

**MANAGEMENT OF HUMAN TALENT AND THE IMPACT OF THE WORK
ENVIRONMENT OF THE DISTRICT DIRECTORATE MIES MANTA, PERIOD 2020.**

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y LA REPERCUSIÓN DEL CLIMA LABORAL DE
LA DIRECCIÓN DISTRITAL MIES MANTA, PERIODO 2020.**

Autores:

Ing. COLÓN FERNANDO CEVALLOS-CABRERA
Estudiante del Programa de Maestría con Trayectoria Profesional en Administración de
Empresas / Instituto de Posgrado / Universidad Técnica de Manabí
Portoviejo, Ecuador.

 cfernando.cevallos@inclusion.gob.ec

 <https://orcid.org/0000-0002-9967-1749>

Ing. JOSÉ ANTONIO CAMPOS-VERA, MBA.
Magíster en Educación y Desarrollo Social. Profesor Titular de la carrera de
Contabilidad y Auditoría/ Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas /
Universidad Técnica de Manabí
Portoviejo, Ecuador.

 jose.campos@utm.edu.ec

 <https://orcid.org/0000-0003-1241-0376>

Fechas de:

Recepción: 06-JUN-2022 Aceptación: 09-JUL-2022 Publicación: 15-SEP-2022

 <https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

RESUMEN

El talento humano es el activo clave que genera valor a las organizaciones y permite lograr los objetivos establecidos; por tal razón, es importante que se realice una adecuada gestión para crear un ambiente laboral idóneo. El objetivo de la investigación es analizar la Gestión de talento humano y el clima laboral de la Dirección Distrital Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES Manta, periodo 2020. La investigación es de tipo descriptivo y correlacional con diseño no experimental transversal. Se utilizó un cuestionario de 35 ítems diseñado en Google Forms, su confiabilidad se determinó con el coeficiente alfa de Cronbach analizado en el programa SPSS versión 22; este resultado fue de 0.955, lo que permitió asegurar su confiabilidad. Como principales resultados se obtuvo que los empleados se encuentran muy de acuerdo con la gestión del talento humano y el clima laboral. Se concluyó que la gestión del talento humano permite el desarrollo de las habilidades bajo un marco organizado de funciones debidamente direccionado por los mandos altos, así como del control de los procesos. Por otra parte, el clima laboral repercute en la forma en que los empleados cooperan en equipo, resuelven problemas demostrando que se encuentran motivados, con buena comunicación e involucrados con su trabajo. Por último, existe correlación positiva media entre las variables de gestión del talento humano y el clima laboral en el MIES de Manta.

Palabras clave: gestión, talento humano, clima laboral, planeación, motivación, comunicación.

ABSTRACT

Human talent is the key asset that generates value for organizations and allows the achievement of established objectives; For this reason, it is important that proper management is carried out to create an ideal work environment. The objective of the research is to analyze the Management of human talent and the work environment of the District Directorate of the Ministry of Economic and Social Inclusion MIES Manta, period 2020. The research is descriptive and correlational with a non-experimental cross-sectional design. A 35-item questionnaire designed in Google Form was used, its reliability was determined with Cronbach's alpha coefficient analyzed in the SPSS version 22 program; this result was 0.955, which allowed us to ensure its reliability. As main results, it was obtained that the employees are very much in agreement with the management of human talent and the work environment. It was concluded that the management of human talent allows the development of skills under an organized framework of functions duly directed by senior managers, as well as process control. On the other hand, the work environment affects the way in which employees cooperate as a team, solve problems, demonstrating that they are motivated, with good communication and involved in their work. Finally, there is a positive average correlation between the variables of human talent management and the work environment in the MIES of Manta.

Keywords: management, human talent, work environment, planning, motivation, communication.

INTRODUCCIÓN

El talento humano es uno de los elementos de gran importancia en la creación de valor de las organizaciones, a la vez que los constantes cambios del entorno exigen transformar la realidad empresarial para adaptarse a los nuevos retos (Barrios, et. al, 2020). La principal fuente de diferenciación y competitividad es el personal, por tal motivo, las empresas orientan todos sus esfuerzos a fortalecer su activo humano con estrategias que permitan el desarrollo integral en un clima laboral adecuado (Buenahora, 2002). El talento humano entonces, es el recurso más importante para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, de lo contrario se estancará (Prieto, 2013).

El capital humano ha tomado gran importancia en virtud de garantizar la eficiencia en la operatividad de las empresas, es por ello, que la dirección y organización del talento humano juega un rol fundamental para la obtención del éxito en las organizaciones. La actividad humana es un elemento que no se puede prescindir, he allí su importancia en la capacidad de integrar a los trabajadores en los proyectos empresariales de las compañías (Gaspar, 2021). Por otra parte, el clima laboral ha sido estudiado ampliamente, encontrando que es influenciado por varios factores como el trato de los jefes o supervisores, las instalaciones donde se desarrolla el trabajo, las relaciones con proveedores, clientes, condiciones contractuales de los trabajadores, es decir, su salario, compensaciones y beneficios sociales (Zeas & Granda, 2012). Los colaboradores de una organización que se encuentran en un entorno laboral adecuado y debidamente potenciados aportan valor para lograr los objetivos empresariales, desde este contexto es importante estudiar la gestión de talento humano y la repercusión del clima laboral en las organizaciones.

Gestión de talento humano

Para Chiavenato (2009), citado por Jara, et. al (2018), la gestión de talento humano se refiere al conjunto de políticas y prácticas para direccionar puestos gerenciales vinculados a procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Así mismo, Ramírez, et. al, (2019) expone que se debe desarrollar las cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que permita alcanzar las metas. Además, la gestión del talento es una disciplina centrada en la utilización de la planificación estratégica del capital humano para mejorar el valor de una empresa e inducirlo a la consecución de los objetivos (Cabezas, 2022).

Es claro que, el desarrollo de habilidades del talento humano permite cumplir los objetivos a través de actividades planificadas.

Según Terán & Leal (2009), la gestión de talento humano constituye un factor básico para que la empresa pueda obtener altos niveles de productividad, calidad y competitividad. La gestión del talento humano es una filosofía gerencial sobre valores, creencias, roles, organizaciones, sociedad (Majad, 2016). Desde otra perspectiva, para Rojas & Vilchez (2018), es el proceso que incorpora a nuevos elementos a la fuerza laboral para desarrollarlos y retenerlos. Según (Gusmán, 2022), la gestión del recurso humano es un factor determinante para el logro de los fines institucionales. La Gestión del talento humano no solo permite crear valor en los procesos internos, también permite ser competitivo en el mercado.

A continuación, se muestran las dimensiones de la gestión de talento humano:

Planificación: Para Salazar & Romero (2006), la planificación ayuda a establecer prioridades y asumir los cambios del entorno externo y principalmente permite concentrarse en los puntos fuertes y débiles de la organización. Es el proceso por el cual los dirigentes organizan sus objetivos y sus acciones en el tiempo (Jaramillo & Tenorio, 2019).

Organización: Se refiere a la agrupación de actividades o recursos que interactúan entre sí debidamente coordinados para el cumplimiento de los objetivos contemplados en la estructura de la empresa (Velásquez, 2007). Para Escandón & Vélez (2021), es la existencia de métodos operativos y establecidos para la distribución del trabajo.

Dirección: Proviene de la sustancia del negocio, reflejada en las decisiones que tome para llevar hacia delante la compañía (Gelli, 2011). “Dirige el factor humano, tecnológico y logístico, además, planifica, organiza, controla y lidera al interior de la organización” (Rozo, Flórez, & Gutiérrez, 2019, pág. 63).

Control: Dentro de la organización tiene que ser supervisada por las autoridades competentes, es decir por los jefes de las áreas donde se desempeñan sus funciones (Santander, 2019). La función del control puede definirse como la fase del proceso administrativo que mantiene la actividad organizacional dentro de los rangos tolerables, al compararlos con las proyecciones. Éstas pueden

establecerse implícita o explícitamente, en función de objetivos, planes, procedimientos, normas de actuación, políticas, entre otros (Casal, 2004).

Clima laboral

El clima laboral es el ambiente en el que se desarrollan los empleados dentro de la empresa, se asocia a cambios o de rasgos de personalidad aparentemente estables (Palma, 2000). Es el contexto de trabajo caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que afectan a las actitudes, motivación y comportamiento de sus elementos y por tanto al desempeño de la organización (Bordas, 2016). Según Brancato & Juri (2011), el clima laboral es aquel que puede considerarse un descriptor de los atributos organizacionales que caracterizan las experiencias individuales con la organización. Un adecuado clima laboral permite que sus colaboradores se desempeñen de manera eficiente haciendo uso de los recursos de manera rentable.

Por su parte, Escalante & Quiroga (2012) indica que el clima laboral consiste en un conjunto de características que rodea a los empleados en el medio ambiente organizacional y que marca una diferencia significativa de una empresa a otra para convertirse en un reflejo del comportamiento de la misma organización. Desde otra opinión, para Escandón & Vélez (2021) menciona que el clima laboral se caracteriza por ser multidimensional, es decir que se compone de factores como la estructura de la organización, responsabilidad de los trabajadores y de los empleadores, recompensas, beneficios para los trabajadores, desafíos, posibilidad de emprender nuevos proyectos, relaciones entre trabajadores y sus efectos, cooperación, identidad y orgullo que se sienta con la organización, entre otros. Las personas se fijan retos importantes inspirados en su crecimiento personal y profesional, lo cual debe ir acompañado de incentivos organizacionales.

Las empresas deben ser conscientes de la necesidad de proporcionar a sus colaboradores un adecuado liderazgo y un alto desempeño en un clima laboral pertinente (Paredes & Quiroz, 2021). El clima laboral también se ve influenciado por la infraestructura física porque los recursos físicos con que cuente una organización permitirán que el empleado desarrolle sus planes de acciones de manera efectiva. A continuación, se muestran las dimensiones del clima laboral:

Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la empresa por la existencia de un espíritu colaborador y de ayuda, por parte de toda la organización (Santander, 2019). Para Pilligua & Arteaga

(2019), se evalúa el grado de madurez, respeto, la manera de comunicarse, el grado de colaboración o compañerismo existente, y la confianza, siendo elementos que suman importancia en el buen ambiente de trabajo, del cual se tiene como resultado, la calidad de las relaciones humanas dentro de la empresa, que será percibida por los clientes.

Toma de decisiones: Actividad imprescindible en las organizaciones, con un significado especial para todos sus niveles, porque es parte fundamental inherente a todas las demás actividades de la empresa (Díaz, 2005). “Proceso mediante el cual la alta dirección de una organización decide y ejecuta cursos de acción para enfrentar problemas y oportunidades externas e internas” (Rodríguez & Pinto, 2018, pág. 53).

Relaciones interpersonales: Hoy en día están presentes en todas las actividades que desarrolla el ser humano, son significativas y permiten relacionarse en todo tipo de contextos (Castro, Alvarado, Romero, & Mondragón, 2021). Son interacciones recíprocas entre dos o más personas y estas suceden a lo largo de la vida construyendo la personalidad (Ramírez & Tesén, 2022, pág. 21).

Motivación: Es un fenómeno multicausal, originado por diversas fuentes, tales como los tipos de incentivos, reconocimientos, promociones, el trabajo por sí mismo, las necesidades de las personas, las metas y objetivos que se tengan, las condiciones de trabajo, los salarios, etc. (Cortés, 2004). Se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo (Peña & Villón, 2018).

Comunicación: Consiste en un intercambio de información y comprensión en una situación de interacción personal en la que operan las ideas, pensamientos, sentimientos y valores de las personas que participan en dicho proceso (Frias, 2000). La comunicación es muy importante para resolver problemas en una organización y para tomar decisiones, puesto que es una interacción social, a través de la cual se hace el intercambio y creación de conocimiento (Yang, Saladrigas, & Torres, 2016).

Involucramiento laboral: Es el grado de identificación psicológica de la persona con su trabajo, al momento de que el personal se empodere y se involucre en su trabajo, podrá diseñar proyectos e ideas para la mejora continua (Parraguez, 2019). También se define como el estado mental positivo,

afectivo y motivado frente al trabajo el cual se caracteriza por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (Monicke, 2020).

Todas las organizaciones están sujetas a administrar al recurso humano porque les permite tener un mejor rendimiento en las actividades laborales, las mismas que se verán reflejadas en el clima laboral. Los diferentes procesos que lleva a cabo la gestión de talento humano y su relación con el clima laboral de las empresas de Manabí, sumado a las estrategias para fomentar un clima laboral idóneo, relacionado con la productividad de la empresa, los trabajadores deben laborar en ambientes adecuados, sin interrupciones, proveyéndoles los materiales y herramientas para realizar las actividades, la reducción de ruidos, y la independencia para generar resultados o productos (Farias, et. al, 2021). En el caso de la Dirección Distrital MIES, es una entidad pública que ejerce rectoría y ejecuta políticas, regulaciones, programas y servicios para la inclusión social y atención durante el ciclo de vida, con prioridad en la población más vulnerable en niñas, niños, adolescentes, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad y aquellas personas que se encuentran en situación de pobreza, a fin de fortalecer su movilidad social y salida de la pobreza (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013). En este contexto, las instituciones públicas deben aplicar estrategias desde que se planifica al personal hasta que se realiza la retroalimentación de estos, en tal sentido el objetivo de la investigación es analizar la Gestión de talento humano y la repercusión del clima laboral de la Dirección Distrital Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES Manta, periodo 2020.

MATERIAL Y MÉTODOS

El alcance de la investigación es de tipo descriptivo porque se recopiló información de las variables estudiadas y de los sucesos tal como se manifestaron; además, fue de tipo correlacional porque se asociaron las variables de la Gestión del talento humano y el clima laboral de tal manera determinar su grado de relación, el diseño de investigación fue de tipo no experimental transversal porque se recolectaron los datos en un momento único.

Se utilizó un cuestionario diseñado en el sitio Google Forms dirigido a los 162 empleados de la Dirección Distrital Mies situado en el cantón Manta de la provincia de Manabí, con preguntas en escala de Likert: 5 Muy de acuerdo, 4 Algo de acuerdo, 3 Ni de acuerdo Ni en desacuerdo, 2 Algo en desacuerdo, 1 Muy en desacuerdo; conformada por 35 ítems, las preguntas 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 y 11 fueron tomadas del autor Fernández (2011), de la misma manera las preguntas

12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,25,25,28,29,30,31,32 fueron tomadas de la autora Santander (2019), y las preguntas 26,27,33,34 y 35 fueron tomadas de Mendoza (2021), este cuestionario evalúa cuatro factores de la variable gestión de talento humano sobre la planificación, organización, dirección y control y ocho factores de la variable clima laboral vinculados a cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación, control, comunicación e involucramiento laboral. Su confiabilidad se determinó con el coeficiente alfa de Cronbach analizado en el programa SPSS versión 22, cuyo resultado fue de 0.955, lo que permitió asegurar que el instrumento es confiable.

RESULTADOS

Análisis de los Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos y el análisis producto de las encuestas aplicadas.

Gestión de talento humano

Tabla 1
Planificación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	4	3	1,9	1,9
	11	1	,6	2,5
	12	7	4,3	6,8
	13	3	1,9	8,6
	14	5	3,1	11,7
Válidos	15	7	4,3	16
	16	13	8	24,1
	17	13	8	32,1
	18	23	14,2	46,3
	19	19	11,7	58
	20	68	42	100
Total	162	100	100	

Elaborado por: Autor de la investigación

En la dimensión Planificación, que hace referencia a la forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices, se encontró que el personal está muy de acuerdo con la gestión de talento humano con relación a la misión y visión de la empresa, así como también con los objetivos de la dirección de recursos humanos con relación con los objetivos del MIES; además de las políticas y del plan estratégico.

Tabla 2
Organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	4	1	,6	,6
	5	2	1,2	1,9
	7	1	,6	2,5
	8	1	,6	3,1
	9	1	,6	3,7
	10	3	1,9	5,6
	11	2	1,2	6,8
	12	11	6,8	13,6
Válidos	13	7	4,3	17,9
	14	11	6,8	24,7
	15	9	5,6	30,2
	16	24	14,8	45,1
	17	11	6,8	51,9
	18	20	12,3	64,2
	19	13	8	72,2
	20	45	27,8	100
Total	162	100	100	

Elaborado por: Autor de la investigación

En la dimensión Organización, el personal se encuentra muy de acuerdo con la gestión de talento humano con relación a los manuales administrativos, al logro de los objetivos, al conocimiento del

reglamento interno de trabajo del MIES y a los adecuados procedimientos para la protección y seguridad de los servidores de la institución.

Tabla 3
Dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	4	1	,6	,6
	5	1	,6	1,2
	6	1	,6	1,9
	8	3	1,9	3,7
	9	4	2,5	6,2
	11	2	1,2	7,4
	12	8	4,9	12,3
Válidos	13	5	3,1	15,4
	14	10	6,2	21,6
	15	11	6,8	28,4
	16	17	10,5	38,9
	17	12	7,4	46,3
	18	19	11,7	58
	19	29	17,9	75,9
	20	39	24,1	100,0
Total	162	100	100	

Elaborado por: Autor de la investigación

En la dimensión Dirección, el personal se encuentra muy de acuerdo con la gestión de talento humano, demostrando que se hacen reconocimientos apropiados a los empleados por su desempeño o desarrollo de competencias o habilidades para trabajar en equipo, el jefe le permite participar en la planificación del trabajo, escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones o dudas del personal y su vez es considerado como un líder.

Tabla 4
Control



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	2	3	1,9	1,9
	3	1	,6	2,5
	4	4	2,5	4,9
	5	2	1,2	6,2
Válidos	6	15	9,3	15,4
	7	13	8	23,5
	8	28	17,3	40,7
	9	27	16,7	57,4
	10	69	42,6	100
	Total	162	100	100

Elaborado por: Autor de la investigación

En la dimensión Control, el personal se encuentra totalmente de acuerdo con la gestión de talento humano, señalando que la dirección de recursos humanos cuenta con un sistema que permite realizar el control adecuado a todos los servidores, la evaluación basada en competencias laborales, los jefes controlan y hacen seguimiento al trabajo, por el lado de los empleados también realizan un control diario de los trabajos pendientes; en definitiva, el control de la institución es eficaz.

Clima organizacional

Tabla 5
Cooperación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	3	2	1,2	1,2
	6	3	1,9	3,1
	7	2	1,2	4,3
Válidos	8	1	,6	4,9
	9	6	3,7	8,6
	10	5	3,1	11,7
	11	10	6,2	17,9
	12	21	13	30,9

13	15	9,3	9,3	40,1
14	28	17,3	17,3	57,4
15	69	42,6	42,6	100
Total	162	100	100	

Elaborado por: Autor de la investigación

En la dimensión Cooperación, el personal se encuentra muy de acuerdo con el clima laboral, puesto que la institución plantea que todo trabajo se puede mejorar, la presión para mejorar continuamente el rendimiento personal o grupal y el buen desempeño en la organización del cual se sienten orgullosos.

Tabla 6
Toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	3	2	1,2	1,2
	4	1	,6	1,9
	6	6	3,7	5,6
	7	4	2,5	8
	8	2	1,2	9,3
	9	7	4,3	13,6
Válidos	10	10	6,2	19,8
	11	23	14,2	34
	12	24	14,8	48,8
	13	22	13,6	62,3
	14	22	13,6	75,9
	15	39	24,1	100
Total	162	100	100	

Elaborado por: Autor de la investigación

En la dimensión Toma de decisiones, el personal se encuentra muy de acuerdo con el clima laboral respecto a cumplir órdenes en lugar de tomar iniciativas y responsabilidades, así como tomar

decisiones para la solución a los problemas de la organización, y en general mencionan que todos se involucran en la toma de decisiones.

Tabla 7
Relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	2	4	2,5	2,5
	4	9	5,6	8
	5	4	2,5	10,5
	6	6	3,7	14,2
Válidos	7	12	7,4	21,6
	8	26	16	37,7
	9	20	12,3	50
	10	81	50	100
	Total	162	100	100

Elaborado por: Autor de la investigación

En la dimensión Relaciones Interpersonales, el personal se encuentra muy de acuerdo con el clima laboral puesto que todos los compañeros llevan una adecuada relación interpersonal, además la imagen que tienen de sus compañeros es la adecuada.

Tabla 8
Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	4	2	1,2	1,2
	5	3	1,9	3,1
	6	9	5,6	8,6
Válidos	7	3	1,9	10,5
	8	5	3,1	13,6
	9	8	4,9	18,5
	10	10	6,2	24,7

11	5	3,1	3,1	27,8
12	6	3,7	3,7	31,5
13	12	7,4	7,4	38,9
14	13	8	8	46,9
15	7	4,3	4,3	51,2
16	11	6,8	6,8	58
17	18	11,1	11,1	69,1
18	12	7,4	7,4	76,5
19	16	9,9	9,9	86,4
20	22	13,6	13,6	100
Total	162	100	100	

Elaborado por: Autor de la investigación

En la dimensión Motivación, el personal se encuentra muy de acuerdo con relación al reconocimiento al buen desempeño laboral en el MIES, están motivados y les gusta el trabajo que desarrollan, la remuneración salarial es la adecuada con relación al desempeño laboral y, además la entidad les brinda beneficios para el desarrollo personal.

Tabla 9
Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	3	2	1,2	1,2
	6	4	2,5	3,7
	7	2	1,2	4,9
	9	7	4,3	9,3
	10	5	3,1	12,3
Válidos	11	7	4,3	16,7
	12	21	13	29,6
	13	16	9,9	39,5
	14	23	14,2	53,7
	15	75	46,3	100
Total	162	100	100	

Elaborado por: Autor de la investigación

En la dimensión Comunicación, el personal se encuentra muy de acuerdo con el clima laboral porque consideran que la información es clara para realizar las actividades, existe buena comunicación entre el jefe y empleador y; la confianza entre los miembros del área de trabajo es adecuada.

Tabla 10
Involucramiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	3	2	1,2	1,2
	6	1	,6	1,9
	7	4	2,5	4,3
	8	3	1,9	6,2
	9	6	3,7	9,9
Válidos	10	5	3,1	13
	11	8	4,9	17,9
	12	19	11,7	29,6
	13	14	8,6	38,3
	14	15	9,3	47,5
	15	85	52,5	100
Total	162	100	100	

Elaborado por: Autor de la investigación

En la dimensión Involucramiento laboral, el personal se encuentra muy de acuerdo con el clima laboral con relación al ambiente de trabajo, el cual se ve reflejado con la cultura organizacional, los valores organizacionales que se aplica en el desempeño de las funciones porque es parte de la cultura organizacional y del trabajo que aporta al desarrollo de la institución.

Correlaciones no paramétricas

Tabla 11

Correlación de Gestión de Talento Humano y Clima laboral

		Gestión de Talento Humano	Clima Laboral
Rho de Spearman	Gestión de Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,855
	Clima Laboral	N	.
		Coeficiente de correlación	,000
	Gestión de Talento Humano	Sig. (bilateral)	162
		N	162

Elaborado por: Autor de la investigación

Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, el cual permite relacionar estadísticamente variables con escalas tipo Likert. El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede calificar desde -1.0 hasta +1.0. Los valores próximos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, es decir, medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 significan que hay una fuerte asociación negativa, por ello, al aumentar un rango, el otro disminuye. Por otra parte, cuando el valor es 0.0, no hay correlación (Hernández et. al, 2014). Por tanto, al aplicar la prueba se ha obtenido un valor de + 0,855, significa que existe correlación positiva media entre la Gestión de Recursos Humanos con el Clima Laboral de la Dirección Distrital Mies Manta.

DISCUSIÓN

En el presente estudio, se analizó la Gestión de talento humano y la repercusión del clima laboral de la Dirección Distrital MIES Manta, periodo 2020, donde se determinó que la planificación del personal involucra fijar objetivos que tengan relación con los objetivos organizacionales para que las funciones realizadas se vinculen a las políticas establecidas por la institución. Por otra parte, la organización se orienta a contar con los manuales administrativos bien diseñados para el buen desempeño de estos, así como de la aplicación del reglamento interno del MIES. Además, la dirección

del personal permite ejercer liderazgo en los trabajadores para potenciar sus habilidades que permiten aportar valor a la organización. Sin duda, el control es otra dimensión que permite establecer indicadores de medición para realizar el seguimiento y retroalimentación de los procesos de manera adecuada. Mientras que para Vallejo (2016), la gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos. Así también lo afirma Salgueiro, et. al (2018), al indicar que las dimensiones de la gestión del talento humano que cobran mayor significatividad son la organización y la admisión de personas porque de estos resultados dependerá el futuro de la organización.

El personal del MIES forma parte de un plan estratégico que plantea la administración, organización, dirección, control e integración a largo plazo, uno de los puntos importantes es que el personal puede coordinar su trabajo de tal forma que resuelva y proponga soluciones, acompañado de la evaluación de su desempeño basado en competencias laborales que les permite lograr los objetivos establecidos. Por otro lado, la gestión del talento humano hoy en día es una necesidad para todas las empresas, sobre todo para aquellas que buscan mantenerse en un mercado competitivo, por lo que se recomienda que se capaciten en el tema a través de cursos virtuales que beneficie a la empresa con los productos obtenidos (Zayas, 2020). Además, la capacitación, el desarrollo de competencia y desarrollo mediante el cambio organizacional contribuyen en el progreso de una empresa hacia el éxito (Iturralde et. al, 2020).

El clima laboral en el MIES, respecto a la cooperación, se identificó que todo es sujeto a mejorar de tal manera que el trabajo en equipo mejora el desempeño de todos los integrantes. Por otra parte, tomar decisiones es un factor importante para desarrollar en el personal iniciativas y responsabilidades. Las relaciones interpersonales fijan una adecuada imagen entre el personal, la motivación es otro factor que vincula el desenvolvimiento de los trabajadores porque reciben beneficios económicos y no económicos. Además, la comunicación es otro elemento que mejora el clima laboral porque existe la confianza para tratar asuntos laborales con ideas diferentes, esto hace que también el personal se involucre en el trabajo que tiene bajo su responsabilidad. En este sentido, el autor Peña (2017) citado por Villafuerte, Viteri, & Lopez (2021), menciona que el clima laboral genera una gran ventaja competitiva que se refleja en un mejor rendimiento administrativo, financiero, satisfacción de trabajar en equipo, manejo de una buena comunicación laboral, buen

desenvolvimiento de cada uno de los funcionarios. Para Lara (2021), el clima laboral es el ambiente físico-humano donde se desarrolla el trabajo, por ende, se determinó en su estudio que el relacionamiento social forja la cultura propia de cada institución.

En el MIES, el personal está muy de acuerdo con el cumplir órdenes e involucrarse en la generación de alternativas de decisión, además el trabajo entre compañeros motiva al desarrollo de habilidades, además la cultura organizacional y los valores que aplican aportan a los objetivos de la institución. Desde el punto de vista de Jiménez & Jiménez (2016), en su estudio determinaron que para un buen clima laboral hay que considerar un buen ambiente físico donde el empleado se sienta cómodo con su infraestructura, lo cual permitirá brindar una buena atención al cliente, así mismo debe estar acompañado por un ambiente social de compañerismo y trabajo en equipo, dejando la competitividad para con otras empresas. Mientras que, para Rivas (2021), el clima laboral puede verse afectado, respecto al desempeño laboral por factores que para ellos son relevantes y que de una manera u otra no han sido tenidos en cuenta a la hora de ser expresados, entre ellos la parte salarial, las relaciones interpersonales, la empatía, la igualdad en los beneficios que tiene la organización, por último, incluir programas de capacitación que ayuden al clima laboral. Desde otro criterio, el autor Pozo (2021) manifiesta que el clima laboral en los trabajadores de una empresa afirma que percibe un alto clima laboral porque reciben incentivos, la relación con el personal es adecuada, existe buena comunicación y conocen claramente los objetivos organizacionales.

En el MIES se pudo determinar que existe relación entre la gestión del talento humano y el clima laboral, este estudio coincide con el de Huaita & Luza (2018), quienes afirman que el clima laboral influye en la gestión del personal puesto que, el ambiente laboral donde se desarrolla un colaborador permite que propicien mejores servicios. De la misma manera Corozo (2021, determinó una correlación positiva alta entre las variables estudiadas porque la recompensa y la motivación, así como el salario, el trabajo en equipo y la comunicación son claves para el logro de las metas. De la misma forma lo corrobora Chiang y Ojeda (2013), quienes establecen que la dimensión adaptación del clima laboral es significativa dentro de una estancia de trabajo, ya que expone la acomodación y armonía en un espacio de convivencia en donde se desarrollan acciones o funciones con un fin objetivo. Además, González & Molina (2016), dentro de la gestión del talento humano y el clima laboral, un pilar fundamental lo constituye, sin dudas, la formación y desarrollo constante de las competencias. Finalmente, el comportamiento organizacional, la comunicación y compensación

laboral de los trabajadores son las principales dimensiones que resaltan para exista un clima laboral idóneo en la gestión del personal (Bendezú, 2020).

CONCLUSIONES

El recurso humano es el principal activo de una empresa porque aportan conocimientos, experiencias, habilidades, competencias y técnicas al logro de los objetivos organizacionales. Por ello la gestión del talento humano ha adquirido gran importancia porque no solo se trata de la selección y contratación de colaboradores, además tiene relación con las políticas, reglamentos internos, motivación y evaluación del personal. La gestión del talento humano implica la planeación del personal necesario para ejercer las tareas con responsabilidad y eficiencia; la organización de estos es otro factor que traduce las metas de la empresa en funciones bien establecidas y comunicadas al personal para que de forma autónoma puedan realizar sus capacidades dentro de los procedimientos fijados por la institución. Por otra parte, la dirección del talento humano va más allá de guiar al personal, tiene que ver con el liderazgo con el que se distinguen de otras empresas porque les conlleva a demostrar sus habilidades como equipo resolviendo problemas y aportando valor a la empresa. Sin duda, el control es también importante porque le permite al personal saber su rendimiento con indicadores que midan sus puntos fuertes y débiles en pro de recibir retroalimentación para continuar formando y desarrollando empleados productivos.

Si bien, la gestión del talento humano implica planear, organizar, dirigir y controlar, también se debe considerar que se debe crear un clima laboral adecuado para que funcionen todos los esfuerzos administrativos, es necesario que el personal mejore continuamente su rendimiento cooperando con ideas innovadoras, es importante que se les de la oportunidad de proponer y tomar decisiones para solucionar los problemas de la empresa. Por otra parte, las relaciones interpersonales contribuyen a que el personal tenga la capacidad de manejar una imagen adecuada tanto personal y en el grupo. Así como un personal motivado podrá crear un ambiente laboral adecuado, sin dejar de lado que la comunicación es otro elemento que permite vincular las áreas de trabajo direccionadas a un mismo objetivo y el involucramiento laboral se ve reflejado en el clima laboral porque los empleados pueden apropiarse de su trabajo sin esperar que estén pendientes de lo que realiza.

Finalmente, se determinó que existe correlación positiva media entre la Gestión de Recursos Humanos con el Clima Laboral de la Dirección Distrital Mies Manta, lo que significa que entre mejor se administre al personal, entonces mejorará el entorno en donde se desempeña, por ello la

importancia de que las empresas tomen decisiones correctas para mantener al personal motivado, capacitado y con oportunidades de desarrollo en función de los objetivos organizacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrios, K., Vega, E., & Figueroa, B. (Abril de 2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Revista Información Tecnológica*, 31(2), 55-62. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-55.pdf>
- Bendezú, K. (13 de Enero de 2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Revista Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid, España : UNED . Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=clima+laboral&ots=o_FvyVGr92&sig=DC9bagvLSfD0kVSe1GnIhTsPnk#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false
- Brancato, B., & Juri, F. (Enero de 2011). "*¿Puede influir el clima laboral en la productividad?*". Tesis de investigación, Universidad Nacional de Cuyo, Ciencias Económicas, Mendoza, Argentina. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf
- Buenahora, M. (2002). El entorno empresarial y el desarrollo de competencias. *Revista Aquichan*, 2(1), 44-48. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v2n1/v2n1a09.pdf>
- Cabezas, C. (Julio de 2022). *Gestión de talento humano y rendimiento laboral*. Tesis de maestría , Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <http://200.24.193.135/bitstream/44000/5005/1/TM-ULVR-0441.pdf>
- Casal, A. (2004). El control interno en la administración de empresas. *Revista Contabilidad y Auditoría*(19). Obtenido de <http://ojs.econ.uba.ar/index.php/Contyaudit/article/view/143/233>
- Castro, N., Alvarado, W., Romero, J., & Mondragón, D. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184-6196. Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/766/1045>
- Corozo, R. (2021). *Clima laboral y el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa fiscal "Replica Aguirre Abad"*, Ecuador, 2020. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Piura. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61585/Corozo_PRB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cortés, A. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral En el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(106), 203-214. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310615.pdf>
- Díaz, D. (2005). Toma de decisiones: el imperativo diario de la vida en la organización moderna. *Revista ACIMED*, 13(3), 1-1. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352005000300010
- Escalante, M., & Quiroga, Y. (Noviembre de 2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. *Revista Contribuciones a la economía*, 11. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2012/clima-laboral-empresa-competitividad.html>
- Escandón, M., & Vélez, M. (29 de Septiembre de 2021). Clima laboral en la Policía Nacional del Ecuador. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(9), 2390-2407. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3172/6996>
- Farias, Á., Zambrano, L., Macias, M., & Farias, O. (16 de Noviembre de 2021). Gestión del talento humano y su influencia en el clima laboral en empresas de Manabí. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(11), 966-979. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219367>
- Fernández, G. (2011). *Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaría de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado Guatemalteco*. Tesis de maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/seminario/90/90_0038.pdf
- Frias, R. (2000). Una aproximación al concepto comunicación y sus consecuencias en la práctica de las instituciones. *Revista Nómadas*(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18100103.pdf>
- Gaspar, M. (12 de Agosto de 2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. Obtenido de <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942/6404>
- Gelli, P. (Junio de 2011). Liderazgo y dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XIX(1), 213-228. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90922732013.pdf>
- González, M., & Molina, A. (12 de Febrero de 2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. *Revista MediSur*, 14(2), 97-100. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v14n2/ms02214.pdf>

- Gusmán, E. (2022). Gestión de talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Pakamuros*, 10(1), 78-90. Obtenido de <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/270/358>
- Gutiérrez, E., Gracia, J., & Quiñonez, J. (24 de Agosto de 2016). Liderazgo y gerencia de proyectos educativos y sociales. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2(4), 274-283. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802880>
- Huaita, D., & Luza, F. (30 de Agosto de 2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. Obtenido de <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801/760>
- Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J., & Pacheco, A. (7 de Diciembre de 2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas. *Revista Digital Publisher*, 5(6), 342-359. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/433/587
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jaramillo, S., & Tenorio, J. (2019). Planeación estratégica y su aporte al desarrollo empresarial. *Revista Espíritu Emprendedor TES*, 3(1), 64-73. Obtenido de <https://www.espirituemprededores.com/index.php/revista/article/view/127/91>
- Jiménez, D., & Jiménez, E. (18 de Junio de 2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), 26-34. Obtenido de <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/301/263>
- Lara, L. (29 de Febrero de 2021). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Revista Sinergia Académica*, 4(1), 41-70. Obtenido de <http://www.sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/view/50/588>
- Majad, M. (Mayo de 2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88). Obtenido de <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- Mendoza, F. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2021*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75054/Mendoza_MF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2013). Obtenido de <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/06/folleto-servicios-del-mies.pdf>

- Monicke, R. (2020). *Correlación entre los recursos personales con el involucramiento laboral*. Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17250/DURAND_ROLANDO_MONICKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1). Obtenido de http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2020/revista_de_investigacion_en_psicologia%3%ada01v3n1_2000.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 46, 83-95. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n46/2528-7907-rsan-1-46-00081.pdf>
- Parraguez, I. (2019). *El involucramiento laboral en el siglo XXI*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2626/1/TIB_ParraguezSanchezIngrid.pdf
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. Obtenido de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (29 de Mayo de 2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas: estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Pozo, W. (2021). *Cultura Organizacional y Clima Laboral en los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, 2020*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73227/Pozo_BW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prieto, P. (2013). *Gestión de talento humano como estrategia para la retención del personal*. Tesis de especialidad, Universidad de Medellín, Medellín. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%3%b3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%3%b3n%20del%20personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, J., & Tesén, J. (1 de Marzo de 2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *Revista Científica TecnoHumanismo*, 2(3), 17-34. Obtenido de <https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/113/351>

- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (Diciembre de 2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Revista Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Rivas, E. (2021). *Clima Laboral en las instituciones universitarias privadas en la ciudad de Medellín*. Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/38023/2021Edwin%20Rivas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, Y., & Pinto, M. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. *Revista Transinformação*, 30(1), 51-64. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/tinf/a/LHnv8vL7bN5GFcsmrb98qqM/?format=pdf&lang=es>
- Rojas, R., & Vilchez, S. (Abril-Junio de 2018). *Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús-Lima, Enero 2018*. Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener, Lima. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1>
- Rozo, A., Flórez, A., & Gutiérrez, C. (22 de Marzo de 2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-67.
- Salazar, D., & Romero, G. (Marzo de 2006). Planificación. ¿Éxito Gerencial? *Revista Multiciencias*, 6(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/904/90460103.pdf>
- Salgueiro, A., Achinelli, M., & Rojas, B. (2018). Análisis del impacto de un shock climático sobre la morosidad en la cartera de créditos bancarios otorgados al sector agrícola en el Paraguay. Período 2002-2015. *Revista Científica OMNES*(3), 7-55. Obtenido de <https://www.columbia.edu.py/investigacion/ojs/index.php/OMNESUCPY/article/view/24/22>
- Santander, K. (2019). *“El Clima Organizacional en la Dirección Distrital IID01-Loja del Ministerio de Inclusión Económica y Social “MIES”, año 2018”*. Tesis de ingeniería, Universidad Nacional de Loja, Loja. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22414/1/Karen%20Esthefania%20Santander%20Lude%3%b1a.pdf>
- Terán, W., & Leal, M. (2009). Gestión de talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradas. *Revista Centro de investigación de ciencias administrativas y gerenciales*, 5(2). Obtenido de https://www.academia.edu/es/27117767/GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO_Y_CULTURA_ORGANIZACIONAL_EN_LAS_EMPRESAS_ASEGURADORAS_MANAGEMENT_AND_HUMAN_TALENT_ORGANIZATIONAL_CULTURE_IN_INSURANCE_COMPANIES

- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano* (Vol. 17). Riobamba, Chimborazo, Ecuador. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Velásquez, A. (2007). La organización, el sistema y su dinámica: Una versión desde Niklas Luhmann. *Revista Escuela de administración de negocios*(61), 129-155. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>
- Villafuerte, S., Viteri, F., & Lopez, H. (30 de Abril de 2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador). *Revista Espacios*, 42(8). Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Hector-Paredes-2/publication/351284595_Dimensiones_del_clima_laboral_que_afectan_la_ejecucion_de_proyectos_Caso_BID_Ecuador_Dimensions_of_the_work_environment_that_affect_the_execution_of_projects_IDB_case/links/608ffc
- Yang, Y., Saladrigas, H., & Torres, D. (Agosto de 2016). El proceso de la comunicación en la gestión del conocimiento. Un análisis teórico de su comportamiento a partir de dos modelos típicos. *Revista Universidad y Sociedad*, 2(8), 165-173. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n2/rus21216.pdf>
- Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14). Obtenido de <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208/412>
- Zeas, N., & Granda, P. (2012). *Estudio del impacto en el clima laboral de las empresas privadas por la implementación de las cooperativas cerradas en la provincia del Guayas*. Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3632/1/UPS-GT000323.pdf>

APÉNDICE 1: CUESTIONARIO APLICADO A LOS COLABORADORES DEL DIRECCIÓN DISTRITAL MIES MANTA

Objetivo: Analizar la gestión del talento humano y la repercusión del clima laboral en la Dirección Distrital MIES Manta correspondiente al periodo 2020.

Observación: Las respuestas serán confidenciales y anónimas, se utilizarán para fines académicos como parte del trabajo de titulación del programa de MAESTRÍA ACADÉMICA CON TRAYECTORIA

PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DEL INSTITUTO DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ.

Instrucciones: Marque con una “X” la respuesta que considere se ajuste a sus necesidades a cada una de las preguntas.

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Planificación

Preguntas/Escala	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
1. ¿Conoce la visión y misión del MIES?					
2. ¿Los objetivos de la dirección de recursos humanos están interrelacionados con los objetivos del MIES?					
3. ¿Cuenta actualmente el MIES con un plan estratégico con respecto a la forma de administrar, organizar, dirigir, controlar e integrar el recurso humano para los siguientes 5 años?					
4. ¿Cuenta actualmente el MIES con un plan estratégico con respecto a la forma de administrar, organizar, dirigir, controlar e integrar el recurso humano para los siguientes 5 años?					

Organización

Preguntas/Escala	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
5. ¿Cuenta la dirección de recursos humanos con manuales administrativos con enfoque de competencias laborales?					

6. ¿La dirección de recursos humanos cuenta con los puestos suficientes para lograr los objetivos trazados?					
7. ¿Conocen los trabajadores el reglamento interno de trabajo del MIES?					
8. ¿Son adecuados los procedimientos existentes para la protección y seguridad de los servidores de la institución?					

Dirección

Preguntas/Escala	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
9. ¿Se hacen reconocimientos apropiados a los empleados por su desempeño o desarrollo de sus competencias y habilidades para trabajar en equipo?					
10. ¿Su jefe inmediato le permite participar en la planificación de su propio trabajo?					
11. ¿Su jefe inmediato escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal?					
12. ¿Considera que su jefe es un líder?					

Control

Preguntas/Escala	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
13. ¿Cuenta la dirección de recursos humanos con un sistema que permita realizar un control adecuado de todos los servidores de la institución?					

14. ¿La dirección de recursos humanos cuenta con algún tipo de evaluación de desempeño basado en competencia laborales?					
15. ¿Su jefe controla y hace seguimiento a su trabajo?					
16. ¿Usted realiza algún control diario de su trabajo pendiente?					
17. ¿El control de la institución es eficaz?					

CLIMA LABORAL

Cooperación

Preguntas/Escala	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
18. ¿La institución plantea que todo trabajo se puede mejorar?					
19. ¿En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal?					
20. ¿Se siento orgulloso de su desempeño en la organización?					

Toma de decisiones

Preguntas/Escala	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
21. ¿Prefiere cumplir órdenes en lugar de tomar iniciativas y responsabilidades?					
22. ¿Puede tomar decisiones que den solución a los problemas de la organización?					
23. ¿Se involucra en la toma de decisiones de la organización?					

Relaciones interpersonales

Preguntas/Escala	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
24. ¿La relación interpersonal con sus compañeros de trabajo es adecuada?					
25. ¿La imagen que tienen sus compañeros de usted con su trabajo es adecuada?					

Motivación

Preguntas/Escala	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
26. ¿Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral?					
27. ¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?					
28. ¿La remuneración salarial que se recibe es adecuada con relación al desempeño laboral?					
29. ¿La entidad laboral le brinda beneficios para tu desarrollo personal?					

Comunicación

Preguntas/Escala	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
30. ¿La información es clara para realizar las actividades?					
31. ¿Existe una buena comunicación entre su jefe y usted?					
32. ¿La confianza entre los miembros de tu área de trabajo es adecuada?					

Involucramiento laboral

Preguntas/Escala	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
33. El ambiente de trabajo se ve reflejado con la cultura organización que se predica					
34. Los valores organizacionales que se aplica en el desempeño de las funciones es parte de la cultura organizacional					
35. Mi trabajo aporta al desarrollo de la entidad					