de investigación directamente a la población identificada usando datos primarios, esta modalidad permitirá extender las preferencias por las cuales dichas tendencias se ha generado en el proyecto, a fin de generar una propuesta de mejora, considerando que la investigación es específica, y el resultado obtenido se definirá una propuesta de mejora de clima laboral y viabilizar en caso de ser efectuado, es así que dentro del método de investigación histórico-lógico, que permitirá identificar las distintas etapas, en el cual se destacará la evolución que se tendría y que se relacionaría a las practicas del talento humano en donde se aplicarían (S. Arias, 2019).

Métodos de investigación

Método Deductivo: Se utiliza en la búsqueda de solución al problema relacionado con el clima laboral de los funcionarios del Proyecto BID a fin de proponer mejoras a partir de los resultados que permita el fortalecimiento del clima laboral en el

Proyecto. Es así que la inducción y la deducción están estrechamente relacionadas, su mutua complementación proporciona un conocimiento verdadero sobre la realidad. Ayudará en la búsqueda de soluciones al problema a partir de la información y situaciones que se recolectaron en la investigación. Estas darán como resultado y conclusiones que proporcionarán conocimientos orientados a la realidad del Proyecto objeto de estudio (S. Arias, 2019)

Población y muestra

La población y las direcciones inmersas para la ejecución de los Préstamos BID constan de 38 funcionarios que intervienen en los procesos, clasificados según las siguientes direcciones:

Tabla 2 Distribución de Funcionarios que Intervienen en los Proyectos BID

Gerencia/ Dirección	Cargo	Total Funcionarios
Proyecto BID	Gerente	1
	Asistente	1
	Infraestructura	4
	Financiero	1
	Biomédicos	2
	Adquisiciones	2
	Seguimiento	2
	Tics	2
Dirección de Equipamiento	Director	1
	Asistente	1
	Técnicos	2
Dirección de Infraestructura	Director	1
	Asistente	1
	Técnicos	2
Dirección de Contratación Pública	Director	1
	Técnicos/ analistas	2
Dirección Nacional de Consultoría Legal	Abogados	2
Subsecretaría Nacional de Garantía de la Calidad	Analista	1
Dirección Nacional Financiera	Director	1
	Asistente	1
	Analistas	2
Dirección Nacional Administrativa	Analistas	2
Coordinación General	Asistente	1
Administrativa Financiera	Analistas	2
Total		38

FUENTE Y ELABORACIÓN: AUTORES

La población del Proyecto BID con lo cual se considera dentro de la muestra de estudio a la totalidad de la población, siendo una técnica recomendada por Godoy, (2019) para poblaciones de estas características.

Instrumento de investigación

Se realiza el tipo de investigación para saber que conocen, creen y prefieren los funcionarios a encuestar, asimismo para descubrir que les satisface y generalizar las revelaciones a la totalidad de los entrevistados, la investigación emplea como instrumento de estudio la encuesta que es una forma recomendado por Alvarado, Hurtado, y Yávar, (2018) para obtener información verás que pueda ser contrastada estadísticamente, mediante aplicación de preguntas que estén dirigidas a los funcionarios que intervienen en los Proyectos BID, empleando para medir las dimensiones del clima laboral de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales el modelo que emplea la herramienta de medición CL-SPC desarrollada por Palma (2004) (Ver Anexo 1); en el caso de la variable de Proyectos se emplea el cuestionario recomendado por Trujillo, (2017) que está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 (Ver anexo 2).

Procesamiento de datos

La encuesta resultante de las variables de clima laboral y proyectos en el anexo 1 y anexo 2, fue cargada en el programa SuverMonkey, que permite la recolección de datos obligatorios, que posteriormente proporcionarán resultados, el uso de esta técnica garantiza la veracidad de las respuestas.

La información almacenada en una base de datos resultado de la aplicación del cuestionario electrónico fue procesada con la aplicación de técnicas estadísticas descriptivas y correlacionales que posibilitan emitir conclusiones en correspondencia con los objetivos

que guiaron la investigación. El procesamiento y análisis estadístico se realizó con el sistema SPSS.

Tanto la aplicación del cuestionario como el análisis de información se realizó dadas las condiciones de la emergencia sanitaria en el tiempo de estudio, el difícil acceso a la Plataforma Gubernamental de Desarrollo Social en donde se encuentra actualmente el Ministerio de Salud Pública, las Direcciones el Proyecto BID que intervienen en la ejecución de procesos financiados por el BID y, sobre el ingreso de los funcionarios y el aislamiento dado por la pandemia COVID-19 desde el 15 de marzo del 2020, éstas se remitieron por medio de link en la aplicativo WhatsApp a cada funcionario por intermedio de su número celular, para dar respuesta del cuestionario.

Resumen

La investigación toma como método de estudio descriptivo correlacional con el objetivo de dilucidar cuál es el grado de satisfacción del clima laboral y su incidencia con el comportamiento de los funcionarios dentro de las áreas inmersas en la ejecución de los préstamos BID, en donde el cuestionario es el instrumento empleado para la recolección de información, el cual fue aplicado a 38 funcionarios a través de información almacenada en una base de datos obtenidos, se procesó la información a través del sistema estadístico SPSS, en donde el análisis correlacional permite revisar el efecto de las variables clima laboral y proyectos.

Capítulo IV

Resultados

Identificada la población y muestra de estudio se procedió a ingresar la encuesta en la herramienta *SuverMonkey* para remitirla a través de la aplicación WhatsApp a los diferentes números telefónicos de los funcionarios que intervienen en la ejecución de procesos BID, lo cual se solicitó el apoyo de la asistente del proyecto con un listado facilitado de la parte investigativa, para que haga la indagación respectiva con la finalidad de conseguir cada uno de los contactos de los funcionarios; posterior a ello, se envió a cada contacto el link de la encuesta, considerando que no se pudo aplicar de manera física por las condiciones de aislamiento dadas por el Gobierno ante la emergencia sanitaria debido a la pandemia del COVID-19.

Recabada la información en base a las encuestas enviadas de cada funcionario, se procedió a cargar la base de datos a la herramienta SPSS; constatando el número de encuestas válidas para el análisis descriptivo en primera instancia y en lo posterior el análisis correlacional en cumplimiento de los objetivos que guiaron la presente investigación.

En relación a los resultados obtenidos para dar respuesta al objetivo de identificar las características del clima laboral en la ejecución de los Contratos de Préstamo del proyecto BID y lograr determinar los factores dominantes, el levantamiento de la información fue realizado a través de encuestas, tomando en cuenta aspectos que inciden directamente con la percepción de cada funcionario de cómo se manifiesta el ambiente de trabajo dentro del proyecto BID, para determinar la incidencia del clima laboral en los colaboradores del proyecto, el levantamiento de información fue apoyado en base a la escala CL-SPC que toma en cuenta ámbitos vitales para el presente estudio como: Autorealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

De esta manera en un universo de 38 funcionarios involucrados de los cuales 22 son de género masculino y 16 femenino, logrando medir la percepción de cada uno de los ámbitos para determinar los puntos críticos que inciden en el clima laboral (Bravo y Calderón ,2017; Rivera et al., 2018; Jiménez y Mariño, 2018), para el levantamiento de la información la encuesta se basa en la escala de Likert y que involucra 5 opciones: siempre, mucho, a veces, poco y nunca. Partiendo de una percepción favorable que va disminuyendo según van pasando las alternativas hasta llegar al punto mínimo de “nunca” que expresa total desconformidad con la afirmación de la encuesta. En cada dimensión se puede observar una tabla que indica la frecuencia con la cual los funcionarios escogieron cada una de las opciones, dependiendo de las preguntas, y su frecuencia relativa.

Autorrealización

Dentro de esta dimensión se evaluó en los funcionarios la percepción de desarrollo y crecimiento que tiene el personal, tomado en cuenta que este factor está fundamentado en concretar la expresión de las propias capacidades, con base a las aspiraciones individuales y sociales del personal (Negrini, 2019).

Tabla 3 Autorrealización Escala CL-SPC de dimensión de Clima laboral

	Nunca		Poco		A veces		Mucho		Siempre	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
P3. ¿Existen oportunidades de progresar en la institución?	7	18,42%	12	31,58%	14	36,84%	3	7,89%	2	5,26%
P4. ¿El Gerente o director se interesa por el éxito de los funcionarios?	8	21,05%	7	18,42%	12	31,58%	5	13,16%	6	15,79%
P6. ¿El Gerente o director expresan reconocimiento al equipo de gestión por los objetivos alcanzados?	4	10,53%	7	18,42%	13	34,21%	7	18,42%	7	18,42%
P8. ¿La Institución impulsa el desarrollo de los funcionarios?	10	26,32%	12	31,58%	10	26,32%	5	13,16%	1	2,63%
P10. ¿Se reconocen los logros en la Institución?	4	10,53%	12	31,58%	16	42,11%	2	5,26%	4	10,53%
P16. ¿Efectuar las tareas diarias en el trabajo, contribuye al desarrollo del personal?	2	5,26%	8	21,05%	13	34,21%	11	28,95%	4	10,53%
P42. ¿Los objetivos presentan un reto para los funcionarios?	1	2,63%	11	28,95%	14	36,84%	8	21,05%	4	10,53%
		95%		182%		242%		108%		74%
	36	13,53%	69	25,94%	92	34,59%	41	15,41%	28	10,53%

FUENTE Y ELABORACIÓN: AUTORES

La tabla 3 muestra que la respuesta "a veces" tiene mayor acogida en los funcionarios con un 34.59%, indicando una indecisión o neutralidad por parte del personal, por este motivo se puede determinar que en el análisis de las respuestas la siguiente opción con mayor acogida es la variable "poco" con un porcentaje de 25.94%, evidenciando los resultados que la mitad de los colaboradores no creen factible su progreso dentro de la institución, además de que no existe reconocimiento en base a sus logros; siendo fundamental considerar lo expresado por Carillo et al.(2019) respecto a la importancia de generar en los entornos de trabajo oportunidades de desarrollo, crecimiento y reconocimiento.

Involucramiento Laboral

El estudio del involucramiento laboral forma parte fundamental en el presente estudio, de acuerdo con lo mencionado por Zepeda et al (2016), al existir óptimas condiciones en el desarrollo de este ámbito el mismo incita a la mejora de la calidad de trabajo, productos, trabajo en equipo y mejora las destrezas competitivas en las instituciones u organizaciones, además de beneficiar a los funcionarios e instituciones otorgando una mayor autonomía y participación en cuanto a la toma de decisiones. En esta dimensión se busca verificar si los funcionarios se sienten identificados con los valores y objetivos institucionales, siendo importante según lo planteado por Tarillo (2019), donde se toma en cuenta el nivel de compromiso sustentándose en el análisis del cumplimiento de actividades, las respuestas con mayor acogida apuntan hacia una tendencia neutral donde el indicador "a veces" es el más predominante con un porcentaje de 30.59% ver tabla 4, sin embargo, se puede evidenciar que dentro de las variables de respuesta la opción "mucho" es la siguiente opción con mayor acogida en la medición con un porcentaje de 26.32% indicando que la organización se mantiene en una medición aceptable en cuanto al ámbito general de involucramiento laboral.

Tabla 4 Involucramiento laboral Escala CL-SPC de dimensión de clima laboral

	Nunca		Poco		A veces		Mucho		Siempre	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
P9. ¿Se apoya la generación de ideas innovadoras que aporten positivamente al cumplimiento de los objetivos de la Institución?	7	18,42%	11	28,95%	12	31,58%	5	13,16%	3	7,89%
P11. ¿Se siente compromiso por parte de los funcionarios con el éxito del Proyecto o Dirección?	1	2,63%	8	21,05%	14	36,84%	10	26,32%	5	13,16%
P12. ¿Cada funcionario cumple con su cuota de logro en las actividades designadas?	1	2,63%	6	15,79%	13	34,21%	14	36,84%	4	10,53%
P13. ¿Los funcionarios se consideran un factor clave para alcanzar el cumplimiento de objetivos institucionales?	2	5,26%	2	5,26%	10	26,32%	14	36,84%	10	26,32%
P14. ¿Existe compromiso de la Dirección hacia el Proceso BID?	2	5,26%	5	13,16%	13	34,21%	10	26,32%	8	21,05%
P18. ¿El cumplimiento objetivos institucionales, son motivo de orgullo de los funcionarios?	1	2,63%	6	15,79%	9	23,68%	11	28,95%	11	28,95%
P21. ¿El Director o Gerente se convierte en un soporte cuando se presentan inconvenientes?	3	7,89%	11	28,95%	7	18,42%	8	21,05%	9	23,68%
P29. ¿Las actividades se desarrollan en función a métodos o planes establecidos?	1	2,63%	11	28,95%	15	39,47%	8	21,05%	3	7,89%
		47,37%		157,89%		244,74%		210,53%		139,47%
	18	5,92%	60	19,74%	93	30,59%	80	26,32%	53	17,43%

FUENTE Y ELABORACIÓN: AUTORES

Los resultados dan a notar que los colaboradores se sienten involucrados, además de formar parte relevante para el cumplimiento y alcance de los objetivos institucionales siendo importante desde lo planteado por Arias y Carrasco (2018), tal como se puede indicar en la tabla 4, a pesar de ello los funcionarios consideran que no existe apoyo ni reconocimiento; además de sentirse inconformes con la alta dirección ya que a pesar de que los funcionarios se esfuerzan por cumplir con sus actividades y se encaminan al cumplimiento de los objetivos, sienten que estos esfuerzos no son correctamente direccionados al no contar con el

soporte necesario por parte de los líderes de equipo (Picon, 2019) puede desviar a la institución del cumplimiento de sus objetivos.

Supervisión

Según Vega de la Cruz y Nieves, (2016) mediante esta variable se logra identificar si las operaciones se desarrollan de manera eficaz, caso contrario es importante reconocer errores que se puedan generar en el desarrollo de las diferentes actividades. Dentro de la institución se realizan constantes evaluaciones de desempeño a pesar de ello los resultados presentados dan a notar que las preguntas orientadas hacia mejoramiento continuo o capacitación se inclinan hacia tendencias negativas donde la variable “poco” tiene mayor acogida por los funcionarios.

Tabla 5 Supervisión Escala CL-SPC de dimensión de Clima laboral

	Nunca		Poco		A veces		Mucho		Siempre	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
P5. ¿La definición de objetivos y accionamientos es realizada según la evaluación de desempeño?	3	7,89%	8	21,05%	16	42,11%	8	21,05%	3	7,89%
P7. ¿La institución promueve capacitaciones necesarias para desarrollar actividades de manera eficiente?	8	21,05%	10	26,32%	15	39,47%	3	7,89%	2	5,26%
P15. ¿Existe un mejoramiento continuo dentro de la Dirección o Proyecto?	4	10,53%	13	34,21%	8	21,05%	9	23,68%	4	10,53%
P22. ¿La Institución, adopta una cultura de mejoramiento continuo en los procesos?	7	18,42%	16	42,11%	7	18,42%	6	15,79%	2	5,26%
P23. ¿Existe la capacitación necesaria para el desarrollo de las actividades?	4	10,53%	17	44,74%	8	21,05%	6	15,79%	3	7,89%
P24. ¿La evaluación que se hace en las actividades, aportan con el mejoramiento de las tareas establecidas?	3	7,89%	15	39,47%	10	26,32%	10	26,32%	0	0,00%
P26. ¿Existe un sistema de monitoreo enfocado directamente con el seguimiento y control de las actividades?	1	2,63%	12	31,58%	12	31,58%	8	21,05%	5	13,16%
P46. ¿Los recursos son manejados de manera adecuada?	4	10,53%	9	23,68%	17	44,74%	4	10,53%	4	10,53%
P48. ¿Los objetivos concuerdan con los establecidos en el reglamento operativo?	3	7,89%	11	28,95%	12	31,58%	8	21,05%	4	10,53%
		97,37%		292,11%		276,32%		163,16%		71,05%
	37	10,82%	111	32,46%	105	30,70%	62	18,13%	27	7,89%

FUENTE Y ELABORACIÓN: AUTORES

Se puede observar en la tabla 5 que la respuesta con mayor acogida es la variable “poco” con 32.46%, indicando que los colaboradores respondieron a las preguntas de evaluación favorablemente, pero de forma desfavorable las preguntas de corrección de

errores y mejoramiento de actividades, factor que podría repercutir en el desempeño y alcance de objetivos institucionales así como posibles desviaciones en los resultados o actividades desarrolladas, perjudicando de manera directa al alcance de las metas institucionales (Begazo 2017).

Comunicación

Según Méndez de los Santos (2018) la comunicación se ha convertido en un área de análisis fundamental dentro de las organizaciones, pues es un elemento vital para mejorar la efectividad administrativa. En esta dimensión se analizó las tareas relacionadas con la adaptación individual, colectiva además de la asimilación de los cambios presentados, así como el manejo y traspaso de la información entre las diferentes áreas de la institución como se puede observar en la tabla 6.

Tabla 6 Comunicación Escala CL-SPC de dimensión de Clima Laboral

	Nunca		Poco		A veces		Mucho		Siempre	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
P19. ¿Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución?	3	7,89%	12	31,58%	8	21,05%	8	21,05%	7	18,42%
P25. ¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	2	5,26%	10	26,32%	13	34,21%	11	28,95%	2	5,26%
P27. ¿La Institución dispone de normas y procedimientos como guías de trabajo?	3	7,89%	11	28,95%	14	36,84%	7	18,42%	3	7,89%
P28. ¿Los objetivos institucionales están definidos de manera clara y precisa?	2	5,26%	8	21,05%	17	44,74%	7	18,42%	4	10,53%
P31. ¿Los funcionarios disponen de la información necesaria para el desarrollo de las actividades?	3	7,89%	7	18,42%	19	50,00%	6	15,79%	3	7,89%
P32. ¿Dentro del equipo de trabajo, la información fluye de manera adecuada?	1	2,63%	8	21,05%	19	50,00%	7	18,42%	3	7,89%
P33. ¿En el equipo de trabajo, existe una óptima relación entre los funcionarios?	2	5,26%	11	28,95%	15	39,47%	8	21,05%	2	5,26%
P34. ¿El equipo de gestión cuenta con los suficientes canales de comunicación?	1	2,63%	10	26,32%	15	39,47%	10	26,32%	2	5,26%
P35. ¿Es viable la interacción con funcionarios de mayor rango?	3	7,89%	12	31,58%	8	21,05%	8	21,05%	7	18,42%
P37. ¿La institución fomenta y promueve la comunicación entre sus miembros?	2	5,26%	12	31,58%	13	34,21%	9	23,68%	2	5,26%
P38. ¿El jefe inmediato presta atención planteamientos o sugerencias?	2	5,26%	8	21,05%	15	39,47%	6	15,79%	7	18,42%
P39. ¿Existe apoyo entre las diferentes áreas de la Institución?	2	5,26%	11	28,95%	17	44,74%	7	18,42%	1	2,63%
P40. ¿Se tiene conocimiento de los progresos en otras áreas dentro de la Institución?	4	10,53%	11	28,95%	14	36,84%	7	18,42%	2	5,26%
P41. ¿Existe cooperación entre los diferentes miembros del equipo?	1	2,63%	10	26,32%	16	42,11%	9	23,68%	2	5,26%
			81,58%		371,05%		534,21%		289,47%	123,68%

FUENTE Y ELABORACIÓN: AUTORES

En la tabla 6 se evidencia que los datos obtenidos se mantienen bastante agrupados en la opción “a veces” con un 38.16%, además de demostrar que esta variable es la opción con mayor acogida por los funcionarios, señalando un indicador neutro con respecto a la comunicación y al manejo de información en la institución. No obstante para determinar la tendencia que apunta la comunicación en los funcionarios se puede notar que la variable “poco” es la siguiente opción más aceptada con un 26,50%, lo que sugiere que existe una amplia posibilidad que susciten problemas de desinformación y que el grupo de trabajo sea más propenso a cometer errores desencadenando conflictos; además se debe tomar en cuenta que la comunicación es uno de los pilares fundamentales para mantener al personal motivado y funcionando de manera coordinada (Segredo Pérez et al., 2017; Papic, 2019).

Condiciones laborales

En esta dimensión de acuerdo lo mencionado por Castrillón (2017) se refiere aspectos psicosociales, económicos e insumos para el desarrollo de las actividades a ejecutar, determinando que las condiciones laborales constituyen un conjunto complejo en el que se incluyen factores intra y extralaborales orientados hacia el bienestar y salud del funcionario.

Tabla 7 Condiciones Laborales Escala CL-SPC de Clima Laboral

	Nunca		Poco		A veces		Mucho		Siempre	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
P17. ¿Desempeñar las actividades asignadas es una tarea estimulante para los funcionarios?	2	5,26%	7	18,42%	15	39,47%	8	21,05%	6	15,79%
P20. ¿La institución es una buena alternativa para alcanzar estabilidad laboral?	14	36,84%	10	26,32%	8	21,05%	5	13,16%	1	2,63%
P30. ¿Existe un trato justo en la Institución?	7	18,42%	10	26,32%	15	39,47%	4	10,53%	2	5,26%
P36. ¿En la institución, se enfrenta y supera los inconvenientes presentados?	3	7,89%	10	26,32%	11	28,95%	12	31,58%	2	5,26%
P43. ¿Se tiene la apertura de realizar el trabajo de la manera más conveniente?	2	5,26%	7	18,42%	14	36,84%	12	31,58%	3	7,89%
P44. ¿Los funcionarios tienen la capacidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	3	7,89%	7	18,42%	15	39,47%	8	21,05%	5	13,16%
P45. ¿Los funcionarios actúan como grupo de trabajo enfocado al cumplimiento de los objetivos?	2	5,26%	7	18,42%	17	44,74%	7	18,42%	5	13,16%
P47. ¿La retribución económica es superior en relación con otras Instituciones?	9	23,68%	10	26,32%	11	28,95%	6	15,79%	2	5,26%

P49. ¿La institución provee los recursos tecnológicos necesarios para facilitar el trabajo?	2	5,26%	12	31,58%	15	39,47%	3	7,89%	6	15,79%
P50. ¿El salario es equitativo en relación con el desempeño y logros alcanzados?	6	15,79%	12	31,58%	14	36,84%	5	13,16%	1	2,63%
		131,58%		242,11%		355,26%		184,21%		86,84%
	50	13,16%	92	24,21%	135	35,53%	70	18,42%	33	8,68%

FUENTE Y ELABORACIÓN: AUTORES

Como se indica en la tabla 7 el 35,53% de los colaboradores escogieron la opción “a veces” situándose en una percepción neutral; no obstante fue realizado el análisis con el indicador que secunda los resultados finales del análisis, siendo la variable ”poco” con un 24,21% la opción seleccionada, demostrando que los colaboradores sienten que la institución es una mala alternativa para alcanzar estabilidad laboral, pues señalan que las condiciones laborales son malas, además al no contar con los equipos necesarios, añadiendo además lo complejo para los funcionarios optimizar su rendimiento y señalan que a pesar de existir compromiso, la falta de apoyo de los líderes impide que el personal se sienta motivado a continuar y desarrollarse; de acuerdo los señalado por Franco (2018), de no mejorar las condiciones laborales decaerá la productividad, se incrementará la falta de compromiso, además de aumentar el estrés y otras enfermedades que repercutirán en la salud de los funcionarios.

Clima laboral

Finalmente se incluyó la tabla 8, encargada de mostrar las diversas dimensiones y así conocer los resultados de manera general de cada una de las dimensiones, en las que se indica la percepción global de los funcionarios en las encuestas realizadas. Mamani (2018) explica que el clima laboral está estrechamente vinculado con el nivel de satisfacción de los colaboradores, manifestando que cuando la percepción es alta mejoran las relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, cooperación, entre otros. Por lo contrario, si el clima laboral tiene tendencias negativas en el grupo de trabajo, se puede manifestar

desinterés, apatía, depresión, conflictos internos, inconformidad, perjudicando notablemente el alcance de los objetivos institucionales.

Tabla 8 Frecuencias totales por dimensión

FRECUENCIAS TOTALES POR DIMENSIÓN						
	NUNCA	POCO	A VECES	MUCHO	SIEMPRE	
Autorrealización	36	69	92	41	28	
Involucramiento	18	60	93	80	53	
Supervisión	37	111	105	62	27	
Comunicación	31	141	203	110	47	
Condiciones laborales	50	92	135	70	33	
TOTAL	172	473	628	363	188	1824
PORCENTAJE	9,43%	25,93%	34,43%	19,90%	10,31%	100,00%
MEDIA	73					
DESVIACIÓN	44,02412218					
MÁXIMO	203					
MINIMO	18					

FUENTE Y ELABORACIÓN: AUTORES

Al realizar el correspondiente análisis se puede notar que la opción más seleccionada por los funcionarios fue “a veces”, con un porcentaje del 34.43% manifestando una postura neutral en el clima laboral de la organización, al presentarse una neutralidad se analiza la siguiente opción más seleccionada, en la que se revela que la percepción de los funcionarios es ”poco” con un 25.93% como se observa en la Tabla 8, indicando según lo manifestado por Uturunco (2018) que el clima laboral tiene tendencia hacia resultados desfavorables que podrían desencadenar en consecuencias desastrosas, pues el resultado de un mal clima destruye el ambiente de trabajo produciendo situaciones internas adversas, además de reducir el rendimiento de los colaboradores, de la misma manera se da a notar por medio de la desviación como los datos se encuentran dispersos con respecto a la media como se muestra en la tabla 8.

Siendo el objetivo identificar los resultados que debe garantizar la ejecución de los Contratos de Préstamo del proyecto BID, se debe entender que al tener la institución como objetivos principales la inclusión social e igualdad, para la adjudicación de los procesos, se realiza un control previo a la documentación que se generen dentro del proyecto y con las diferentes etapas de ejecución, previo a las resoluciones de inicio, resoluciones de adjudicación y suscripción de los contratos en cuanto a bienes, obras y servicios que el Proyecto ejecuta dentro de los Contratos de Préstamo, esto hace que mediante las fases preparatoria, precontractual, contractual y poscontractual se garanticen la efectividad del proyecto, con lo cual mediante los datos obtenidos de la encuesta se analiza este cumplimiento en cada fase del proyecto.

Fase Preparatoria

Considerando que la fase preparatoria consiste en identificar las necesidades prioritarias para la ejecución de los procesos de acuerdo con el requerimiento de cada una de las direcciones y proyectos de la institución, se consideraron preguntas que aseguren que el funcionario se dirija al cumplimiento de objetivos, identificación de necesidades y recursos existentes; así como los procesos correspondientes a la planificación del Proyecto.

Tabla 9 Resultados del Análisis de la Etapa Preparatoria

	Nunca		Poco		A veces		Mucho		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
P51.¿Los objetivos del proceso a elaborar, están claramente identificados?	4	10,53%	11	28,95%	13	34,21%	8	21,05%	2	5,26%
P52.¿Es extenuante remitir el Informe de necesidad de parte de las Direcciones?	4	10,53%	8	21,05%	20	52,63%	5	13,16%	1	2,63%
P58.¿La Comisión Técnica Evaluadora es elegida considerando los mejores perfiles?	7	18,42%	13	34,21%	13	34,21%	2	5,26%	3	7,89%
P68.¿Se da la suficiente apertura a los funcionarios para que desarrollen nuevas ideas y aporten con sus conocimientos en beneficio al desarrollo del proceso?	4	10,53%	12	31,58%	13	34,21%	7	18,42%	2	5,26%
P70.¿Cuentan con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones?	3	7,89%	12	31,58%	13	34,21%	8	21,05%	2	5,26%
P73.¿Se designan roles claramente establecidos a los funcionarios?	4	10,53%	13	34,21%	12	31,58%	6	15,79%	3	7,89%
P78.¿Se desarrolla una evaluación completa acerca de aspectos relevantes en el proyecto?	4	10,53%	17	44,74%	11	28,95%	5	13,16%	1	2,63%
	30	11,28%	86	32,33%	95	35,71%	41	15,41%	14	5,26%

FUENTE Y ELABORACIÓN: AUTORES

Como se puede observar en la tabla 9 la percepción de los funcionarios se inclina hacia un bajo nivel de la fase preparatoria, expresado en 32.3% de funcionarios que consideran que no existen los recursos necesarios para desarrollar funciones, siendo de acuerdo a Quispe (2019) el efecto de la falta de capacidad para delegar mecanismos e instrumentos respecto a los recursos, ya que esto mejora para la gestión y sirve para contribuir con las diferentes necesidades para verificar mejores resultados dentro de esta etapa, para lo cual no pueden asignar los mejores perfiles a cada una de las etapas del proceso; se debe considerar que el 35.71% de los funcionarios muestran inseguridad con respecto a las preguntas realizadas en esta fase, para facilitar y asignar los mejores perfiles para los procesos, para Arias (2018) el perfil profesional de los funcionarios llegan hacer un conjunto de capacidades dentro de sus competencias, las mismas que permitan llegar asumir responsabilidades y actividades propias de cada cargo; en este sentido, la mayor parte de los encuestados se inclina a que no existe una adecuada planeación de los proyectos, siendo de importancia considerar los métodos de liderazgo, comunicación, toma de decisiones, control, relaciones interpersonales, motivación, capacitación y entrenamiento que sería relevante para los objetivos de la institución (Arce, 2017).

Fase precontractual

En la fase precontractual se evaluó la percepción de los funcionarios correspondiente a la estipulación de cláusulas y parámetros para adjudicación, permitiendo evidenciar si son aplicables al ejecutar un contrato. También se consideró en esta fase el tratamiento de la información, la participación de los funcionarios, y si cuentan con los recursos administrativos asignados.

Tabla 10 Resultados del Análisis de la Etapa Precontractual

	Nunca		Poco		A veces		Mucho		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
P53.¿Los términos de referencia son entregados a tiempo al Proyecto?	3	7,89%	21	55,26%	9	23,68%	1	2,63%	4	10,53%
P60.¿Se inmiscuyen en el proceso los proveedores de información (Gerencia/ Directores/ Autoridades)?	1	2,63%	9	23,68%	17	44,74%	7	18,42%	4	10,53%
P61.¿Hay los insumos necesarios para la Comisión técnica Evaluadora?	3	7,89%	13	34,21%	15	39,47%	4	10,53%	3	7,89%
P62.¿Los informes son elaborados en base a las directrices emitidas por la Gerencia/ Dirección?	3	7,89%	10	26,32%	13	34,21%	8	21,05%	4	10,53%
P67.¿Se cuenta con aportes del equipo de gestión del proyecto, en cuanto a políticas BID?	5	13,16%	11	28,95%	12	31,58%	7	18,42%	3	7,89%
P69.¿Se cuenta con los suficientes recursos para la elaboración de resolución de adjudicación?	6	15,79%	8	21,05%	17	44,74%	4	10,53%	3	7,89%
P74.¿Se da lineamientos específicos en base al Reglamento Operativo de los procesos BID?	3	7,89%	11	28,95%	16	42,11%	6	15,79%	2	5,26%
	24	9,02%	83	31,20%	99	37,22%	37	13,91%	23	8,65%

FUENTE Y ELABORACIÓN: AUTORES

La tabla 10 muestra una tendencia a las opciones poco o a veces con el 31,20 % y 37,20% respectivamente, la desviación estándar indica que las opiniones se encuentran agrupadas, y se muestra inconformidad respecto a la prontitud en la entrega de términos de referencia, información, recursos y la manera de proveer información de parte de los directivos en la elaboración de cláusulas y políticas, para ello Quispe (2019) argumenta que se puede asignar mayores recursos administrativos que tiene como fin la ejecución de manera equitativa de procesos en desarrollo y fortalecimiento de las actividades, siendo para Chirinos (2018) importante para las instituciones ser efectivas y eficaces, en cuanto la socialización y aprovechamiento de recursos tecnológicos, políticas, documentos (financieros, administrativos) y humanos, con la finalidad de crear ambientes de trabajo atractivos que tengan como expectativa la ventaja competitiva, lo que conlleva a cumplir metas institucionales.

Fase Contractual

En la Fase Contractual se evaluó que las actividades relacionadas a la ejecución de los contratos sean de obras, bienes o servicios; se realicen conforme el cumplimiento del

cronograma y plazos establecidos, así como el cumplimiento de las directrices y cláusulas determinadas en las fases anteriormente descritas.

Tabla 11 Resultados del Análisis de la Etapa Contractual

	Nunca		Poco		A veces		Mucho		Siempre	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
P59.¿Se cumple con los Acuerdos de Confidencialidad de parte de los funcionarios que suscriben dicho Acuerdo?	6	15,79%	12	31,58%	8	21,05%	6	15,79%	6	15,79%
P56.¿Se observa una clara relación entre las actividades del proyecto y las direcciones de la institución?	7	18,42%	7	18,42%	14	36,84%	7	18,42%	3	7,89%
P64.¿Se explica como será la entrega de reportes o informes en las diferentes etapas?	4	10,53%	10	26,32%	15	39,47%	7	18,42%	2	5,26%
P65.¿Cuenta con la potestad como funcionario para resolver los problemas dentro del proceso?	6	15,79%	11	28,95%	14	36,84%	4	10,53%	3	7,89%
	23	15,13%	40	26,32%	51	33,55%	24	15,79%	14	9,21%

FUENTE Y ELABORACIÓN: AUTORES

En la Tabla 11, la mayoría de los funcionarios eligieron la opción poco o a veces con el 26,32% y 33,35%, esto dificulta al momento de realizar el análisis ya que no presenta claridad en la obtención de resultados, en cuanto a la desviación estándar muestra que los datos están agrupados, indicando que ocasionalmente se llega a los acuerdos establecidos por parte de los funcionarios en cuanto a la confidencialidad para el manejo de los procesos; con ello, de acuerdo a las necesidades específicas del cargo desarrollan sentimientos de obligación entre compañeros y un sentido de compromiso hacia la institución (Arias, 2019), cabe indicar que para justificar al funcionario en el desempeño laboral se busca generar insumos teóricos y prácticos, asimismo de cómo enfrentar la dinámica para resolver problemas y como permitir conocer el sentir de los funcionarios en el área laboral. Por tal motivo, es primordial generar un ambiente agradable de trabajo, en virtud de permitir el logro de sus metas, incrementar su productividad, crear acuerdos que hará a los funcionarios más efectivos, lo cual conducirá al éxito institucional (Chirinos, 2018).

Fase Poscontractual

Para el análisis y evaluación de los procesos, además de las fases de estudio como se sentían los funcionarios a lo largo del proceso de ejecución, se consideran la escala de tener

el nivel bajo y alto en cuanto al bienestar del funcionario, en donde a excepción de la pregunta 54, se puede analizar que en la opción siempre se refiere a lo argumentado por Arias, (2019) en el cual, la alta rotación de los funcionarios puede tener efectos en los costes y en la efectividad institucional; en este sentido, corresponde un nivel bajo considerable de bienestar por lo cual se grafica por separado.

En la Tabla 12 se evidencia que existe gran preocupación por parte de los funcionarios debido al alto nivel de rotación del personal. Arias, (2019) manifiesta que las instituciones que cuentan con un plan de carrera obtienen ventajas en el desarrollo de los oficinistas con potencial y memoria institucional, una de las cuestiones cuenta en la disminución de la tasa de rotación de personal y tener un éxito en las promociones internas y ascensos. Entre las ocupaciones de la Dirección Nacional de Talento Humano está salvaguardar al personal, generar seguridad y confianza en los funcionarios de la institución, invitar a alternativas de evolución en el ámbito laboral y económico, además del desarrollo que mejoren el desempeño y calidad en el trabajo en el que se desenvuelven.

En las preguntas subsiguientes, se constata que los funcionarios no se encuentran conformes con las condiciones laborales, los deberes dentro de una institución están en el compromiso de sus miembros, a través de los discernimientos afianzados que sirven de guía para la realidad y dentro del contexto en los niveles como la motivación laboral y beneficio profesional, el comportamiento y reacciones del factor humano (S. Arias, 2019).

Tabla 12 Resultados del Análisis de la Etapa Poscontractual

	Nunca		Poco		A veces		Mucho		Siempre	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
P54. ¿Es preocupante la rotación del personal que está atravesando actualmente la institución?	2	5,26%	3	7,89%	6	15,79%	13	34,21%	14	36,84%

FUENTE Y ELABORACIÓN: AUTORES

Como indica la tabla 12 existe un alto nivel de indecisión por parte de los funcionarios, ya que la mayoría de ellos prefiere escoger una opción ecuánime, y otros

prefieren alternativas cercanas a la neutralidad. La desviación estándar muestra que los datos se encuentran dispersos, donde se aprecia de manera no tan clara los resultados obtenidos, la mayor parte de funcionarios se inclinan por las opciones poco o a veces con su 23,68% y 35,09% donde tienden a estar conformes con su trabajo, para Felix y García (2020) existe la preocupación latente de quedarse sin empleo, ya que en la actualidad el sector público está atravesando uno de los momentos más críticos, y a la vez la incertidumbre de cada funcionario se torna más difícil para su permanencia en la institución, esto se debe a que el gobierno no ha intervenido en políticas públicas, protegiendo a la clase trabajadora en el contexto de la actual crisis sanitaria, esto puede ser apuntando a diseños y planes de sostenibilidad y adaptabilidad, que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador (Luna, 2020).

Tabla 13 Resultados del Análisis de la Etapa Poscontractual

	Nunca		Poco		A veces		Mucho		Siempre	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
P55. ¿Está a gusto con el trabajo que hace?	5	13,16%	6	15,79%	14	36,84%	6	15,79%	7	18,42%
P57. ¿Su retribución es proporcional al esfuerzo realizado en la institución?	6	15,79%	12	31,58%	9	23,68%	9	23,68%	2	5,26%
P63. ¿Se siente acogido/a por sus compañeros del departamento en el sitio donde realizan sus actividades?	1	2,63%	9	23,68%	17	44,74%	7	18,42%	4	10,53%
P66. ¿Se toma en cuenta sus conocimientos y opiniones?	3	7,89%	11	28,95%	16	42,11%	5	13,16%	3	7,89%
P71. ¿Sus jefes inmediatos muestran interés en Usted como colaborador?	4	10,53%	9	23,68%	14	36,84%	6	15,79%	5	13,16%
P72. ¿Existe oportunidades para la interacción y discusión de ideas?	3	7,89%	11	28,95%	15	39,47%	5	13,16%	4	10,53%
P75. ¿Se ofrecen oportunidades para que los funcionarios realicen actividades extracurriculares?	10	26,32%	14	36,84%	8	21,05%	3	7,89%	3	7,89%
P76. ¿La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?	7	18,42%	12	31,58%	11	28,95%	5	13,16%	3	7,89%
P77. ¿Se incluyen elementos de autoevaluación?	3	7,89%	16	42,11%	11	28,95%	8	21,05%	0	0,00%
P79. ¿Se siente motivado o estimulado en la institución?	7	18,42%	9	23,68%	14	36,84%	4	10,53%	4	10,53%
P80. ¿Recibe retroalimentación sobre las actividades que realiza?	7	18,42%	11	28,95%	14	36,84%	3	7,89%	3	7,89%
	56	10,53%	120	23,68%	143	35,09%	61	19,30%	38	11,40%

FUENTE Y ELABORACIÓN: AUTORES

Relacionar el clima laboral con el logro de resultados en la ejecución de los Contratos de Préstamo del proyecto BID dado que en este estudio se ha enfocado en identificar si existe

relación entre las variables clima laboral y la ejecución de los Contratos de Préstamo BID. Se consideró la correlación de Pearson, tomando en cuenta que las variables analizadas son categóricas y que la muestra fue seleccionada al azar existe igualdad en la distribución de la muestra a nivel bilateral por lo cual es viable el uso de Correlación de pearson.

Se realizaron dos tablas para consolidar las variables, tomando en cuenta sus dimensiones, las que se encuentran catalogadas en la Escala de Likert, en el caso del Clima Laboral y fases en el caso de ejecución de los Contratos para reconocer los niveles de cada fase y dimensión, se realizó una sumatoria de las dimensiones de las variables para obtener un total de las variables, se caracterizó esta sumatoria en función de los niveles, convirtiéndolas en variables categóricas.

Tabla 14 Escala de Likert Clima Laboral

FRECUENCIAS TOTALES POR DIMENSIÓN					
	NUNCA	POCO	A VECES	MUCHO	SIEMPRE
Autorrealización	36	69	92	41	28
Involucramiento	18	60	93	80	53
Supervisión	37	111	105	62	27
Comunicación	31	141	203	110	47
Condiciones laborales	50	92	135	70	33
TOTAL	172	473	628	363	188
PORCENTAJE	9.43%	25.93%	34.43%	19.90%	10.31%

FUENTE Y ELABORACIÓN: AUTORES

Tabla 15 Escala de Likert Fases de Ejecución

FRECUENCIAS TOTALES POR DIMENSIÓN					
	NUNCA	POCO	A VECES	MUCHO	SIEMPRE
Preparatoria	30	86	95	41	14
Precontractual	24	83	99	37	23
Contractual	23	40	51	24	14
Poscontractual	58	123	149	74	52
TOTAL	135	332	394	176	103
PORCENTAJE	11.84%	29.12%	34.56%	15.44%	9.04%

FUENTE Y ELABORACIÓN: AUTORES

Hipótesis:

Ho El clima laboral no tiene relación con la ejecución de los Contratos de Préstamo del Proyecto BID

H1 El clima laboral incide en la ejecución de los Contratos de Préstamo del Proyecto BID.

En la escala de Pearson se consideró una escala de entre -1 y 1; por lo que se interpretaron de la siguiente manera.

Tabla 16 Rangos de Coeficiente de Correlación de Pearson

Coeficiente de la correlación	Significado	Interpretación
"-1	Correlación negativa grande y perfecta	Las variables de relacionan inversamente
"-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta	
"-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta	
"-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada	
"-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja	
"-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja	
"0	Correlación nula	Las variables son independientes
"0.19 a 0.19	Correlación positiva muy baja	Las variables se correlacionan directamente
"0.2 a 0.39	Correlación positiva baja	
"0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada	
"0.7 a 0.89	Correlación positiva alta	
"0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta	
"1	Correlación positiva grande y perfecta	

FUENTE Y ELABORACIÓN: AUTORES

Tabla 17 Correlación de Pearson Proyectos

	Proyectos								TOTAL, CORRELACIÓN
	Preparatoria		Precontractual		Contractual		Poscontractuales		
Clima laboral	Coeficiente de correlación	Coeficiente de determinación	Coeficiente de correlación	Coeficiente de determinación	Coeficiente de correlación	Coeficiente de determinación	Coeficiente de correlación	Coeficiente de determinación	
Autorrealización	0.791	62.57%	0.686	47.06%	0.75	56.25%	0.795	63.20%	3.022
Involucramiento	0.567	32.15%	0.44	19.36%	0.546	29.81%	0.572	32.72%	2.125
Supervisión	0.828	68.56%	0.694	48.16%	0.761	57.91%	0.845	71.40%	3.128
Comunicación	0.817	66.75%	0.701	49.14%	0.776	60.22%	0.828	68.56%	3.122
Condiciones laborales	0.826	68.23%	0.679	46.10%	0.736	54.17%	0.829	68.72%	3.07
TOTAL	3.829	2.982519	3.2	2.098274	3.569	2.583609	3.869	3.046059	

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

FUENTE Y ELABORACIÓN: AUTORES

Tabla 18 Coeficientes

	Coefficiente de correlación	Coefficiente de determinación
Máximo	0.845	71.40%
Mínimo	0.44	19%
Media	0.7153125	54%

FUENTE Y ELABORACIÓN: AUTORES

Se puede observar que existe relación fuerte entre ambas variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta H1. Es así como podemos observar en la tabla 18 el coeficiente de correlación de cada dimensión se encuentra en un rango entre 0,44 y 0,84; es decir, que tiene una correlación positiva entre alta y moderada, y que todas las dimensiones del clima laboral tienen influencia en la ejecución de las fases de los contratos, siendo la dimensión con mayor influencia la Supervisión, y la fase con mayor influencia es la Poscontractual; fase que muestra el estado emocional y de seguridad que tienen los funcionarios de la institución. Es así que (Chirinos, 2018) relaciona a la influencia en procesos organizacionales e institucionales son medidos eficiencia en la comunicación y la toma de decisiones. Siendo así, para satisfacer a los funcionarios el coeficiente de determinación se define en la proporción de varianza compartida entre ambas variables, y se puede interpretar en que porcentaje de la ejecución de Proyectos depende de cada dimensión del clima laboral.

Capítulo V

Conclusiones

Dentro del análisis cuantitativo de la percepción del clima laboral se puede concluir que existen varios ámbitos sobre los cuales se deben tomar medidas; en cuanto a la autorrealización los resultados resaltan la falta de oportunidades de progresar en la institución orientándose a la variable "poco" con un 31.58% de acuerdo lo mencionado por Mart et al (2020) estas condiciones originan consecuencias perjudiciales en el desarrollo del proyecto, así como el deterioro progresivo del clima laboral.

En cuanto al involucramiento laboral, los indicadores muestran que las actividades se desarrollan siguiendo métodos o planes establecidos, a la vez que el equipo de gestión del proyecto no representa un soporte para el resto de funcionarios; por este motivo, el indicador muestra una tendencia negativa en ambos aspectos con un 28.95% de acuerdo con lo planteado por Cuya y Hiyane (2019) en el caso de corregir los inconvenientes y mantener este ámbito positivo los funcionarios se identificaran psicológicamente con su empleo y consideraran su desempeño como beneficio personal aumentando su rendimiento.

El ámbito de la comunicación revela un enfoque negativo del 31.58% refiriéndose que la interacción con los de Nivel Jerárquico Superior es dificultosa, al mismo tiempo que la institución no promueve y alienta la comunicación entre sus miembros, por lo que podrían suscitarse inconvenientes entre funcionarios, aumentando los malos entendidos, presencia de conflictos y en últimas instancias la destitución, lo que conlleva al desempleo de los funcionarios (Zarsoza y Barzola, 2019). La medición de las condiciones laborales revela con un 36.84% que la institución es una mala alternativa para alcanzar estabilidad laboral, de acuerdo con lo planteado por Castillo y Salas (2018) al existir inestabilidad, los funcionarios son más propensos a dejar sus puestos de trabajo y con el tiempo puede repercutir su salud, a la par disminuye la satisfacción con el trabajo.

Las condiciones laborales revelan con un 31.58% que la institución no provee de los recursos tecnológicos necesarios para facilitar el trabajo, dificultando la mejora y desempeño del personal, además de tener la percepción que el salario no va acorde con el desempeño y los logros alcanzados; condiciones que contribuyen a una mayor incidencia de accidentes ocupacionales y enfermedades, menor desempeño, estrés, fatiga e inconformidad con el trabajo (Reyes Ortiz, 2016).

La investigación evidencia como elementos fundamentales que la ejecución de los Contratos de Préstamo del BID deben garantizar la designación de funciones en la mayoría de los funcionarios en su 35.71% muestran inseguridad con respecto a la asignación los mejores perfiles para las designaciones de los Comités Técnicos Evaluadores para los procesos de adjudicación de obras, bienes y servicios; asimismo el 37,20% de los funcionarios tienen inconformidad respecto a la prontitud en la entrega de información que valida el manejo del proceso con la finalidad de cumplir con las etapas para la ejecución; en donde 36,32% del personal manifiesta que no existe privacidad en los procesos, pese haber suscrito un Acuerdo de Confidencialidad, siendo este un instrumento fundamental para evitar filtrar datos e información de los oferentes participantes, en virtud de aquello, es esencial el sigilo de información para tomar decisiones acordes que permitan emitir informes de recomendación de adjudicación por parte del Comité Técnico Evaluador.

El 36,84% de los encuestados siente intranquilidad por las desvinculaciones en el sector público, así como de la rotación del Nivel Jerárquico Superior dentro de las Direcciones y Gerencias en la institución lo cual hace que los funcionarios tengan una elevada intranquilidad por el manejo de sus actividades y competencias.

Los resultados obtenidos en respuesta a los objetivos específicos, guiaron al presente trabajo se exprese a manera de conclusiones se permita a los profesionales en el campo de la administración tener una visión clara del comportamiento de las variables analizadas. Es así,

en cuanto a la correlación del clima laboral con el logro de resultados en la ejecución de los Contratos de Préstamo del Proyecto BID, según el marco teórico, generan compromiso en los funcionarios donde se detallaron dentro de las dimensiones del clima laboral la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales, en los resultados se detectaron relevantes conclusiones conjuntamente con las características del Proyecto, en donde se enmarca y se recalca la adjudicación de los procesos BID y sus etapas preparatoria, precontractual, contractual, poscontractual.

La propuesta determinada en el presente tema de estudio referente a las buenas prácticas de del clima laboral en la ejecución de proyectos para conseguir compromiso laboral en la institución se desarrolló con los resultados logrados de los cuestionarios, el mismo que se desarrolló utilizando las variables descritas en el marco teórico, Benavente (2019) indica la importancia para el funcionario que se desarrolle en óptimas condiciones laborales se verá reflejado directamente en el comportamiento y productividad del equipo de gestión; para esto, es importante que se genere ambientes cómodos, además de un adecuado ambiente en el sitio laboral, a la vez se genere mayor desempeño y satisfacción al cliente interno, mismo que se realizará una adaptación al tema de estudio, lo cual pasó por una herramienta estadística en donde permita asegurar su fiabilidad y amenorar los errores.

Recomendaciones

Generar planes de desarrollo personal, sustentado por diversas etapas que permitan medir la capacidad de los funcionarios de ocupar cargos con mayores responsabilidades, incrementando la motivación, esfuerzo y rendimiento de esta manera se direccionan los esfuerzos hacia el cumplimiento de metas y alcance de objetivos organizacionales; del mismo modo es importante que los líderes estén en la capacidad servir de apoyo a los funcionarios y sacar adelante posibles inconvenientes que puedan suscitarse, además de que los altos

mandos deben poseer la capacidad de encaminar al equipo hacia el cumplimiento de objetivos institucionales.

Verificar el cumplimiento de planes establecidos a través de indicadores; es vital implementar planes de comunicación efectiva en la que los funcionarios manejen y transmitan la información de manera directa, clara y precisa, es importante contar con el respaldo de los gerentes pues eliminar la burocracia para transmitir información generara grandes beneficios a la vez que se evitan reprocesos y malos entendidos.

Facilitar herramientas, equipos y materiales necesarios para la ejecución adecuada de las actividades designadas que respondan al nivel de complejidad e importancia para la consecución de los objetivos que persigue la institución.

Diseñar herramientas (reglamentos, acuerdos, políticas) ajustados a las necesidades institucionales con la finalidad de que se estructure de forma eficiente y adecuada los lineamientos a la hora de la ejecución de los procesos BID. Además de ello, se requiere un análisis profundo en cuanto a los perfiles del personal administrativo para tener éxito en los Comités Técnicos Evaluadores en cuanto a recomendaciones de adjudicación de bienes, obras y servicios, con el propósito de conseguir grandiosos beneficios para la Institución.

Realizar eventos, seminarios y capacitaciones para acoplar a todos los funcionarios inmersos en procesos BID con el propósito de trabajar en equipo y poder mejorar las relaciones interpersonales existentes en la institución; y así, poder compartir ideas, opiniones, estrategias, metas, entre otras, lo que le permitirá llevar una excelente relación en el ámbito laboral e institucional; en este sentido, García (2012) habla sobre la relevancia en capacitaciones, charlas, asesoría sobre el desarrollo en cuanto a habilidades del funcionario, alcanzando así mejorar el desempeño posterior en la institución.

Finalmente, realizar el monitoreo y seguimiento de los resultados creados dentro de la aplicación propuesta, referentes al Clima laboral Autorrealización, Involucramiento Laboral,

Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales; y la de Proyectos en cuanto a sus etapas preparatoria, precontractual, contractual, poscontractual, en estos temas de estudio se quiere lograr la adaptación de los funcionarios y fomentar bienestar laboral, se deberá considerar que se pueda desarrollar óptimas condiciones laborales y que se vea reflejado directamente en el comportamiento y productividad del equipo de gestión, es así que es importante generar ambientes cómodos y un adecuado flujo al momento de la ejecución de procesos.

Bibliografía

Abante, R. (2006). *Un abundante cuerpo de literatura se ha dedicado en los últimos 60 años a investigar la relación existente entre el estilo de gestión usado por los supervisores de grupos de trabajo , el clima organizacional percibido por sus subordinados y el desempeño l. 9(abril), 3–33.*

Alcántar, Maldonado, & Arcos, 2012 - *Buscar con Google*. (n.d.). Retrieved March 2, 2020, from https://www.google.com/search?q=Alcántar%2C+Maldonado%2C+%26+Arcos%2C+2012&rlz=1C5CHFA_enEC698EC698&oq=Alcántar%2C+Maldonado%2C+%26+Arcos%2C+2012&aqs=chrome..69i57.1495j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Alvarado, A., Hurtado, B., & Yávar, K. (2013). *universidad de guayaquil escuela de ingeniería comercial tesis que se presenta como requisito previo para la obtención del título de ingeniero comercial en la especialización de recursos humanos tutor :*

Apolo, D., Baez, V., Pauker, L., & Pasquel, G. (2017). *Gestión de Comunicación Corporativa: consideraciones para el abordaje de su estudio y práctica. 521–539.* <https://doi.org/10.4185/RLCS>

Arana, Carlos y Loyola, I. (2018). *FACULTAD DE NEGOCIOS.*

Aranda Blas, J., & Galvez Rojas, R. (2018). Percepción de los estilos de supervisión y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017. *Universidad César Vallejo.*

Arce, R. (2017). *Relación del clima organizacional con el desempeño de los comisarios , comisarías tipo “ A ” de la VII DIRTEPOL - año 2012. 183.*

Arias Gallegos, W. L., & Jiménez Barrios, N. A. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Involucramiento en el Trabajo de Lodahl y Kejner en trabajadores de Arequipa. *Industrial Data, 20(2), 47.* <https://doi.org/10.15381/idata.v20i2.13946>

Arias, J. (2018). importancia del perfil profesional para el desarrollo de ofertas competitivas enfocadas en el mercado exterior. in *utmach* (vol. 4). <https://doi.org/1390-9304>

Arias, S. (2019). identificación de las prácticas de talento humano que aumentan el compromiso laboral de una empresa tecnológica en la ciudad quito. in *methods*.

Arias, W., & Carrasco, A. (2018). Estilos de enseñanza e involucramiento en el trabajo en docentes de una universidad privada de Arequipa (Perú). *Avances En Psicología*, 26(1), 41–56. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2018.v26n2.1126>

Begazo, M. (2017). “control interno de las existencias y su influencia en la mejora en los resultados económicos de una empresa agricola – agroindustrias viviana s.a.c. - en el distrito de majes, 2016”.

Benavente, T. (2019). Facultad De Ciencias De La Salud Escuela Profesional De Psicología. In *Tesis*.

Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8–19. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>

Bordas, M. (2016). *gestión estratégica del clima laboral* (marzo 2016). <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=estudio+de+clima+laboral+pdf&ots=oZIyx-Iwf3&sig=3ff1MBjrLwiMDutshU2OTsC722I#v=onepage&q&f=false>

Bravo, M., & Calderón, O. (2017). El Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Podium*, 1, 131–143.

Canales, M., Valenzuela, S., & Paravic, T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*, 13(3), 178–185.

Carillo, J., Charris, C., & Vega, L. (2019). Reconocimiento laboral a través de la Certificación Fairtrade y su influencia en la productividad de la finca Bananeras La Vega., 3(Novembere), 1–78. <https://doi.org/10.1101/843326>

Castillo, N. (2014). *facultad de letras y ciencias humanas*.

Castrillón, C. (2017). *Industria cultural y RSO: condiciones laborales de una organización de fomento a la danza. Departamento de Ciencias Sociales*.

Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público TT - The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Comuni@cción*, 9(1), 25–34.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lang=en%0Ahttp://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf

Chirinos, Y. (2018). *EL Clima Organizacional en emprendimiento sostenible*. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>

Enríquez, Mónica y Calderón, J. (2017). *Vista de El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador*. <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>

Estefania, A. N. E. (2019). *universidad tecnológica indoamérica facultad de ciencias humanas y de la salud “la ansiedad y su influencia en el clima laboral de los trabajadores de la ep-emap-a de ambato.”*

Fayol, H., & Taylor, F. (1984). *Administracion general y industrial* (p. 149).

Felix, A., & García, N. (2020). *Estudio de pérdidas y estrategias de reactivación para el sector turístico por crisis sanitaria COVID-19 en el destino Manta-Ecuador*. <https://doi.org/10.21071/riturem.v4i1.12743>

Fernanda Mahecha Hernández, D., & Militar Nueva Granada, U. (2019). *I Los procesos contractuales de las Asociaciones Público-Privadas colombianas: Cuarta Generación de Concesiones Viales*.

Franco, T. (2018). *Universidad De Guayaquil Directivos*. 146.

García, M. (2012). *clima-laboral-empresa-competitividad*.

Godoy, J. (2019). *percepción de las beneficiarias del programa social juntos en el distrito de capachica, 2017*.

Herrera, C. (2018). Modelo estratégico de comunicación organizacional para la Facultad de Especialidades Empresariales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*.

Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300–312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>

Jaime, J., Rodríguez, Z., Zulema, Z., Peraza, D., Karas, J. S., Paul, J., & Manzanares, S. (2016). *Investigación involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en sinaloa, mexico*. 19, 71–80.

Jiménez-Bonilla, D. (2016). *Vista de Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo*.

<http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/301/263>

Jimenez Bonilla, D. M., & Jimenez Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo / Working environment and its impact on worker satisfaction of a mass consumer products company.

Ciencia Unemi, 9(18), 26. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol9iss18.2016pp26-34p>

Jiménez, F., & Mariño, I. (2018). Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral. *Dominio de Las Ciencias*, 4(3), 449. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i3.818>

Lafuente, V. (2018). *El cambio de paradigma tecnoeconómico y los nuevos escenarios profesionales. Crisis de los derechos laborales y nuevos riesgos emergentes*. 38.

Lejarriaga Pérez de las Vacas, G., Bel Durán, P., Martín López, S., & Sánchez Espada, J. (2018). Educación y formación en emprendimiento social: características y creación de valor social sostenible en proyectos de emprendimiento social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 0(0), 16–38. <https://doi.org/10.5209/reve.62492>

Luna, K. (2020). *Plan de mejora para la reactivación económica en momentos de iliquidez para las MiPymes de Cuenca-Ecuador*. 6, 101–120.

Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., & Nieves Quintero, J. (2015). Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. *AD-Minister*, 26, 5–15. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>

Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harpers.

Méndez de los Santos, R. (2018). *Reporte Final de Estadía*. 62.

Molano, A. (2018). *universidad militar nueva granada facultad de ciencias*.

Negrini, I. (2019). *Recursos y obstáculos para la autorrealización de estudiantes de colegios nocturnos costarricenses*. 79–95.

Novoa, M., & Regalado, T. (2017). *clima laboral y satisfacción del cliente en la empresa oltursa - piura y chiclayo Mayte Novoa-Cano , Teresa de Jesús Regalado-Castañeda*.

Olaz Capitán, Á. J. (2009). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. *Papers. Revista de Sociologia*, 91, 193. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v91n0.728>

Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC Manual (1º Edición). *Manual SPC 1 Edición*, 52.

Papic, K. (2019). Types of internal organizational communication in municipal educational facilities in Chile. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 10, 63–83.
<https://doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881>

Paredes Gavilanez, J. G., Cuvi, C., Raúl, V., Castelo Salazar, Á. G., & Rojas Jara, H. V. (2019). Formulación de proyectos de inversión para las Pymes. *Observatorio de La Economía Latinoamericana*, enero.

Peña, J. (2017). *unidad académica de ciencias empresariales*.

Pérez, D., & Zurita, R. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *Salud y Sociedad*, 5(2), 172–180.
<https://doi.org/10.22199/s07187475.2014.0002.00002>

Picon, C. (2019). *diagnóstico del clima laboral en el área de control de deuda y cobranza , sunat basado en el instrumento*.

Pozo Pérez, A. (2015). Relación De Productividad, Motivación Y La Satisfacción Laboral De Los Empleados De Una Empresa De Seguros Y Su Líder. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 1–18.

Quispe, R. (2019). *salud del la fase de ejecución de los proyectos del presupuesto de inversión pública en el sector salud del departamento de santa cruz; 1998-2017*.

Reglamento Operativo. (2020). *reglamento operativo_contrato de prestamo 4634*.

Rivera, D., Hernández, J., & Forgiony, J. (2018). *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud* (Vol. 39, Issue 16).

rivera, d., hernandez, j., forgiony, j., bonilla, n., rozo, a., rivera Porras, D., Hernández Lalinde, J., Forgiony Santos, J., Bonilla Cruz, N., & Rozo Sánchez, A. (2018). Impacto de la

motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16).

Rivera, D., Rincón, J., & Flores, S. (2018). *Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE*.

<http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2166>

Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz, & Llorca, 2005 - Buscar con Google.

(n.d.). Retrieved March 2, 2020, from

https://www.google.com/search?rlz=1C5CHFA_enEC698EC698&sxsrf=ALeKk00mQddcVx

[LtzIS8Ypn_pnWYPOSTdw%3A1583202373465&ei=RcBdXq7uG4-](https://www.google.com/search?rlz=1C5CHFA_enEC698EC698&sxsrf=ALeKk00mQddcVxLtzIS8Ypn_pnWYPOSTdw%3A1583202373465&ei=RcBdXq7uG4-)

[Y_QbKs76YBg&q=Robles%2C+Dierssen%2C+Martínez%2C+Herrera%2C+Díaz%2C+%2](https://www.google.com/search?rlz=1C5CHFA_enEC698EC698&sxsrf=ALeKk00mQddcVxLtzIS8Ypn_pnWYPOSTdw%3A1583202373465&ei=RcBdXq7uG4-Y_QbKs76YBg&q=Robles%2C+Dierssen%2C+Martínez%2C+Herrera%2C+Díaz%2C+%2)

[6+Llorca%2C+2005&oq=Robles%2C+Dierssen%2C+Martínez%2C+Herrera%2C+Díaz%2](https://www.google.com/search?rlz=1C5CHFA_enEC698EC698&sxsrf=ALeKk00mQddcVxLtzIS8Ypn_pnWYPOSTdw%3A1583202373465&ei=RcBdXq7uG4-Y_QbKs76YBg&q=Robles%2C+Dierssen%2C+Martínez%2C+Herrera%2C+Díaz%2)

[C+%26+Llorca%2C+2005&gs_l=psy-](https://www.google.com/search?rlz=1C5CHFA_enEC698EC698&sxsrf=ALeKk00mQddcVxLtzIS8Ypn_pnWYPOSTdw%3A1583202373465&ei=RcBdXq7uG4-Y_QbKs76YBg&q=Robles%2C+Dierssen%2C+Martínez%2C+Herrera%2C+Díaz%2)

[ab.3...873662.873662..878578...0.0..0.255.399.0j1j1.....0....2j1..gws-](https://www.google.com/search?rlz=1C5CHFA_enEC698EC698&sxsrf=ALeKk00mQddcVxLtzIS8Ypn_pnWYPOSTdw%3A1583202373465&ei=RcBdXq7uG4-Y_QbKs76YBg&q=Robles%2C+Dierssen%2C+Martínez%2C+Herrera%2C+Díaz%2)

[wiz.pFMXTZkQKsI&ved=0ahUKEwjupM-](https://www.google.com/search?rlz=1C5CHFA_enEC698EC698&sxsrf=ALeKk00mQddcVxLtzIS8Ypn_pnWYPOSTdw%3A1583202373465&ei=RcBdXq7uG4-Y_QbKs76YBg&q=Robles%2C+Dierssen%2C+Martínez%2C+Herrera%2C+Díaz%2)

[4oP3nAhUPTN8KHcqZD2MQ4dUDCAs&uact=5](https://www.google.com/search?rlz=1C5CHFA_enEC698EC698&sxsrf=ALeKk00mQddcVxLtzIS8Ypn_pnWYPOSTdw%3A1583202373465&ei=RcBdXq7uG4-Y_QbKs76YBg&q=Robles%2C+Dierssen%2C+Martínez%2C+Herrera%2C+Díaz%2)

Roncall, D. (2019). *Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima .2016.*”.

Sánchez Espada, J., Martín López, S., & Bel Durán Gustavo Lejarriaga, P. (2018). *Educación y formación en emprendimiento social: características y creación de valor social sostenible en proyectos de emprendimiento social*. <https://doi.org/10.5209/REVE.62492>

Segredo Pérez, A. M. (2017). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. *Horizonte Sanitario*, 28–37.

Segredo Pérez, A. M., Garcia Milian, A. J., López Puig, P. L., León Cabrera, P., & Perdomo Victoria, I. (2017). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para

medir el clima en las organizaciones en salud pública. *Horizonte Sanitario*, 16(1), 28.

<https://doi.org/10.19136/hs.v16i1.1256>

Serrano, p y Cruz, L. (2008). *Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora*.

Sicha Cueto, J. A. (2019). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de las ferreterías en el distrito de Jesús Nazareno, Ayacucho 2018. *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*.

Tarillo, L. (2019). Teorías y modelos: formas de representación de la realidad. *Comunicación*, 12(1), 33–46. <https://doi.org/10.18845/rc.v12i1.1212>

TARRILLO CIEZA, L. J. (2019). *Escuela Profesional De Contabilidad*.

Trujillo, F. (2017). *CUESTIONARIOS PROYECTOS*.

Uturunco, M. (2018). Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional “ Carlos Alberto Segúin Escobedo”, Arequipa. *Ágora Rev Cient*, 05(02)(3), 1–5.

Vega de la cruz, L., & Nieves, A. (2016). Procedimiento para la Gestión de la Supervisión y Monitoreo del Control Interno / Procedure for component Supervising and Monitoring management of the Internal Control. *Ciencias Holguín, Revista Trimestral*, 22(1).

Zepeda, J., Delgado, Z., Peraza, J., & Soto, J. (2016). *Investigación involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en sinaloa, mexico*. 19, 71–80.

Anexos

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS QUE INTERVIENEN EN LOS PROCESOS BID

Dentro de la aplicación de estas preguntas serán dirigidas a los funcionarios que intervienen en los procesos BID, esto con el propósito de obtener información necesaria acerca de cómo se encuentra el Clima laboral, éstas se localizan repartidas en dos bloques: el primero es de análisis de variables generales sobre el clima laboral y el segundo hace referencia a aspectos de Proyecto. Las opciones de respuestas en el primer caso fueron: nunca, poco, a veces, mucho, total; mientras que para el segundo caso: no evidente, poco evidente, evidente, bastante evidente y muy evidente.

INSTRUCCIONES:

- Por favor lea detenidamente y seleccione la opción que considere y se relacione de mejor manera a su situación.
- El cuestionario proporcionado es estrictamente anónimo y con fines netamente académicos.
- Es importante llenar todas las preguntas para tener toda la información completa del Clima laboral.
- Para completar este instrumento sírvase marcar 01 (una) sola alternativa que considere Usted considere.

INFORMACIÓN GENERAL

GÉNERO

Femenino

Masculino

EDAD

23 – 29 años

30 – 36 años

37 – 42 años

43 o más

Anexos 1: Encuesta CLS.-DD de Medición de Clima Laboral

AUTORREALIZACIÓN	NUNCA	POCO	A VECES	MUCHO	TOTAL
Existen oportunidades de progresar en la Institución.					
El Gerente o Director se interesa por el éxito de sus colaboradores					
El Gerente o Director se interesa por el éxito de los funcionarios					
La definición de objetivos y accionamientos es realizada según la evaluación de desempeño					
El Gerente o Director expresan reconocimiento al equipo de gestión por los objetivos alcanzados					
La institución promueve capacitaciones necesarias lograr desarrollar actividades de manera eficiente					
La Institución impulsa el desarrollo de los funcionarios.					
Se apoya la generación de ideas innovadoras que aporten positivamente al cumplimiento de los objetivos de la Institución					
Se reconocen los logros en la Institución.					

INVOLUCRAMIENTO LABORAL	NUNCA	POCO	A VECES	MUCHO	TOTAL
Se siente compromiso con el éxito del Proyecto o Dirección					
Cada funcionario cumple con su cuota de logro en las actividades designadas.					
Los funcionarios se consideran un factor clave para alcanzar el cumplimiento de objetivos institucionales.					
Los funcionarios se consideran un factor clave para alcanzar el cumplimiento de objetivos institucionales.					
Existe compromiso de la Dirección hacia el Proyecto BID					
Existe un mejoramiento continuo dentro de la Dirección o Proyecto					
Efectuar las tareas diarias en el trabajo, contribuye al desarrollo del personal.					
Desempeñar las actividades asignadas es una tarea estimulante para los funcionarios.					
El cumplimiento objetivos institucionales, son motivo de orgullo del equipo de gestión					
Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
La institución es una buena alternativa para alcanzar estabilidad laboral.					
El Director o Gerente se convierte en un soporte cuando se presentan inconvenientes					
La Institución, adopta una cultura de mejoramiento continuo en los procesos					
Existe la capacitación necesaria para el desarrollo de las actividades					
La evaluación que se hace en las actividades, aportan con el mejoramiento de las tareas establecidas					
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					

Existe un sistema de monitoreo enfocado directamente con el seguimiento y control de las actividades.

La Institución dispone de normas y procedimientos como guías de trabajo

Los objetivos institucionales están definidos de manera clara y precisa

Las actividades se desarrollan en función a métodos o planes establecidos

Existe un trato justo en la Institución

COMUNICACIÓN	NUNCA	POCO	A VECES	MUCHO	TOTAL
Los funcionarios disponen de la información necesaria para el desarrollo de las actividades.					
Dentro del equipo de trabajo, la información fluye de manera adecuada					
En el equipo de trabajo, existe una óptima relación entre los funcionarios					
El equipo de gestión cuenta con los suficientes canales de comunicación					
Es viable la interacción con funcionarios de mayor rango					
En la institución, se enfrenta y supera los inconvenientes presentados.					
La institución fomenta y promueve la comunicación entre sus miembros					
El supervisor presta atención planteamientos o sugerencias					
Existe apoyo entre las diferentes áreas de la Institución					
Se tiene conocimiento de los progresos en otras áreas dentro de la Institución					

CONDICIONES LABORALES	NUNCA	POCO	A VECES	MUCHO	TOTAL
Existe cooperación entre los diferentes miembros del equipo					
Los objetivos presentan un reto para los funcionarios					
Se tiene la apertura de realizar el trabajo de la manera más conveniente					
Los funcionarios tienen la capacidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
Los funcionarios actúan como grupo de trabajo enfocado al cumplimiento de los objetivos					
Los recursos son manejados de manera adecuada					
La retribución económica es superior en relación con otras Instituciones					
Los objetivos están correlacionados con la visión institucional					
La institución provee los recursos tecnológicos necesarios para facilitar el trabajo					
El salario es equitativo en relación con el desempeño y logros alcanzados					

Anexos 2: Cuestionario Sobre la Ejecución de Proyectos BID

ETAPA PREPARATORIA	NO EVIDENTE	POCO EVIDENTE	EVIDENTE	BASTANTE EVIDENTE	MUY EVIDENTE
Los objetivos del proceso a elaborar, están claramente identificados					
Es extuante remitir el Informe de necesidad de parte de las Direcciones					
Los términos de referencia son entregados a tiempo al Proyecto					
Es preocupante la rotación del personal que está atravesando actualmente la institución.					
¿Está a gusto con el trabajo que hace?					
¿Se observa una clara relación entre las					

actividades del proyecto y las direcciones de la institución?					
¿Su retribución es proporcional al esfuerzo realizado en la institución?					
	NO	POCO		BASTANTE	MUY
ETAPA PRECONTRACTUAL	EVIDENTE	EVIDENTE	EVIDENTE	EVIDENTE	EVIDENTE
¿La Comisión Técnica Evaluadora es elegida considerando los mejores perfiles?					
¿Se cumple con los Acuerdos de Confidencialidad de parte de los funcionarios que suscriben dicho Acuerdo?					
Se inmiscuyen en el proceso los proveedores de información (Gerencia/ Directores/ Autoridades)?					
¿Hay insumos necesarios para la Comisión Técnica Evaluadora?					
Los informes son elaborados en base a las directrices emitidas por la Gerencia/ Dirección?					
Se siente acogido/a por sus compañeros del departamento a donde realizan sus actividades?					
¿Se explica cómo será la entrega de reportes o informes en las diferentes etapas?					
¿Cuenta con la potestad como funcionario para resolver los problemas dentro del proceso?					
¿Se toman en cuenta sus conocimientos y opiniones?					
¿Se cuenta con aportes del equipo de gestión del proyecto, en cuanto a políticas BID?					
	NO	POCO		BASTANTE	MUY
ETAPA CONTRACTUAL	EVIDENTE	EVIDENTE	EVIDENTE	EVIDENTE	EVIDENTE
Se da la suficiente apertura a los					

funcionarios para que desarrollen nuevas ideas y aporten con sus conocimientos en beneficio al desarrollo del proceso.

Se cuenta con los suficientes recursos para la elaboración de resolución de adjudicación

¿Tiene recursos necesarios para desarrollar sus funciones?

¿Sus jefes inmediatos muestran interés en Usted como colaborador?

Existe oportunidades para la interacción y discusión de ideas.

Se designan roles claramente establecidos a los funcionarios.

Se da lineamientos específicos en base al Reglamento Operativo del Proyecto BID

	NO	POCO		BASTANTE	MUY
ETAPA POSTCONTRACTUAL	EVIDENTE	EVIDENTE	EVIDENTE	EVIDENTE	EVIDENTE
Se ofrecen oportunidades para que los funcionarios realicen actividades extracurriculares.					
¿La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?					
Se incluyen elementos de autoevaluación.					
Se desarrolla una evaluación completa acerca de aspectos relevantes en el proyecto.					
¿Se siente motivado o estimulado en la Institución?					
¿Recibe retroalimentación sobre las actividades que realiza?					