



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador
en Provincia los Ríos 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Nuñez Moyano, Jorge Augusto (ORCID: 0000-0001-6343-9860)

ASESOR:

Mg. Karl Friederick Torres Mirez (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas.

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, por bendecirme darme fortaleza y sabiduría, a mis padres que me enseñaron que con sacrificio y perseverancia se alcanzan los objetivos trazados en la vida, a mi esposa por ser mi compañera y mi apoyo incondicional cada día de mi vida, tan necesaria para seguir adelante y culminar esta nueva etapa en mi vida profesional.

A mis hijas Génesis, Krystel y Greysi, pilar fundamental en mi vida, por la paciencia de cada semana que esperaron mi regreso. Gracias por la comprensión, y ser impulso a seguir adelante que no me dejaron desmayar en ningún momento.

Agradecimiento

A Dios, a mis hijas Génesis Krystel y Greysi, quienes con paciencia y comprensión supieron sacrificar vacaciones y fines de semana que siempre pasaron junto a sus progenitores, a la Universidad Cesar Vallejo, a mi tutor Mg. Karl F. Torres Mirez, quien con paciencia y dedicación supo guiarme en el desarrollo de la Tesis.

Página del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 17:00PM del día 11 de diciembre de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS AGENTES DE COMISIÓN DE TRÁNSITO DEL ECUADOR EN PROVINCIA LOS RÍOS 2019, presentada/o por el /la bachiller NUÑEZ MOYANO JORGE AUGUSTO

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

Aprobado por Mayoría

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

Piura, 11 de diciembre de 2019



Dr. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
PRESIDENTE





MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
SECRETARIO



MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo **Jorge Augusto Nuñez Moyano**, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública y Territorio, de la Universidad César Vallejo SAC. Piura, identificado con DNI. 1710167816. Declaro bajo juramento que: Soy autor de la tesis titulada. **Clima laboral y desempeño laboral de los agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en provincia los ríos 2019**. La misma que presento para optar el grado de Magister en Gestión Pública y territorio.

2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes de consultas.

3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros

4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo SAC. Piura, por lo que LA UNIVERSIDAD podrá suspenderme el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la ley 27444 del Procedimiento administrativo general.


Abg. Jorge Nuñez Moyano
DNI. N° 171016781-6

Piura, 12 de julio del 2019

Índice

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas.....	viii
Índice de Figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1 Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalidad de las Variables	16
2.3 Población y muestra y muestreo.....	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5 Procedimiento.....	23
2.6 Métodos de análisis de datos	24
2.7 Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34

REFERENCIAS	35
ANEXOS	42
Anexo 2 Constancia de Validación de Instrumentos.....	49
Anexo 3 Acta de Aprobación de Originalidad	68
Anexo 4 Pantallazo de Software Turnitin.....	69
Anexo 5 Formulario de Autorización para la Publicación de la Tesis	70
Anexo 6 Autorización de la visión final del Trabajo de Investigación	71

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de las Variables	18
Tabla 2 Tabla de Población	19
Tabla 3 Escala de Rangos.....	21
Tabla 4 Validadores.....	22
Tabla 5 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	25
Tabla 6 Correlación de variables	25
Tabla 7 correlación clima laboral y desempeño laboral	26
Tabla 8 Dimensiones clima laboral	27
Tabla 9 Nivel de clima laboral	28
Tabla 10 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral	29
Tabla 11 Nivel de la dimensión desempeño laboral.....	30
Tabla 12 Recursos financieros.....	43
Tabla 13 de Coeficiente de Cronbach.....	45
Tabla 14 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	45
Tabla 15 Prueba de normalidad	46
Tabla 16 Matriz de Consistencia	47

Índice de Figuras

Figura 1 Nivel de las dimensiones.....	27
Figura 2 Nivel de la dimensión clima laboral.....	28
Figura 3 Nivel de las dimensiones.....	29
Figura 4 Nivel de la dimensión desempeño laboral	30

RESUMEN

El presente estudio titulado Análisis del clima laboral respecto al desempeño laboral de los agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en provincia los ríos 2019. Tuvo como objetivo general determinar la relación existente ente clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019. La investigación es de tipo correlacional y diseño no experimental transversal, con una población de 125 agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador. Obtuvo como resultado que la dimensión para asegurar el buen clima laboral de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador, en comunicación interpersonal es regular (51.6%), en autonomía es regular (53,7%), en motivación laboral es regular (42,1%) según la opinión de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador. Concluyó que existe una relación entre clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019; tanto así existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los agentes de tránsito en los ríos. Finalmente, recomienda que se genere una mejor relación en base a la comunicación, con capacitaciones permanentes en temas de comunicación con todos los trabajadores de la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019; ya que mientras más comunicación haya entre los trabajadores, mejor será el desempeño laboral.

Palabras claves: clima laboral, desempeño laboral, trabajadores, comisión de tránsito

ABSTRACT

The present study entitled Analysis of the labor climate regarding the work performance of the agents of the Ecuadorian Traffic Commission in the province of the rivers 2019. Its general objective was to determine the relationship between the work climate and the work performance of the workers in the Transit Commission of Ecuador, province of los Ríos, 2019. The investigation was of a correlational type and of a non-experimental cross-sectional design, with a sample of 125 agents of the Traffic Commission of Ecuador. We obtained as a result that the dimension to ensure the good working environment of the transit agents of Ecuador, interpersonal communication is regular (51.6%), in autonomy is regular (53.7%), in labor motivation is regular (42, 1%) according to the opinion of the agents of the transit commission of Ecuador. Concluded that there is a relationship between the work climate and the work performance of workers in the Transit Commission of Ecuador province of Los Ríos, 2019; so much so that there is a significant relationship between the work environment and the work performance of traffic agents in rivers Since, in the meantime, there is a communication between the workers, the better the job performance will be.

Keywords: work climate, work performance, workers, transit commission.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones actualmente trabajan conjuntamente con la gerencia de recursos humanos y la administración en general, se dedican permanentemente a la búsqueda de la excelencia con el personal a su cargo, con el propósito de mejorar en el servicio y ser más competitivas para poder ser sostenibles y sustentables en el tiempo, (Fernández, 2012). lo esencial, no se toma en serio lo cual se observa menoscabado por el clima organizacional afectando la productividad en un (20.0%) según la encuesta realizada por Aptitus (2018). Así mismo el (81.0%) de los trabajadores peruanos señala la importancia del clima organizacional en el interior de la institución, y refleja bajo rendimiento laboral del servidor, por otra parte, repercute directamente en el bienestar del trabajador; aunque también prima el salario y los factores interpersonales que se vinculan con el ambiente de trabajo, relacionado al compromiso, motivación y la felicidad para la organización.

El (86.0%) de los peruanos renuncian, según la encuesta realizada por Aptitus por el mal clima laboral, seguido de que (22.0%) de los trabajadores no cuenta con los beneficios de un trabajador formal y que no tiene línea de carrera (19.0%) e incentivos o un horario flexible (9.0%) Redacción EC (2018).

Las instituciones deberían evaluar y tomar conciencia del entorno laboral, para aplicar medidas eficaces en el lugar de trabajo, además de las cualidades, necesidades y capacidad del trabajador, ya que reducirían altamente los factores de riesgo en relación con el trabajo, las cuales no son evaluadas, en el proceso de prevención, intervención y el bienestar integral del trabajador Medina, (2018).

Es por ello día a día se hace necesario que las organizaciones realicen estudios para conocer el desempeño e identificar sus fortalezas y debilidades de los colaboradores, de esta manera mejorar las áreas en las que se desenvuelven, con el fin de potenciar la competitividad (Porter, 2015). En miras al logro de este objetivo se viene buscando un ejemplo de gestión del recurso humano capaz de identificar aquellas habilidades, actitudes y destrezas, que les permitan enfrentar nuevos retos y adaptarse a un mundo cambiante, buscando alternativas de solución y así responder al mercado laboral.

Esta idea, se refuerza a través de que el ser humano con un mayor grado de aceptación laboral desarrolla efectos efectivos respecto al puesto laboral, todo lo contrario de alguien insatisfecho que tiene sentimientos negativos y no se desarrolla de manera adecuada en su ambiente laboral, y ocuparse del estudio de lo que hace el personal que labora en una organización y como esa conducta repercute en el desempeño de la misma nos permite conocer el comportamiento organizacional general de esta Robbins & Judge, (2009).

Cuando se capacitan al personal y se aplican sus fortalezas en la parte laboral, la organización va a medir, desarrollan y administran eficazmente estas fortalezas logrando mejorar el desempeño en el lugar del trabajo actual, y esto constituye el estudio del clima organizacional positivo (Luthans, 2008). El clima organizacional estudia cómo influye las condiciones, el proceder y el cometido del ser humano en el entorno organizacional, para lo cual, se aplican en base a principios, teorías y métodos extraídos en las distintas campos de estudios, tales como, antropología, psicología y sociología para conocer las acciones, capacidad de aprendizaje, percepción y valores que tiene el ser humano dentro del lugar de trabajo, así como el análisis del efecto que tiene el ambiente externo influye en la organización de sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia Quispe, (2015).

Considerando las circunstancias de encargo, determinan la realidad en el afanoso para cumple sus labores, en la cual los resultados de este tipo de investigación, asistencia a optimizar el nivel de complacencia profesional, con un renovado ambiente laboral, resolviéndose la insatisfacción que tiene en lugar de laboral, lo cual ayudará a encumbrar la obtención de los trabajadores, contribuyendo a conseguir su objetivo corporativo Gibson, James; Ivancevich, John; Donnelly, James; Konopaske, Robert (Gib06).

Teniendo en cuenta lo anteriormente analizado se propone como objeto de estudio para identificar las características de las condiciones laborales en que desarrollan sus actividades los Agentes de Control de Tránsito de la Comisión de Tránsito de Ecuador, con la finalidad de tomar las decisiones que sean pertinentes, que apoyen a la perfección perenne de la eficacia de sus labores.

Es de suma importancia para el país, mantener un control operativo de tránsito, misión que se ha arribado desplegando con más esmero a raíz de que fue asignada a funcionarios expertos de circulación, que ejercitan sus cargos a fin de alcanzar la reducción de los índices de destrucción y enfermedad en las redes viales estatales y troncales.

Por tanto esta investigación se argumenta, ya que los Agentes de Control de Tránsito de la CTE enfrentan dificultades reales que no les permite desarrollarse satisfactoriamente en el ambiente laboral, generando cierta incomodidad como son los amplios horarios de trabajo,(30 % más de lo establecido en la Ley) las condiciones climáticas extremas, la poca flexibilidad en los permisos, y los escasos días de descanso sin incentivos, ayudas económicas y sin transporte, es por ello, que nace el interés por estudiar las condiciones laborales para poder plantear una serie de recomendaciones que permitan tener más motivados y comprometidos a los servidores de tránsito y obtener mejores resultados Madero, & Villamar, (2017)

Respecto a las Condiciones Laborales, se tienen en cuenta, como aspectos centrales del estudio los siguientes: Jornada laboral, Días de descanso, Vacaciones, Salario y Aguinaldo. Asimismo, se evalúan los resultados obtenidos contrastando el cumplimiento de las regulaciones establecidas por los siguientes instrumentos legales formulados por la Asamblea Nacional que rigen las relaciones colectivas de trabajo: Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y orden Público, COESCOP, (2017), Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial LOTTTSV, (2008) Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP, (2010) y su Reglamento Interno de Trabajo. Además, se enfatizan los siguientes tópicos respecto al Ambiente de Trabajo: su concepción, las relaciones que establece el servidor público con el grupo de pares en el escenario laboral y, sobre todo en el papel que ocupa el acto comunicativo en dichas relaciones. Debe señalarse que la parte esencial del estudio está centrada en conocer a fondo los factores, condiciones laborales y ambiente de trabajo, ya que son aspectos fundamentales para el logro de mejores resultados laborales por parte de los colaboradores.

La Comisión de Tránsito del Ecuador (CTE) asumió las competencias de control de tránsito de las redes Estatales y Troncales, en base a los art. 234 y 236 de la LOTTTSV, en la Provincia Los Ríos en el año 2012, ejercido hasta ese entonces por la Policía Nacional, con la expectativa de mejorar los indicadores de tránsito a nivel nacional, motivada por el crecimiento de las ciudades de Quevedo, Babahoyo y otras, que son las de mayor población, en el territorio que abarca el sector geográfico de esta investigación.

Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista, (2014) sobre las investigaciones donde justifican que se deben cumplir con los criterios y los trabajadores responder la mayor cantidad de preguntas que se les planten, para que la Comisión de Tránsito de Ecuador en la Provincia de los Ríos, crea conveniente implementar estos criterios, ya que, aportará un nivel científico en sus informes, respecto al grado de insatisfacción y satisfacción que tiene sus trabajadores, bajo las circunstancias laborales existentes en la que arriban desempeñándose, permitiéndole en la misma época tomar decisiones para perfeccionar.

Por ser de utilidad corporativo realzar la productividad de los servidores, por la cual al obtener los efectos de la indagación serán de bien, tanto para la entidad empleadora y los trabajadores; a nivel corporativo (Comisión de Tránsito de Ecuador, la Dirección de Talento Humano y el alto mando), y que de esta manera, se puedan implementar mejoras en el ámbito de las condiciones laborales; en los funcionarios de tránsito, ya que al tener un ambiente laboral atractivo, optimizará el grado de complacencia y rendimiento, trascendiendo efectivamente en el contexto familiar, y entre los trabajadores, a su vez también aportarán datos para optimizar sus capacidades al personal del alto mando de la Comisión de Tránsito de Ecuador, respecto al papel que juega las circunstancias laborales y gusto laboral de los trabajadores en el rendimiento.

Las investigaciones científicas, apoyan y fortalecen las teorías que se tomaran en cuenta en los siguientes párrafos. De esta manera, podremos comprobar si también existe una relación entre las variables, además comportamiento, situaciones y complacencia laborales.

Toda investigación debe ser estudiada a profundidad, por lo cual se tomarán en cuenta los antecedentes de forma internacional, nacional y local, relacionados con tema que nos ocupa y que fueron consultados, para afianzar la investigación, desde su perspectiva:

Meza, (2018), en su investigación nombrada “Ambiente organizacional y desenvolvimiento laboral en trabajadores del instituto buena Vista, en México”, la cual, está bajo el diseño transversal de tipo empírico cuantitativo. Entre sus resultados encontrados el 86% de los trabajadores percibe una calidad organizacional positivo, mientras que un 56.4% perciben un desenvolvimiento laboral muy optimo, que representa un tercio 35.1% estima como bueno. Se concluyó que sí coexiste relación entre la calidad organizacional y el desenvolvimiento, ya que si existe una buena relación entre ambos factores el nivel de desempeño será adecuado para la organización. Finalmente se recomendó que el

departamento de factor humano considere la posibilidad de realizar actividades que favorezcan y se fomente la identidad y el compromiso de los empleados con la empresa. Chunga, (2018) en su tesis realizada en la ciudad de Lima sobre “ambiente organizacional y el Desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Miraflores la Unión-Langamonte 2018” (p. 1), la cual, está bajo el diseño no experimental de tipo cualitativo. Se trabajo con una muestra de 40 trabajadores. Entre sus resultados encontrados que el ambiente laboral es aceptable con un 63.9%, mientras que el rendimiento laboral es de 88.61 siendo aceptable a su vez. Se concluye que entre las variables ambiente organizacional y desarrollando laboral existe una relación positiva ($r=0.87$) significativa alta. Finalmente, se recomienda fortalecer los procesos organizacionales, para establecer los objetivos y de esta manera dar a conocer a los trabajadores de forma general.

Chávez, (2017), en su tesis de investigación “conexión entre ambiente organizacional y el desenvolvimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Lapo, 2017” la cual, está bajo el diseño correlacional de tipo no experimental. Se trabajo con una muestra de 12 trabajadores. Entre sus resultados encontrados el ambiente organizacional de la municipalidad es de un (91.67%) regular, y en relación al desempeño laboral es de (83.33%) regular. Se concluye que entre el ambiente laboral y el desempeño laboral existe correlación alta y positiva. Finalmente, se recomienda capacitar al personal para mejorar las acciones del liderazgo transformacional, además de los talleres y los programas para fortalecer las relaciones con sus compañeros de trabajo.

Hermosa, (2016), en su tesis “Suceso de la calidad organizacional en el Desenvolvimiento de los colaboradores de una compañía comercializadora de autos”, la cual, está bajo el diseño explicativo de tipo empírico cuantitativo. Entre sus resultados encontrados el desempeño y el clima organizacional del personal operativo es bajo positivo y baja negativa, la cual se acerca a una alta a una correlación nula. Se concluye que existen factores externos al clima organizacional, por lo cual se mantiene una correlación inversa mediante el desempeño de los colaboradores. Finalmente, se recomendó llevara a cabo un análisis socioeconómicos y psicosociales de los colaboradores, con la finalidad de conocer los factores adicionales y de qué manera influencia en el desarrollo laboral. Revisando las investigaciones de trabajos nacionales que tenga similitud a mi investigación del clima y desempeño laboral encontrado algunos autores que mencionan aspectos importantes en relación al tema como

Barrera, (2015) en su tesis denominada “Estudio del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Instituto de la niñez y la familia (infa), en la ciudad de Ambato”, con diseño descriptivo de tipo cuantitativo, participo una muestra de 39 colaboradores el Instituto de la Niñez y la familia. Entre sus resultados encontrados que un 46% de los colaboradores señalan que no existe un sistema de recompensa e incentivo laboral, ni promoción alguna por parte de sus superiores. Se concluye que los funcionarios muestran desinterés en relación a las acciones que se ejecutan en la institución, lo que limita cumplir con los trabajos de su área, por lo cual no existe compromiso y a su vez un escaso control con el personal. Finalmente se recomienda que a las autoridades actúen con liderazgo para que de esta manera los colaboradores puedan identificar las funciones de cada área.

Por otra parte, encontramos a Meléndez, (2015) en su indagación “Analogía entre la calidad laboral y el ejercicio de los colaboradores de la secretaría administrativa financiera del ministerio de economía, en el espacio 2013-2014” a través del diseño descriptiva, explicativa, de tipo cuantitativo. Entre sus resultados encontrados el clima organizacional se concierne de forma positiva. Además de concluir que, el clima organizacional no incide en el desenvolvimiento laboral en relación a los funcionarios que laboral en la institución, q es esencial en el desarrollo de las actividades del colaborador. Finalmente, se recomendó, realizar un plan de capacitaciones y realizar periódicamente análisis para medir el clima organizacional, para reconocer el esfuerzo laboral y su desempeño.

Para los autores Heras y Vintimilla, (2015) en su tesis “Diagnostico del clima laboral de la empresa pública municipal de movilidad, tránsito y transporte terrestre de Cuenca, propuesta y aplicación de un plan de mejora a través de su diseño explicativo, de tipo cuantitativas. Entre sus resultados encontrados el clima organizacional que el 52 % del personal no se encuentra conforme con el espacio físico, y por lo tanto no está satisfecho donde elabora. Se concluye la importancia sobre el poder evaluar el clima laboral e identificar qué área existe la insatisfacción, permitiendo identificar las actitudes negativas de los colaboradores. Finalmente se recomendó implementar una planificación e intervención de las áreas competentes para mejorar la calidad de vida del colaborador, fomentar su productividad de trabajo, un ambiente organizacional apropiado, para lograr la eficiencia de la empresa.

Revisando las investigaciones referidas al Clima laboral y desempeño laboral en cuanto a lo realizado a nivel local en la Provincia de los Ríos en Ecuador, existen trabajos investigativos acerca el tema antes mencionado que otros autores han abordado.

López, (2013) en su tesis realizada en la provincia de Los Ríos sobre “Evaluación del clima laboral de una empresa bananera, ubicada en la provincia de Los Ríos” (p. 1), a través de su diseño no experimental de tipo cuantitativas. Entre sus resultados encontrados el clima laboral es perceptivo por los trabajadores de forma negativa como positiva, considerando la gestión del talento humano dentro de la institución. Se concluye que el estudio es limitado, porque por los trabajadores no fueron lo más sinceros por la misma presión de los resultados. Finalmente, se recomienda realizar el mismo tipo de estudio a otras instituciones del mismo rubro, para una comparación de resultados.

Compoverde, (2016) en su investigación realizada en la provincia de Los Ríos sobre administración organizacional para perfeccionar el desarrollo laboral en el almacén colombatti de la ciudad de Baba, a través de su diseño cuali-cuantitativas de tipo investigación-acción. Entre sus resultados, la entrevista realizada al gerente señala, no existe estructura organizacional, y que los trabajadores trabajan de forma independiente, esto se pudo constatar con la encuesta realizada a los trabajadores, en donde el 20% siente que no trabaja en equipo, por otra parte, el 80 % consideran que el sueldo que percibe es acorde a lo que trabajan. Se concluye que, la empresa no cuenta con una estructura organizacional, además que sus departamentos no cumplen con los objetivos que se establecen, mostrando una insatisfacción entre los consumidores. Finalmente, se recomienda implementar un modelo de gestión adaptado los nuevos enfoques que lleven a la empresa al existo, en base a los procesos, análisis y descripción de puestos.

Mera, (2018), en su investigación realizada en la Babahoyo sobre La calidad organizacional y su acaecimiento en el desarrollo laboral de los colaboradores y trabajadores del central de salud san juan del cantón montalvo en el año 2014, a través de su diseño no empírica de tipo correlacional. Se desarrollo con una localidad de 50 trabajadores. Entre sus resultados, encontrado el 71 % los evaluado indicaron que el clima organizacional incide en el desempeño laboral, evidenciado que el 42% de los trabajadores señala un excelente clima laboral; mientras que un 33% su desempeño laboral es muy bueno. Se concluye que el desempeño, se encuentra en la fase decreciente y que necesita mejorar para alcanzar las

metas propuesta y beneficiar a todos. Finalmente, se recomienda realizar constante capacitaciones, talleres, charlas para evaluar el desempeño del personal, para de esta manera mantener un buen clima organizacional laboral y desempeño laboral.

Haciendo las respectivas indagaciones entendemos la importancia de investigar teorías acerca de las variables objeto de estudio como está indicado en el Clima laboral y desempeño Laboral.

Clima laboral.

Es el entorno donde está rodeada una organización que sobresale y asombra al contrastar modelos que se refiere como desacuerdos de los mismos, a su vez establecen procesos de interacción social, donde se destacan los valores, actitudes, etc., de las personas que trabajan dentro de la organización, según Méndez, (2006). Asimismo, Hernández, Gallarzo y Espinoza, (2011) concuerda que son las diferentes formas de observar un entorno que se comparte entre los integrantes de una organización referente a su labor diaria, ambiente, y las relaciones que afectan o fortalecen a dicho trabajo en equipo dentro de la organización.

Por su parte, Chiavenato (2011); Uribe (Uri15); Garcia & Ibarra (2012), manifiesta que el clima laboral involucra varios aspectos de la institución, que está conformado por el ambiente interno, el clima psicológico, la clase de empresa u organismo, las normas y reglas, las objetivos estratégicos, la tecnología, los estatutos internos que son componentes orgánicos; así mismo de conductas, valores y modos de conductas sociales que han sido promovidas o sancionadas (elementos sociales), dentro del medio de trabajo a través de los trabajadores que contribuyen al crecimiento de la empresa.

El clima organizacional según lo indica Ramos (2012) que cuenta con dimensiones las cuales su característica es influir en las actitudes y comportamiento de las personas y que pueden ser calculadas en la cual encontramos dimensiones que concuerdan con varios autores, de las que se destacan 4 **a)** Independencia propia; se refiere a la autonomía, compromiso y la potestad de decidir que tiene cada trabajador dentro de la organización; **b)** Grado de estructura del puesto son las formas en que se plasman los objetivos y funciones del personal en su área de trabajo; **c)** Recompensa: se encarga de los aspectos económicos y las promociones que reciben los trabajadores por su desempeño; **d)** Consideración,

agradecimiento y apoyo: son los estímulos que recibe los trabajadores de parte de sus empleadores García & Ibarra (2012).

Comunicación,

Por otro lado, la comunicación debe prevalecer en la organización, ya que interacción mutua que existe entre la estructura relacional (Transmisor-Receptor), permitiendo que el transmite pueda llegar a ser también el receptor, y viceversa para que el mensaje pueda ser recibido de manera eficiente y mejore el entendimiento y comprensión dentro de la organización con autonomía ética, ya que para Pasquali, la especie humana es el único ser que presenta comportamientos sociales y comunicacionales, ya que son capaces de transmitir, recibir y analizar de manera racional e intelectual, para que exista la comunicación debe existir la presencia del otro y la propia para poder intercambiar información y ordenar la voluntad de comprensión recíproca, lo cual se designa como dialogo. Pasquali (2012).

Autonomía

Al momento de tomar decisiones es que se hace referencia de la dimensión Autonomía, donde Kant, nos dice que el ser humano es un ser racional y no está obligado a obedecer las leyes externas, sino que se guía de su propia legislación, en ese sentido la autonomía es el inicio por el cual nuestra voluntad participa en relación a los moral, ya que es una voluntad racional, puesto que cuando la voluntad acoge por norma que no está proporcionada por una juicio práctico sino por un elemento externo que la establece, ésta interviene de manera moral por impulsos de intereses individuales es decir acorde al deber, más que por el deber propio Moreno,& Esponda (2008).

La dimensión moral según Kohlberg, plantea la creencia de que los dilemas morales se desarrollan en cada individuo y se centralizó en la razón moral, y más no mucho en el comportamiento o sus implicaciones. De esta forma, Kohlberg estableció 3 fases del desarrollo moral como un proceso de aprendizaje, la cuales son Velázquez (2006):

Nivel 1: Moral pre – convencional; en este nivel se encuentran los niños de 4 – 10 años, en donde se basa el juicio exclusivo de las propias necesidades y percepciones de las personas, en donde se basa en: a) la orientación hacia el castigo y la obediencia, donde los niños

empiezan a identificar si una acción es buena o mala, de acuerdo a sus acciones reciben una recompensa o castigo; b) el hedonismo ingenuo, en la cual es el intercambio de algo material que satisfaga las necesidades individuales de los niños, siguiendo la norma de cuando se beneficia alguien y al mismo tiempo la persona Velasquez, (2006).

Nivel 2: Moral convencional; este nivel comienza en la adolescencia, en la que se actúa de acuerdo a lo que la sociedad acepta, se basa en: a) orientación al niño bueno, es en donde comienza a ocupar un lugar y perciben los sucesos para posterior proceder a ayudar a otros, además de darle confianza y valores preocupándose por la sociedad y respetando las normas sociales que conlleva a todo el correcto manejo del cumplimiento de las obligaciones y deberes que nos corresponde como ciudadanos Velázquez (2006).

Nivel 3: Moral post-convencional, es la fase adulta, donde se ven enfoques que se proyecta más allá de las normativas de la sociedad, tienen como base: a) modelo del convenio social, donde el razonamiento de las personas es innato, valoran las opiniones de los demás y el bienestar social, corresponde a los derechos humanos, a la vida y la libertad, así como también su dignidad, el buen comportamiento, respetando las reglas para una mejor convivencia; b) tener principios ético, donde la persona distingue del bien y mal según sus perspectivas personales Velázquez, (2006).

Motivación

La dimensión motivación laboral, según Robbins y Judge, (2009), Quispe, (2015), es la capacidad del individuo en lograr y compensar su necesidad, también menciona que es la voluntad de cada individuo para poder perfeccionar un trabajo en concreto con respecto a sus intereses beneficiándolos de esta manera a cumplir sus propósitos tanto en lo personal como en conjunto.

Para Ballesteros, (2006), el proceso que cumple la motivación en el aspecto administrativo pretender que influya en el comportamiento de los individuos, como deseos, impulsos, aspiraciones, necesidades, y capacidades parecidas y el desempeño laboral que realizan, con la condición básica de esta forma que los individuos trabajen en manera más eficiente, logrando el objetivo propio y de la institución.

El cometido laboral, es el agrupamiento de acciones dentro del trabajo que realiza un colaborador, con la finalidad de cumplir sus obligaciones y tareas, donde la base fundamental para el cumplimiento es la disciplina y el ánimo, la cual permite mantener una calidad laboral adecuada para el cumplimiento de los objetivos (Sum, 2015).

Asimismo, Chiavenato, (2011), concuerda en que el desempeño, son actividades y conductas que se pueden observar en los trabajadores, que resultan importantes para alcanzar los objetivos dentro de la empresa, realizando sus funciones de una manera eficiente, ya que teniendo un mejor desempeño laboral se fortalece de manera importante la empresa.

Por su parte, Chiavenato, (2011) vincula a la calidad organizacional, al entorno interno entre sus funcionarios de la organización, guardado una cercana dependencia con el grado de estimulación de los servidores, además de su relación con la satisfacción, interés, motivación, colaboración y el estado de ánimo; Uribe, (Uri15); manifiesta que el clima organizacional radica en múltiples aspectos, además del efecto que tiene en la conducta y el desempeño organizacional de los trabajadores. García y Ibarra, (2012), el clima organizacional, es conocido, a su vez, como lugar de trabajo, ambiente organizacional o calidad profesional, que involucran varios aspectos del entorno institucional (ambiente interno, clima, normas y reglas, objetivos, tecnología, estrategias, estatus interno), que son componentes orgánicos; asimismo de conductas, valores organizacionales y modos de conductas sociales que han sido promovidas o sancionadas (elementos sociales).

Por otro parte, según Ghiselli, como se citó en Romero y Urdaneta, (2009) manifiesta que el desempeño laboral se encuentra influenciado con cuatro factores; como las destrezas, motivación, y rasgos de la personalidad; aceptación del rol y claridad; ocasiones para establecerse, ya que estos factores van de la mano en el desempeño del trabajador para que su actitud sea eficiente en el logro de los objetivos planteados que se aspiren lograr, donde se aplican normas, políticas, visión y misión de la empresa.

Dentro de las dimensiones del desempeño laboral podemos encontrar rendimiento laboral, que según D`Alessio (2004), explica la conexión que existe entre el rendimiento que se obtienen de los bienes o servicios y los materiales que se utilizan con el fin de obtenerlos, es decir, utilizar de forma eficiente todos los recursos (tierra, capital, trabajo, información,

materiales, energía,) para producir bienes y servicios, logrando un desempeño y crecimiento de la empresa de manera eficiente y eficaz. Sin embargo, Carro & Gonzales (2013), nos indica que la productividad implica el avance del proceso productivo, con el conjunto de recursos usados y la cantidad de bienes y servicios que se producen, que generan beneficios para la empresa.

Por ende, se debe mejorar el desarrollo de la fabricación lo cual significaría una mejor eficiencia entre los factores productivos y de producción Gaither & Frazier, (2000), ya que al referirse a la productividad es manifestar sobre la conexión que existe entre los insumos totales y la producción, esto no significa que la producción es sinónimo de productividad puesto que una empresa genera más productos en relación a años anteriores con la diferencia que usan el doble de recursos, en tal sentido, su fabricación no cambia, ya que la productividad viene hacer la correlación entre la cuantía que se ocasiona y la cantidad capitales que son utilizados Alfaro & Fernando (1999).

Por lo que se puede decir que la productividad es consecuencia de los recursos que se invierten y productos que se obtienen, a base de la eficiencia económica y de los trabajadores para emplear de forma inteligente los recursos aprovechables Hernández, Gallarzo & Espinoza, (2011). Por tal motivo, en la actualidad las empresas, para ser específicos en las microempresas demandan convertir los recursos en productos para poder formarlos; es decir, cuanto más se utilicen los recursos de forma eficiente y podamos realizar la transformación de los recursos, más beneficiosos se logrará obtener los costos producidos para la mejora de la producción. Velazco, (2006)

Asimismo a través de la cantidad producida, podemos conocer la productividad laboral, que es medido con la relación entre la producción que se vende u obtiene y la cuantía de trabajo asociado al procedimiento productivo en un momento específico, por lo que se puede realizar en el entorno de una empresa, establecimiento, sector, industria, o de un país Comité Técnico Especializado de Estadísticas del Trabajo , (2012)

Eficacia

Finalmente, la segunda dimensión del desempeño laboral es la Eficacia, por lo que varios autores definen la eficacia como: La eficacia es la forma de realizar las cosas o actividades

laborales de manera correcta, para que la organización pueda lograr los objetivos deseados Robbins & Coulter, (2005)

Teniendo en cuenta lo antes mencionado para que se puedan efectuar investigaciones de la satisfacción laboral y condiciones laborales, en organismos públicos y privados. Siguiendo la línea de pensamiento que se desea cumplir, se propone la hipótesis de la investigación:

H1 “Existe relación directa y significativa entre clima y el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito en la Provincia de los Ríos, 2019”;

mientras que la hipótesis nula diría:

H0 “No existe relación directa y significativa entre clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la Comisión de tránsito de la Provincia de los Ríos, 2019”.

Hipótesis específicas.

H1: Existe relación directa y significativa entre la dimensión comunicación interpersonal con el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019

H2: Existe relación directa y significativa entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones con el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019

H3: Existe relación directa y significativa entre la dimensión motivación laboral con el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019

Por tal motivo, con este estudio decidió analizar las condiciones laborales, de los Agentes de Control de la Comisión de Tránsito en la provincia de los Ríos, 2019 (CTE), no solo para mejorar la eficiencia de su desempeño laboral, sino también para mejorar la credibilidad confianza de los ciudadanos en sus agentes de tránsito, debido a que laboran 26 días en dos quincenas de 13 días consecutivos en turnos rotativos de 09 horas diarias, incluida una hora de formación para recibir disposiciones y áreas de servicio que se encuentran distantes en área rural, teniendo que trasladarse a pie (pedestre) sin equipo de comunicación, y elementos de seguridad, como armas no letales.

Esto permite apreciar su desempeño laboral, afectado por no poder en muchas ocasiones sancionar las infracciones cometidas por los conductores, pues no cuentan con transporte, ni viáticos o ayudas económicas para subsistir, y con solo dos días de descanso quincenales, teniendo que viajar a sus hogares en otras provincias a reunirse con su familia (franco). Todo esto lleva a plantear el **problema de investigación** siguiente:

¿Cómo se relaciona el clima laboral respecto al desempeño laboral de los Agentes en la Comisión de Tránsito del Ecuador en la provincia de los Ríos, 2019?

Problemas específicos.

1. ¿Cómo se relaciona la dimensión comunicación interpersonal con el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019?
2. ¿Cómo se relaciona la dimensión autonomía para la toma de decisiones con el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019?
3. ¿Cómo se relaciona la dimensión motivación laboral con el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019?

El Objetivo General de la indagación

“determinar la relación existente ente clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019”, y para cumplir este se hace necesario definir los siguientes

Objetivos específicos:

- (a) Determinar la relación entre la dimensión comunicación interpersonal con el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019;
- (b) Determinar la relación entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones con el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019;
- (c) Determinar la relación entre la dimensión motivación laboral con el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El paradigma de pesquisa es cuantitativo ya que se realizó la medida de cada variable a partir de test de clima laboral y el desempeño laboral que permite calcular el valor de la variable a partir del método indicado por Hernández, Baptista y Fernández (2014) a través de la suma de los puntajes. Además, se trabajó con datos numéricos e interpretaciones que parten del cálculo estadístico y análisis de la significancia

La investigación es de un nivel comprensivo según Hurtado (2010) porque se pretende encontrar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral permitiendo la comprensión del fenómeno estudiado.

Es de tipo correlacional según Hernández, Baptista y Fernández (2014) porque se realizó el diagnóstico de cada variable para luego probar la existencia de una relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en provincia los Ríos 2019.

Diseño de investigación

la presente tesis se realizó con un diseño de delineación no experimental de corte transversal según Hernández, (2014) porque se toma los datos del clima laboral y el desempeño laboral tal como se encontró en la realidad sin modificación y en un solo tiempo de encuesta para cada persona. Su diseño se puede ver en el siguiente esquema

$$Vi - r - Vd$$

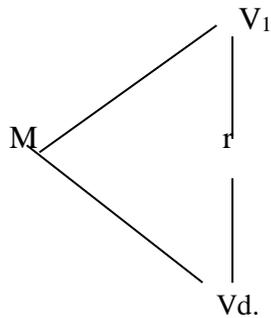
Dónde:

Vi: Clima laboral

Vd: Desempeño laboral

r: Relación

Esquema:



2.2. Operacionalidad de las Variables

Para la operacionalización de la variable se procedió a revisar las definiciones y conceptos desde diferentes perspectivas en referencia a las variables que son motivo de estudio, para conseguir la mayor información posible acerca de las dimensiones.

Por tanto, cada variable está compuesta de tres dimensiones esto es, Comunicación interpersonal, Independencia para la toma de decisiones y motivación, para la variable Clima Laboral. Y producción laboral, Eficacia, y Eficiencia, para la variable Ejercicio Laboral.

Variable: Clima laboral

Se realiza mediante el estudio del comportamiento, y el desempeño del individuo en su ambiente organizacional; también involucra cimentarse

en la ciencia, procedimientos y principios sacados de las ciencias profesionales como la psicología, sociología y antropología cultural. Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske (2006)

Variable: Desempeño Laboral

Es la productividad del individuo y el modo de actuación que presentan al desarrollar sus servicios y tareas primordiales que determina su puesto de labor, lo que permite mostrar su aptitud. Chiavenato (2009)

Tabla 1 Operacionalización de las Variables

Variable independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Clima laboral	El estudio de cómo influye las conductas, posición y desenvolvimiento del individuo en su ambiente organizacional; involucra cimentarse en la ciencia, procedimientos y principios sacados de competencias como la psicología, sociología y antropología cultural. sociología (Gib06)	Es la sensación de acuerdo al entorno que reciben los Agentes de Tránsito, en diferentes motivos como la relación, independencia y motivación.	Comunicación interpersonal Autonomía para toma de decisiones Motivación laboral	- Relaciones del personal - comunicación. - comprender los mensajes de la organización. - Tomar decisiones en el puesto. - Relación del Agente con sus responsabilidades - Descripción de las exigencias del cargo de trabajo. - Itinerario del trabajo -servicios de salud medica - Remuneración del Uniformado. - Aspiraciones del Agente. -Vacaciones
Variable dependiente	Definición conceptual.	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Desempeño Laboral	Es la productividad del individuo y el modo de actuación que presentan al desarrollar sus servicios y tareas primordiales que determina su puesto de labor, lo que permite mostrar su aptitud es decir que los individuos se caracterizan d diferentes modo acorde a como se sientan. Fuente: Chiavenato (2011)	Decimos que el desempeño laboral se calcula por medio de la producción, aplicando la eficacia y eficiencia para lograr las metas propuestas en la institución.	Productividad laboral Eficacia Eficiencia laboral	- Eficiencia - Eficacia - Cumplimiento de metas - Conocimiento de objetivos - nivel de calidad. - Metas obtenidas. - Cumplimiento de las tareas - Desarrollo de sus diligencias - Responsabilidad del personal Uniformado - Discernimientos técnicos - espacio para realizar actividades

Fuente: Adaptado de Quispe, (2015)

2.3 Población y muestra y muestreo

Población

La Población es el universo de individuos motivo de ser estudiados Pineda (1994) y está conformada por los 125, Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador en la Provincia de los Ríos, de los cuales está dividida en

Tabla 2 Tabla de Población

24	Oficina de Investigaciones de Accidentes de tránsito OIAT
20	Educación Vial
16	Unidad de Rescate y Emergencias médicas UREM
13	Unidad de investigación de Asuntos Internos DAI
56	Unidad de Control a la Transportación Publico
16	Guardia de los Centros de Retención Vehicular CRV
16	Redacción de partes policiales y secretarias de los diverso UCT
14	Ecu-911

Fuente: Elaboración Propia Comisión de Transito del Ecuador

Como se muestra las Unidades de Control de Tránsito o cuarteles y dado que la población es finita y reducida la investigación está enfocado solo a los Agentes de Tránsito que ejecutan las tareas de Control y Regulación del Tránsito en las Redes Estales y Troncales de la Provincia de los Ríos que en total son 125 agentes de tránsito que laboran en tres jornadas repartidas de turnos de 05h30 a 14h00, de 13h00 a 22h00 y de 21h00 a 06h00, será igual para la muestra.

La muestra

Se determinó la muestra a partir de la fórmula de muestra aleatoria simple para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Nz^2pq}{e^2(N - 1) + z^2pq}$$

Dónde:

N= 125

Z= 1.64

p= 0.5 (proporción máxima cuando no se tiene estudio anterior)

q=0.5

e= 0.05 (tolerancia de error)

n= 94,4 \cong 95

La muestra se determinó en 95 agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en provincia los ríos 2019.

Muestreo.

Es la probabilidad de intencionalidad probabilística que cada individuo de la población tenga la oportunidad de ser escogido para ser parte de la muestra seleccionada Pineda, (1994), es decir la parte que representa a la población que nos va a indicar que está pasando.

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

Técnicas

Son los mecanismos, los recursos, las herramientas que el investigador emplea para realizar estudio de investigación. Ruiz, (2011) .

Encuesta: Se realizó la presente técnica, porque el investigador primero elaboro un instrumento válido y confiable que entrego a los Agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador que dieron

su consentimiento de participación, para luego esperar que sea llenado con la opinión del encuestado sin intervención externa Bernal, (2010).

Instrumento

Se utilizó el cuestionario como instrumento para medir las variables, ya que es el método más utilizado y conocido que se utiliza en las investigaciones, el de clima laboral estuvo compuesto por tres dimensiones Comunicación individual, Autonomía para tomar decisiones y Motivación con 5 preguntas cada uno, valorados con escala de Likert del 1 al 5. Por otro lado, el instrumento de desempeño laboral estuvo compuesto por tres dimensiones Productividad laboral, Eficacia y Eficiencia laboral con 5 preguntas cada uno, valorados con escala de Likert del 1 al 5 (Bernal, 2010).

Tabla 3 Escala de Rangos

Rango	Relación
0 – 0,20	Nula
0,21-0,45	Débil
0,46- 0,75	Fuerte o moderada
0,76 +	Moderada o perfecta

Fuente: Adaptada de Martínez, (2009)

Validez

La encuesta y el cuestionario constarán de 30 ítems, elaborados por el autor y validado por juicio de expertos, con años de experiencia como se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 4 Validadores

Experto	Experiencia
Dr. Martin Saquicela Rodas	Jefe de Unidad Legal de CTE Docente en universidades de ecuador ab. De instituciones publicas
Dr. Enrique Rodríguez Piguave	Director de Patrocinio
Ab. Alfredo Sierra Dejanon	Asesor del Banco del Instituto de Seguridad Social

Confiabilidad

La confiabilidad de esta investigación se realizó mediante prueba piloto a una muestra que será analizada mediante el método de **Alfa de Cronbach**, aplicando instrumentos válidos y confiables Hernández (2014)

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

- K:** El número de ítems
- SSi²:** Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- ST²:** Varianza de la suma de los Ítems
- a :** Coeficiente de Alfa de Cronbach

- K:** El número de ítems = 12
- SSi²:** Sumatoria de las Varianzas de los Ítems =5,84
- ST²:** La Varianza de la suma de los Ítems = 29,75
- a :** Coeficiente de Alfa de Cronbach = ¿?

Procedemos:

$$a : 12 / (12 - 1) \cdot (1 - (5.84 / 29.75)) = 0,876623$$

$$a : 1,09 \cdot (1 - 0.19)$$

$$a : 1,09 \cdot (0.68)$$

$$a : 0,87$$

La prueba de Alfa de Cronbach aplicada a la muestra nos da como resultado un 87% de confiabilidad para aplicar los instrumentos.

2.5 Procedimiento

Para la realización del presente estudio se coordinó la aplicación de las encuestas con el equipo técnico de recolección de datos, luego se distribuyó a los encuestadores en las zonas de intervención de los Agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en la provincia Los Ríos. Se recolecto las encuestas luego fueron numeradas y pasadas a una base de datos en Excel, rápidamente se importó a SPSS para su ingreso en una base de datos que permitió su análisis estadístico. Finalmente se tabulo probando la normalidad, describiendo cada dimensión y variable para finalmente probar la hipótesis de relación y correlación entre el clima laboral y desempeño laboral.

2.6 Métodos de análisis de datos

El análisis del clima laboral y desempeño laboral se realizará en el SPSS sistema que permitirá medir cada indicador de los cuestionarios para la generación de tablas personalizadas por dimensión y variable. La frecuencia en el estadístico nos muestra el estado de la distribución en torno al promedio Levin & Rubín, (2004)

El Porcentaje (%) es la proporción de la frecuencia relativa Tamayo, (2004).

Spearman Es la medida utilizada para probar la hipótesis de correlación entre variables Mode, (2005)

2.7 Aspectos éticos

Se realizó de acuerdo con los de los Agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en labores dentro de la provincia los Ríos dado de manera voluntaria Observatori de Bioètica i Dret (1979)

Se comunicó de manera clara los costos y beneficios del estudio de investigación a los Agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en labores dentro de la provincia los ríos.

Se explicó de manera clara los parámetros y se obtuvo el Consentimiento de los Agentes de Tránsito y la participación dada por los mismos en labores dentro de la provincia de los Ríos

El estudio respeta los derechos de autor a través de cara referencia bibliográfica Hernández, (2014)

III. RESULTADOS

Tabla 5 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,365	95	,000
Desempeño laboral	,300	95	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa en la tabla 1 que las dos variables no cumplen con una distribución normal, por este motivo se trabajara con pruebas no paramétricas.

Tabla 6 Correlación de variables

Correlación entre clima laboral y desempeño laboral en los agentes de control en la comisión de tránsito del Ecuador provincia de los Ríos.

		Clima laboral	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,619**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	95

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Se obtuvo, según la correlación de Spearman que si existe una correlación buena directamente proporcional entre el clima laboral y el desempeño laboral, que evidencia que a mayor sea el clima laboral que presenta los agentes de comisión de tránsito del Ecuador mayor es su desempeño laboral.

Tabla 7 correlación clima laboral y desempeño laboral

Tabla de correlación entre las dimensiones del clima laboral y desempeño laboral en los agentes de control en la comisión de tránsito del Ecuador provincia de los Ríos.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,470**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	95
	Comunicación interpersonal	Coeficiente de correlación	,238*
		Sig. (bilateral)	,020
		N	95
	Autonomía	Coeficiente de correlación	,284**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	95

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que según la correlación de Spearman:

Existe relación moderada directamente proporcional entre la dimensión comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019.

Existe relación baja directamente proporcional entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019.

Existe relación baja directamente proporcional entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019.

Tabla 8 Dimensiones clima laboral

Nivel de las dimensiones del clima laboral.

Dimensiones	Muy Deficiente		Deficiente		Regular		Aceptable		Optimo	
Comunicación interpersonal	1	1,1 %	1	20,0 %	4	51,6 %	2	24,2 %	3	3,2 %
Autonomía	1	1,1 %	8	8,4 %	5	53,7 %	3	32,6 %	4	4,2 %
Motivación laboral	0	0,0 %	1	20,0 %	4	42,1 %	3	32,6 %	5	5,3 %

Fuente: Elaboración propia.

El nivel de la dimensión para asegurar el buen clima laboral de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador, en comunicación interpersonal es regular (51.6%), en autonomía es regular (53,7%), en motivación laboral es regular (42,1%) según la opinión de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador.

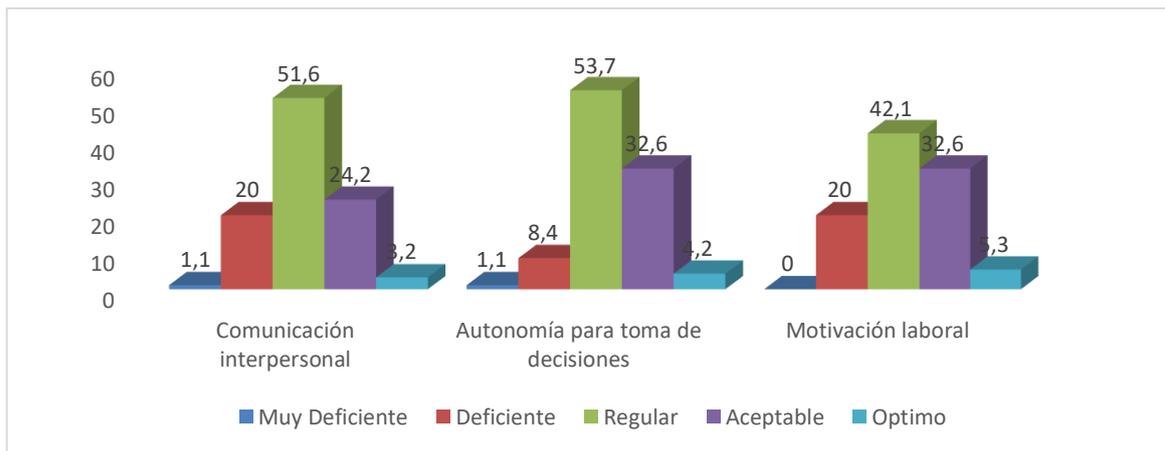


Figura 1 Nivel de las dimensiones

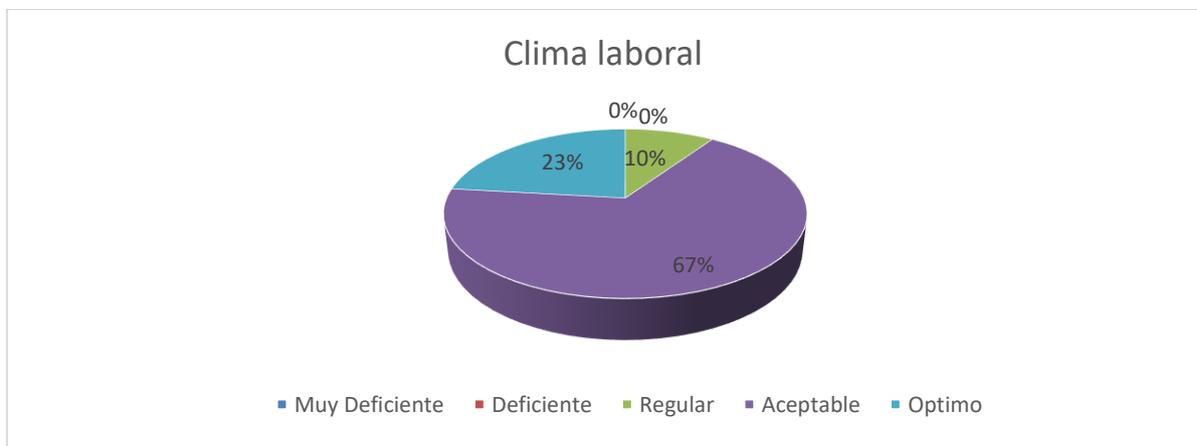
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9 Nivel de clima laboral

Categoría	Clima laboral	
Muy Deficiente	0	0,0%
Deficiente	0	0,0%
Regular	9	9,5%
Aceptable	64	67,4%
Optimo	22	23,2%

Fuente: Elaboración propia.

El nivel de la dimensión clima laboral de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador, en comunicación interpersonal es aceptable (67,4%), según la opinión de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador. Sin embargo, el otro 23,2% opina que clima laboral es óptimo.



Fuente: Elaboración propia.

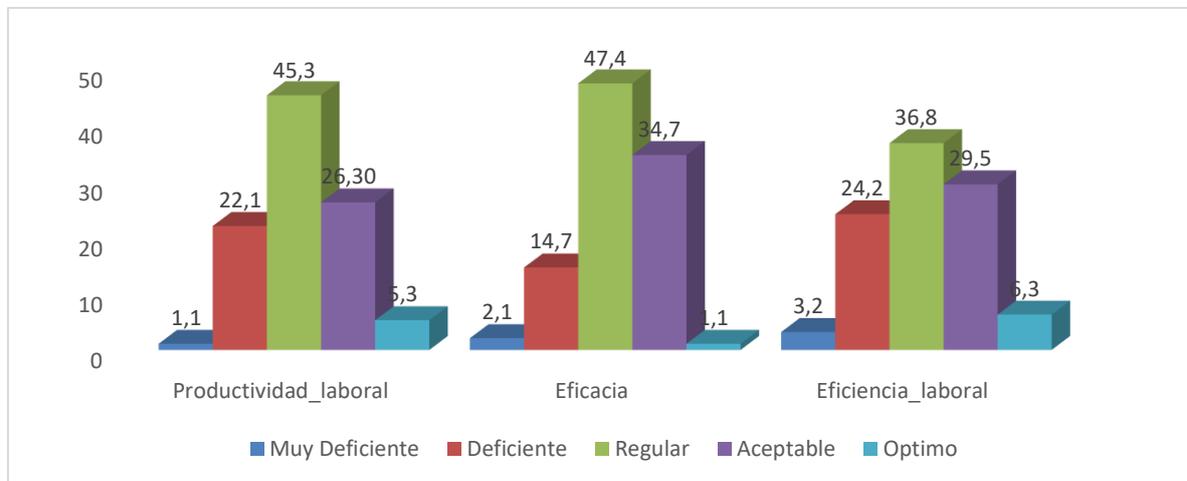
Figura 2 Nivel de la dimensión clima laboral

Tabla 10 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones	Muy Deficiente		Deficiente		Regular		Aceptable		Optimo	
Productividad laboral	1	1,1 %	2	22,1 %	4	45,3 %	2	26,3 %	5	5,3 %
Eficacia	2	2,1 %	1	14,7 %	4	47,4 %	3	34,7 %	1	1,1 %
Eficiencia laboral	3	3,2 %	2	24,2 %	3	36,8 %	2	29,5 %	6	6,3 %

Fuente: Elaboración propia.

El nivel de la dimensión para asegurar el buen desempeño laboral de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador, en productividad laboral es regular (45,3%), en eficacia es regular (47,4%), y en eficiencia laboral es regular (36,8%), según la opinión de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador.



Fuente: Elaboración propia.

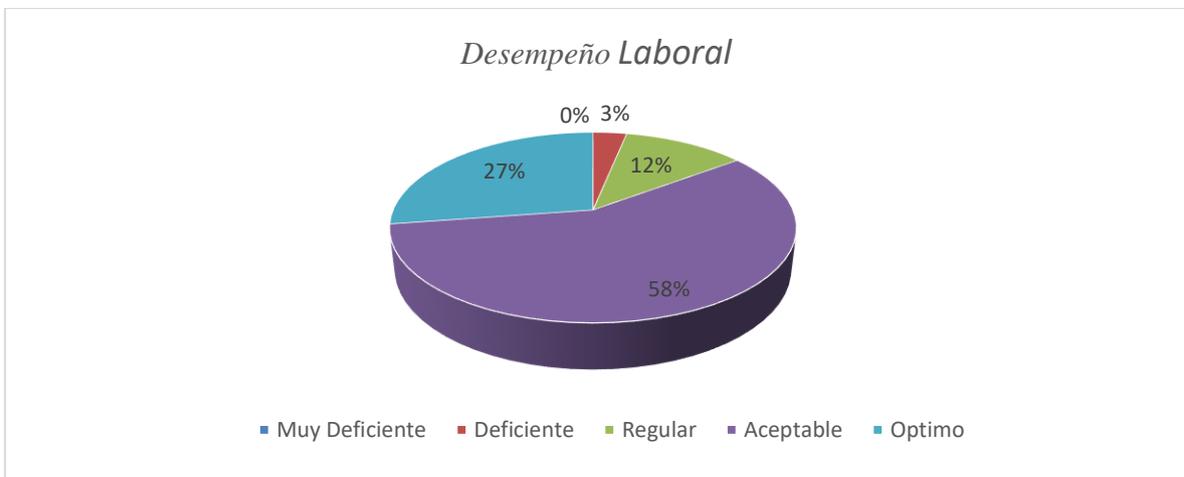
Figura 3 Nivel de las dimensiones

Tabla 11 Nivel de la dimensión desempeño laboral

Categoría	Desempeño laboral	
Muy Deficiente	0	0,0%
Deficiente	3	3,2%
Regular	11	11,6%
Aceptable	55	57,9%
Optimo	26	27,4%

Fuente: Elaboración propia.

El nivel de la dimensión desempeño laboral de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador, es aceptable (57,9%). Sin embargo, el otro 42,1% opina que el desempeño laboral es deficiente (3,2%), regular (11,6%) y óptimo (27,4%) según la opinión de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador, esto debido a que no cuentan con actividades en donde se integren para poder relacionarse y por consecuencia lleven mejor la labor que desempeñan.



Fuente: Elaboración propia..

Figura 4 Nivel de la dimensión desempeño laboral

IV. DISCUSIÓN

Existe una correlación directamente proporcional entre el clima laboral y el desempeño laboral, que evidencia que a mayor sea el clima laboral que presenta los agentes de comisión de tránsito del Ecuador mayor es su desempeño laboral. Tal como se muestra en Meza, (2018), en su investigación donde se obtuvo que existe un clima organizacional y desempeño laboral positivo por lo que sí existe relación entre el clima organizacional y el desempeño; para Méndez, (2006), el clima organizacional es el entorno donde está rodeado una organización en la cual sobresale y asombra al contrastar modelos a los que se refiere como desacuerdos de los mismos, a su vez establecen procesos de interacción social, donde se destaca los valores, actitudes, etc. Así mismos Fernández, (2012), las organizaciones trabajan conjuntamente con la gerencia de recursos humanos y la administración en general, para la búsqueda de la excelencia con el personal a su cargo, con el propósito de mejorar en el servicio y ser más competitivas para poder ser sostenibles y sustentables en el tiempo. De esta manera queda demostrado lo publicado por Chiavenato, (2009), quien concuerda en que el desempeño, son actividades y conductas que se pueden observar en los trabajadores, que resultan importantes para alcanzar los objetivos dentro de la empresa, realizando sus funciones de una manera eficiente, ya que teniendo un mejor desempeño laboral se fortalece de manera importante la empresa.

Existe relación moderada directamente proporcional entre la dimensión comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019. Es decir, el desempeño laboral no se optimiza debido a que el nivel de la dimensión en comunicación para asegurar el buen clima laboral de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador es regular (51.6%), según la opinión de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador. Asimismo, Chávez (2017), en su estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de esa localidad municipal de Perú, por otro lado, Chiavenato, (2011); Uribe, (2015); García & Ibarra, (2012), nos manifiesta que el clima organizacional involucra a varios aspectos de la situación, que está conformado por el ambiente interno de una institución u organismo, el clima psicológico, la clase de empresa u organismo, las normas y reglas, las objetivos estratégicos, la tecnología, los estatutos internos que son componentes orgánicos.

Existe relación baja directamente proporcional entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019. Es decir, el desempeño laboral no se optimiza debido a que el nivel de la dimensión autonomía para asegurar el buen clima laboral de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador es regular (53,7%), según la opinión de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador. Dichos resultados se contrastan con la investigación de Hermosa, (2016), si existen factores externos al clima organizacional, por lo cual se mantiene una correlación inversa mediante el desempeño de los colaboradores; por su parte, Campbell (como se citó en Garcia & Ibarra, (2012), nos dice que las dimensiones del clima organizacional se caracterizan en influir en las actitudes y conductas de las personas y estas pueden ser calculadas, en la cual podemos encontrar dimensiones que concuerdan; se refiere a la independencia, responsabilidad y el poder de decisión que tiene cada trabajador dentro de la organización. Esto se explica porque el clima organizacional es el entorno donde está rodeado una organización en la cual sobresale y asombra al contrastar modelos a los que se refiere como desacuerdos de los mismos, a su vez establecen procesos de interacción social, donde se destaca los valores, actitudes, etc., de las personas que trabajan dentro de la organización, según Mendez, (2006).

Existe relación baja directamente proporcional entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019. Es decir, el desempeño laboral no se optimiza debido a que el nivel de la dimensión motivación laboral para asegurar el buen clima laboral de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador es regular (42,1%), según la opinión de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador. Estos resultados no se contrastan con la investigación de Barrera, (2015), en donde el problema que se evidenció en la institución fue el deficiente clima organizacional, que generaba bajos niveles de rendimiento, eficiencia y productividad en el personal. En cambio, para Robbins y Judge, (2009), nos indica que la motivación es la habilidad de la persona para hacer algo y satisfacer alguna necesidad. Asimismo, Hernández, Gallarzo y Espinoza, (2011), concuerda que las diferentes formas de ver un entorno que se comparte entre los integrantes de una empresa con referente a su labor diaria, ambiente, las relaciones que afectan a dicho trabajo o fortalecen el trabajo en equipo dentro de la organización.

V. CONCLUSIONES

Existe una correlación buena directamente proporcional entre el clima laboral y el desempeño laboral, que evidencia que a mayor sea el clima laboral que presenta los agentes de comisión de tránsito del Ecuador mayor es su desempeño laboral.

Existe relación moderada directamente proporcional entre la dimensión comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019. Es decir, el desempeño laboral no se optimiza debido a que el nivel de la dimensión en comunicación para asegurar el buen clima laboral de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador es regular (51.6%), según la opinión de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador.

Existe relación baja directamente proporcional entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019. Es decir, el desempeño laboral no se optimiza debido a que el nivel de la dimensión autonomía para asegurar el buen clima laboral de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador es regular (53,7%), según la opinión de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador.

Existe relación baja directamente proporcional entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019. Es decir, el desempeño laboral no se optimiza debido a que el nivel de la dimensión motivación laboral para asegurar el buen clima laboral de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador es regular (42,1%), según la opinión de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador.

VI. RECOMENDACIONES

Después de haber analizado todos los resultados, se recomienda al jefe de tránsito del Ecuador las opiniones e ideas de los agentes que considere y valore las opiniones, y sugerencia de los Agentes de Control de la Comisión de Tránsito, a través de una directiva interna para los agentes del control operativo de Tránsito (campo) y un buzón de recomendaciones con el fin de poder tomar las mejores decisiones, estrategias y acciones.

Se recomienda a la Comisión de Tránsito del Ecuador Provincia de los Ríos, fomentar actividades de clima y desempeño laboral en los trabajadores mediante un objetivo específico del plan operativo institucional, con la finalidad de mantener la relación proporcionalmente significativa que existe.

Por otro lado, se recomienda a la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos mediante el departamento de Recursos humanos, generar un programa de capacitación con el fin de mejorar la relación en base a la comunicación, con capacitaciones permanentes en temas de comunicación con todos los trabajadores de la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019; ya que mientras más comunicación haya entre los trabajadores, mejor será el desempeño laboral.

REFERENCIAS

(s.f.). Obtenido de

[https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_estructura_y_procesos\(s.f.\)](https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_estructura_y_procesos(s.f.)).

Alfaro, F., & Monica, A. (1999). *Diagnostico de productividad por multimomentos*. España: Marcombo S.A. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/339679532/diagnostico-de-la-productividad-por-multimomentos-2-pdf>

Arratia Beniscell, A. (2010). *Desempeño laboral y Condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*.

Asamblea, N. (2008). <https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/LEY-O-REFORMA-LOTTTSV.pdf>. Obtenido de <https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/LEY-O-REFORMA-LOTTTSV.pdf>

Asamblea, N. (2017).

https://oig.cepal.org/sites/default/files/2017_codigoseguridadciudadana_ecu.pdf. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2017_codigoseguridadciudadana_ecu.pdf

Ballesteros, Á. (2006). *Manual de administración local* (Vol. 5). Madrid: Grupo Wolters kluwer.

Obtenido de

https://books.google.com.pe/books?id=bJGLm4ZToz4C&pg=PA339&dq=motivación+en+el+aspecto+administrativo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiR14_o8r_jAhUBuVkKHYTPdf0Q6AEIKDAA#v=onepage&q=motivación%20en%20el%20aspecto%20administrativo&f=false

Barra, E. (1987). El desarrollo moral: una introducción a la teoría de Kohlberg. *Revista*

Latinoamericana de Psicología, 19(1), 7-18. Obtenido de

<http://www.redalyc.org/pdf/805/80519101.pdf>

Barrera, L. (2015). *Estudio del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del*

instituto de la niñez y la familia (infa), en la ciudad de ambato. (Tesis de posgrado,

Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato-Ecuador). Obtenido de

<http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1142/1/75657.pdf>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3 ed.). Colombia: Pearson Educación. doi:ISBN: 978-958-699-128-5

Carro, R., & Gonzales, D. (2013). *Productividad y Competitividad*. Universidad Nacional de Mar

de Plata. Obtenido de <https://docplayer.es/13125465-Productividad-y-competitividad.html>

Chávez, E. (2017). *Relacion entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal*

administrativo de la Municipalidad Distrital de Llapo, 2017. (Tesis de maestría,

Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú). Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11952/chavez_se.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3 ed.). México: McGrawHill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9 ed.). Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S. A.

Chunga, M. (2018). *Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018*. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Lima-Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Coello Almeida, V. d. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*.

Comité Técnico Especializado de Estadísticas del Trabajo . (diciembre de 2012). *Metodología para el cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra*. Obtenido de https://www.snieg.mx/Contenidos/BlogForo/docforos/METODOLOGIA%20_PARA_CALCULO_DE_INDICES_PRODUCTIVIDAD_ICUMO.pdf

Compoverde, A. (2016). *Gestión organizacional para mejorar el desempeño laboral en la ferretería colombatti de la ciudad de Babahoyo*. (Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes, Quevedo-Ecuador).

D'Alessio, F. (2004). *Administración y dirección de la producción*. Mexico: Pearson Educación de México, SA. Obtenido de https://www.academia.edu/34814268/Administracion_y_direccion_de_la_produccion._Enfoque_estrategico

Fernández, A. (2012). *Gestión ética del talento humano para el bien común en la empresa. Universidad Rafael Beloso Chacín*, 17-35. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5028128.pdf>

Flores, D. y. (2014, pag. 19). *Plan de retención del talento humano para mejorar la competitividad empresarial de ANYA Contratista Generales S.R.L de la Ciudad de Chiclayo*.

Gaither, N., & Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones*. Mexico: International Thomson Editores. Obtenido de https://www.academia.edu/31861739/Administracion_de_Produccion_y_Operaciones_-_Norman_Gaither_y_Greg_Frazier

Galvis. (2013). *La gestión del talento humano y la productividad de la mano de obra de la industria metalmeccánica de la ciudad de Tulcán. Universidad Politécnica Estatal del Carchi de Tulcán –Ecuador*.

- García, G., & Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de guanajuato*. (investigación, universidad de Guanajuato, Mexico). Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2006). *Organizaciones: comportamiento, estructura y procesos*. Mexico: Mcgraw-hill / Interamericana Editores, SA de CV. Obtenido de https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_estructura_y_procesos
- Guía de la Calidad. (S.f.). Obtenido de <http://www.guiadelacalidad.com/modelo-efqm/plan-estrategico>
- Heras, S., & Vintimilla, D. (2015). *Diagnóstico del clima laboral de la empresa pública municipal de movilidad, tránsito y transporte terrestre de Cuenca, propuesta y aplicación de un plan de mejora, periodo 2014 - 2015*. (Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca-Ecuador). Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7884/1/UPS-CT004732.pdf>
- Hermosa, P. (2016). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de una empresa ensambladora de vehículos*. (Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito-Ecuador). Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/17589/67791_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, J., Gallarzo, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo organizacional* (1 ed.). México: Pearson Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. doi:ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la investigación guía para la comprensión holística de la ciencia* (4 ed.). Caracas: Quiros Ediciones. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/312670255/J-Hurtado-de-Barrera-Metodologia-de-Investigacion-Revisado>
- Jimenez Casanova, J. (2017). *Diagnóstico de satisfacción laboral de la dirección de desarrollo comunitario del gobierno autónomo descentralizado de la provincia del guayas*.
- Larico Apaza, R. I. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014*.
- Lavid Rios, J. &. (2017). *Evaluación y Planificación Estratégica Del Desempeño Laboral De La Empresa Arca Ecuador S.A.*
- Levin, R., & Rubin, D. (2004). *Estadística para administración y economía* (7 ed.). México: Pearson Educación. doi:ISBN:970-26-0497-4
- López Vega, D. B. (2013). *Análisis del proceso administrativo y su incidencia en la operatividad de la empresa MERCREDI S.A ubicada en el cantón El Triunfo, provincia del Guayas*.

- López, V. (2017). *Evaluación del clima laboral de una empresa bananera, ubicada en la provincia de Los Ríos*. (Tesis de maestría, Universidad Espíritu Santo, Ríos-Ecuador). Obtenido de http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1601/1/Lopez_Vanessa%20Isabel%20Evaluación%20del%20clima%20laboral.pdf
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill Interamericana Editores. Obtenido de http://biblioteca.unach.edu.ec/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=3806
- Madero, B., & Villamar, C. (2017). Sistema de tránsito y seguridad vial del Ecuador modelo de gestión. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/transito-seguridad-ecuador.html>
- Martínez. (2013). *Impacto del programa de desvinculación laboral asistida sobre el clima organizacional de la Universidad Cooperativa de Colombia en la sede de la ciudad de Villavicencio*.
- Medina, I. (01 de mayo de 2018). Más de un 30% de peruanos no está contento con sus actividades y compañeros de trabajo. *Trome*. Obtenido de <https://trome.pe/actualidad/30-peruanos-contento-actividades-companeros-clima-laboral-82222>
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014*. (Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito-Ecuador). Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf
- Mendez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia - el IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Colombia: Centro editorial Universidad del Rosario. Obtenido de <http://core.ac.uk/download/pdf/86439949.pdf>
- Mendoza. (2011). *Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate*.
- Mendoza Chiquito, M. C. (2016). *Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral del área de producción. Caso: Empacadora Bilbo S.A.*
- Mera, E. (2014). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados y trabajadores del subcentral de salud Zalampe del cantón Urdaneta en el año 2014*. (Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo-Ecuador). Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1156/1/T-UTB-FAFI-IC-000157.pdf>
- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad Linda Vista, en Chiapas*. (Tesis de maestría, Universidad de Morelos, Chiapas-México). Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20El%20Clima%20Organizacional%20Meza%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mode, E. (2005). *Elementos de probabilidad y estadística*. Barcelona, España: Editorial Reverte. doi:ISBN:84-291-5092-7

- Moreno, C., & Esponda, K. (2008). El concepto de autonomía en la fundamentación de la metafísica de las costumbres de I. Kant. *Cuadrante, revista de estudiantes de filosofía*(17), 1-13. Obtenido de <https://javeriana.edu.co/cuadrantephi/pdfs/N.17/4.%20Kant.pdf>
- Muñoz Cortés, V. L. (2016). *El desempeño laboral y su incidencia en la satisfacción del cliente en una empresa de servicios y gestión empresarial en la ciudad de Quito en el segundo semestre del año 2015*.
- Observatori de Bioètica i Dret. (1979). *El Informe Belmont*. Barcelona: Universidad de Barcelona. Obtenido de <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Pacheco, N. y. (2013). *Modelo de gestión de talento humano para el hotel Rosim de la ciudad de Latacunga en el año 2012*. Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador.
- Pasquali, A. (18 de julio de 2012). *Teorías de la comunicación latinoamericana*. Obtenido de Blogspot: <http://teoriasdecomunicacionlatinoamericanas.blogspot.com/2012/07/antonio-pasquali.html>
- Pineda, j. (1994). *metodología de la Investigación*. Washington, D.C.: ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD.
- Porter, M. (2015). *Estrategia Competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia* (2 ed.). México: Grupo editorial Patria. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=_n0dDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Es+por+ello+que+día+a+día+se+hace+necesario+que+las+organizaciones+realicen+estudios+para+conocer+el+desempeño+e+identificar+sus+fortalezas+y+debilidades+de+los+colaboradores,+de+est
- Presidencia, R. (2010). https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas-Perú). Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20VargasClima%20organizacional%20y%20desempeño%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramirez Granda, R. F. (2013). *Análisis De La Gestión Administrativa De Las Pymes Agroindustriales En Guayaquil*.
- Ramos. (2014). *Propuesta de un Modelo de Gestión del talento humano para mejorar el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Reque 2013*. Pimentel.
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Colombia*.

- Redacción EC. (20 de agosto de 2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835>
- Redrobán Falconí, M. A. (2015). *La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad*.
- Reyes Mejía, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*.
- Reyes Ortiz, A. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*.
- Rivadeneira Arias, K. N. (2015). *Influencia del desarrollo de competencias en el desempeño laboral del personal de la Presidencia de la República*.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (8 ed.). Mexico: Pearson Educación. Obtenido de https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson Educación. Obtenido de https://www.academia.edu/8111704/Comportamiento_organizacional_13a_ed._Robbins
- Rodriguez, D. (1999). *Diagnostico Organizacional*. Chile: Ediciones Universidad Catolica de Chile. Obtenido de http://homepage.cem.itesm.mx/alesando/index_archivos/MetodolDisMejoraDeProcesos/DiagnostOrganiz-Cap1.pdf
- Romero, F., & Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. (7, Ed.) *Universidad Rafael Belloso Chacin*, 66-69. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3063107.pdf>
- Ruiz, M. (2011). *Políticas Publicas en Salud y su impacto en el Seguro Popular en Culiacan, Mexico*.
- Silva, V. (2016, pag. 32). *La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de la empresa Omega Constructor S Building Co. S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, en el año 2014*.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango). Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la investigación científica* (2 ed.). México: Editorial Limusa. doi:ISBN: 968-18-6510-3

- Tarqui, V. (6 de septiembre de 2018). Clima laboral afecta en un 20% la productividad de empresas. *Andina*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-clima-laboral-afecta-un-20-productividad-empresas-724400.aspx>
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales* (1 ed.). México: Editorial El Manual Moderno. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Herman_Littlewood/publication/309718447_Justicia_interpersonal_y_personalidad_Su_relacion_con_calidad_de_vida_en_el_trabajo/links/581e5a6e08aeccc08af06dbc/Justicia-interpersonal-y-personalidad-Su-relacion-con-calidad-d
- Velasco, J. (2006). *Organizacion de la produccion*. España: Ediciones Pirámide. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=308764>
- Velasquez, M. (2006). *Etica en los Negocios Conceptos y Casos* (Vol. 6). Pearson Educación. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=B-oLohvji8YC&pg=PA30&dq=teoria+de+Kohlberg&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjnvMaO7b_jAhVPuVkJHc4WCwUQ6AEILzAB#v=onepage&q=teoria%20de%20Kohlberg&f=false
- Web del maestro CMF. (13 de mayo de 2019). *La teoria del desarrollo moral de Lawrence Kohlberg*. Obtenido de <http://webdelmaestrocmf.com/portal/la-teoria-de-desarrollo-moral-de-lawrence-kohlberg/>

ANEXOS

Anexo 1 Instrumentos de Recolección de Datos

ÍTEMS	5	4	3	2	1
VARIABLE: CLIMA LABORAL					
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL					
1. ¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?					
2 ¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?					
3 ¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?					
4 ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?					
5 ¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?					
AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES	5	4	3	2	1
6 ¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?					
7 ¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?					
8 ¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?					
9 ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?					
10 ¿La estructura organizacional (mandos) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
MOTIVACIÓN LABORAL	5	4	3	2	1
11 ¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?					
12 ¿Ud. está de acuerdo con su remuneración salarial, con la horas reales trabajadas?					
13 ¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la política de la organización?					
14 ¿El ambiente laboral le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
15 ¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?					
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL					
PRODUCTIVIDAD LABORAL	5	4	3	2	1
16 ¿Logra eficientemente las tareas asignadas en la jornada laboral?					
17 ¿Conoce la eficacia que debe alcanzar en la organización?					
18 ¿Conoce el nivel de producción establecido por las políticas de la entidad?					
19 ¿Conoce las metas establecidas por la institución?					
20 Ud. Conoce los objetivos trazados por la organización?					
EFICACIA	5	4	3	2	1
21 ¿Ud. cumple con Las metas dentro de la jornada establecidas?					
22 ¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
23 ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
24 ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
25 ¿Ud. logra la realizar las actividades que le han asignado?					
EFICIENCIA LABORAL	5	4	3	2	1
26 ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
27 ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
28 ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
29 ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
30 ¿Ud. Cree que se requiere mayor tiempo que la establecida en la jornada laboral para cumplir las actividades asignada?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Aspectos Administrativos

Recursos Humanos

Equipo de investigación:

Investigador: Ab. Jorge Nuñez Moyano

Email: nunez.jorge29@yahoo.es

Asesor: Dr. Karl Torres Mires

Tabla 12 Recursos financieros

Materiales			
Detalle	Cantidad	Valor (S/.)	Total (S/.)
Fotocopias	480 hojas	0,05	24
Impresiones	160	0,50	80
Material de oficina	1	40,00	40
Sub Total			144

Servicios			
Detalle	Cantidad	Valor (S/.)	Total (S/.)
Internet	5 meses	80	200
Energía eléctrica	300 kwh	0,50	80
Telefonía móvil	5 meses	29	100
Asesorías	1	800,00	800
Procesamiento de datos	380	1.2	500
Sub Total			1,680

Otros			
Detalle	Cantidad	Valor (S/.)	Total (S/.)
Transporte y comida	20 viajes	30,00	600
Otros	Global	350,00	350
Sub Total			950

Total General S/.			2,774
-------------------	--	--	-------

Financiamiento propio

Para el desarrollo de la presente investigación se contará con los recursos propios de la investigadora para asegurar el autofinanciamiento y garantizar su ejecución

Cronograma de Actividades.

Actividades	Se m1	Se m2	Se m3	Se m4	Se m5	Se m6	Se m 7	Se m 8	Se m 9	Se m 10	Se m 11	Se m 12	Se m 13	Se m 14	Se m 15	Se m 16
Elaboración de proyecto																
Recolección de datos																
Procesamiento de datos																
Análisis de datos																
Redacción de informe																
1ra Revisión																
Levantamiento observaciones																
2da Revisión																
Presentación de informe																

Tabla 13 de Coeficiente de Cronbach

Sujetos	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	Suma de items
Sujeto 1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	33
Sujeto 2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	31
Sujeto 3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	31
Sujeto 4	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	1	26
Sujeto 5	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	31
Sujeto 6	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	33
Sujeto 7	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	17
Sujeto 8	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	22
0,23 0 0,5 0,5 0,5 0 0,7 0,6 0,4 0,61 0,7 0,36													
												□ Sf^2	15,84
												:	

Tabla 14 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov		
Clima laboral	Estadístico	0,164
	gl	95
	Sig. (bilateral)	0.067

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 8 se observa que 0.067 es mayor a 0.05 demostrando que en los 95 datos (gl=95) de la variable clima laboral presentan una distribución normal.

Tabla 15 Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov		
Desempeño laboral	Estadístico	0,158
	gl	95
	Sig. (bilateral)	0.087

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 8 se observa que 0.087 es mayor a 0.05 demostrando que en los 95 datos (gl=95) de la variable desempeño laboral presentan una distribución normal.

Tabla 16 Matriz de Consistencia

Análisis del clima laboral respecto al desempeño laboral de los Agentes de Comisión de Tránsito de la provincia los Ríos, 2019					
FORMULACIÓN DE PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES / PRECATEGORIAS		
PROBLEMA GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL:	Dimensiones /Precategorías	VARIABLE: Clima Laboral Indicadores / rasgos	Escala de medición
¿Cómo se relaciona el clima laboral respecto al desempeño laboral de los agentes en la Comisión de Tránsito del Ecuador en la provincia de los Ríos, 2019?	H _i : Existe relación directa y significativa entre clima laboral y el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de tránsito de la Provincia de los Ríos, 2019 H ₀ : No Existe relación directa y significativa entre clima laboral y el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de tránsito de la Provincia de los Ríos, 2019	Determinar la relación existente ente clima laboral y el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019.	Comunicación interpersonal Autonomía para toma de decisiones Motivación laboral	- Relación interpersonal - Los canales de comunicación. - Entendimiento de los mensajes en la organización. - Los conocimientos del personal. - Relación con el organigrama - Toma de decisión en el puesto. - Responsabilidad del Agente de Control. - Conocer las exigencias del puesto. - Horario del trabajo -estructura organizacional flexible - Los beneficios de salud. que recibe el Agentes de Control - La remuneración salarial del Agente de Control. - Aspiraciones del Agente de Control. - El Medio Ambiente. Donde Realiza El Trabajo -Vacaciones	Ordinal (Likert)
	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Dimensiones / Precategorías	VARIABLE: Desempeño Laboral Indicadores / rasgos	Escala de medición
¿Cómo se relaciona la dimensión comunicación interpersonal con el desempeño laboral de los Agentes de	H₂ : Existe relación directa y significativa entre la dimensión comunicación interpersonal con el desempeño laboral de los Agentes de Control en la	i) Determinar la relación entre la dimensión comunicación interpersonal con el desempeño laboral de los Agentes de Control en la	Productividad laboral	- Eficiencia del trabajador. - Eficacia del Agente de Control Nivel de producción del personal	Ordinal (Likert)

<p>Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019?</p>	<p>Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019</p>	<p>Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019</p>	<p>Cumplimiento de las metas del Agente de Control Conocimiento de los objetivos</p>
<p>¿Cómo se relaciona la dimensión autonomía para la toma de decisiones con el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019?</p>	<p>H₃: Existe relación directa y significativa entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones con el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019</p>	<p>ii) Determinar la relación entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones con el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019</p>	<p>Eficacia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percepción del nivel de calidad de trabajo. Metas logradas. - Cumplimiento de las tareas asignadas - Conocimiento dentro del puesto de trabajo - cumplimiento de sus actividades
<p>¿Cómo se relaciona la dimensión motivación laboral con el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019?</p>	<p>H₃: Existe relación directa y significativa entre la dimensión motivación laboral con el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019</p>	<p>iii) Determinar la relación entre la dimensión motivación laboral con el desempeño laboral de los Agentes de Control en la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019</p>	<p>Eficiencia laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad del personal. - Nivel de conocimientos técnicos - Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. - Nivel de adaptabilidad del trabajador. - tiempo para realizar actividades

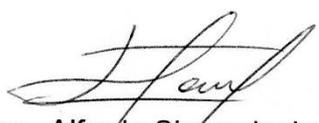
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, Abg. Alfredo Sierra de Janon. Mgs. Deja constancia haber revisado los ítems de los cuestionarios de encuesta que el investigador Jorge Augusto Núñez Moyano, uso para su trabajo de tesis "Clima laboral y desempeño laboral de los agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en provincia los ríos 2019"

Dicho Instrumento mide, en efecto la relación que existe entre el Clima laboral respecto al desempeño laboral de los Agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador, en la Provincia de los Ríos, con varias preguntas definidas al respecto los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de los que se mide y son consecuentes con mediciones previas que ha surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

22 de mayo de 2019


Abg. Alfredo Sierra de Janon. Mgs.

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : Alfredo Sierra de Janon
Carrera : Abogacía
Ciclo :
Fecha : 21 de mayo de 2019

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Encuestas

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

VARIABLE: CLIMA LABORAL

1. ¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?

TA DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

2. ¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?

TA DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

3. ¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?

TA DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

4. ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?

TA DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

5. ¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

6. ¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

7. ¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

8. ¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

9. ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

10. ¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

11. ¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

12. ¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

13. ¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

14. ¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

15. ¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

16. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

17. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

18. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

19. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

20. Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

21. ¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

22. ¿Usted cumple con las tareas asignadas?

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

23. ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

24. ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

25. ¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

26. ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

27. ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

28. ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

29. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

30. ¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

CURRICULUM VITAE



DATOS PERSONALES

NOMBRES : MARTÍN EUGENIO
APELLIDOS : SAQUICELA RODAS
FECHA DE NACIMIENTO : 06/SEPTIEMBRE/1965
LUGAR DE NACIMIENTO : GUALACEO- AZUAY
ESTADO CIVIL : CASADO
DOMICILIO : URBANIZACIÓN COLINAS
DE LA ALBORADA MZ. F
VILLA 16
TELÉFONO : 098438220 - 0992265738

ESTUDIOS REALIZADOS:

SUPERIOR:

UNIVERSIDAD ESTATAL DE GUAYAQUIL
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR.

DOCTOR EN JURISPRUDENCIA

ALFREDO SIERRA

Abogado



✉ asierradejanon@outlook.com

📍 Guayaquil, Ecuador

☎ 0997555997

📅 05/Abril/1989

Idiomas

Español: Nativo

Inglés: Avanzado (Full Professional Proficiency)

Certificaciones

Curso "Nacional de Derecho Administrativo – Mención en COA y COGEP". (En curso).

Capacitación "Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público".

Curso E-learning "Código Orgánico Integral Penal".

Seminario "Ciclo de conferencias en penal, constitucional, laboral, tránsito, civil, niñez, familia y adolescencia".

Experiencia laboral

Comisión de Tránsito del Ecuador

Coordinador de Dirección Ejecutiva

(Feb 2018 – Ene 2019)

- Secretario de la Comisión de Administración Disciplinaria.
- Manejo de acciones constitucionales, procedimientos administrativos e informes al Ministerio de Trabajo.
- Trámites legales laborales: elaboración de actas de finiquito, solicitudes de visto bueno, revisión de contratos, impugnación de glosas.
- Actualización y control de cumplimiento de disposiciones emitidas en Acuerdos Ministeriales y demás normativa vigente.

Consejo de la Judicatura del Guayas

Técnico Provincial de Gestión Procesal

(Jun 2014 – Sept 2016)

- Delegado de la Unidad de Gestión Procesal en las Salas de la Corte Provincial de Justicia del Guayas.
- Implementación y capacitación al personal judicial del Código Orgánico General de Procesos (COGEP).
- Manejo de la Ley Orgánica del Servicio Público y Reglamento a la Ley.

Gobernación Provincial del Guayas

Servidor público de apoyo 3

(Abr 2012 – Abr 2013)

- Desarrollo de resoluciones en materias de contravenciones y violencia intrafamiliar.
- Elaboración y notificación de providencias y sustanciación de procesos de contravenciones.
- Recepción de denuncias.

Formación académica

Máster en Asesoría Jurídica de Empresas

Universidad Carlos III de Madrid

- Madrid, España, 2016-2017.
- Tesis: "**Paraísos Fiscales**: Análisis Jurídico de las Principales Medidas Anti-Paraíso en la Legislación Española".

Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

- Guayaquil, Ecuador.

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			
TOTAL				

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Dr. Naime Enrique Rodriguez Pihuave

.....

Firmas



Guayaquil, 22 Mayo del 2019

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, Dr. Naime Enrique Rodríguez Pihuave, deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de encuesta que el investigador **Jorge Augusto Núñez Moyano**, usó para su trabajo de tesis "Análisis de las condiciones laborales respecto al desempeño laboral de los Agentes de control de la Comisión de Tránsito de la provincia de los Ríos, 2019"

Dicho instrumento mide, en efecto, la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019 con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

22 de mayo de 2019



DR. NAIME RODRÍGUEZ PIHUAVE (JUEZ).
Coordinador Asesoría Jurídica-CTE.

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : Naime Enrique Rodriguez Pihuave
Carrera : Abogacía
Ciclo :
Fecha : 22 de mayo de 2019

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Encuestas

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

VARIABLE: CLIMA LABORAL

1. ¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

2. ¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

3. ¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

4. ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, Dr. Martin Eugenio Saquicela Rodas Mgs, deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de encuesta que el investigador **Jorge Augusto Núñez Moyano**, usó para su trabajo de tesis "Análisis de las condiciones laborales respecto al desempeño laboral de los Agentes de control de la Comisión de Tránsito de la provincia de los Ríos, 2019"

Dicho instrumento mide, en efecto, la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019 con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.



Dr. Martin Saquicela Rodas Mgs (JUEZ).
Jefe de Unidad Legal-CTE.

22 de mayo de 2019

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25	X			
26	X			
27	X			
28	X			
29	X			
30	X			
TOTAL				

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Dr. Martin Saquicela Rodas Mgs.

.....

Firmas

.....

Guayaquil, 22 Mayo del 2019

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : Martin Eugenio Saquicela Rodas
Carrera : Abogacía
Ciclo :
Fecha : 22 de mayo de 2019

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Encuestas

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

VARIABLE: CLIMA LABORAL

1. ¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

2. ¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

3. ¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

4. ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:



Anexo 01: Instrumentos de recolección de datos

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado Señor: La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los agentes de la Comisión de Tránsito del Ecuador provincia de los Ríos, 2019.

La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible.

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

DATOS DEMOGRÁFICOS

Edad: (31) Sexo (F)

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico (X) 3. Auxiliar ()

Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

ITEMS	5	4	3	2	1
VARIABLE: CLIMA LABORAL					
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL					
1. ¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?			x		
2 ¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?			x		
3 ¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?			x		
4 ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?			x		
5 ¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?					x
AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES	5	4	3	2	1
6 ¿ Ud. suele tomar decisiones en su puesto de trabajo			x		
7 ¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?			x		
8 ¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?			x		
9 ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?			x		
10 ¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					x
MOTIVACIÓN LABORAL					
11 ¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	5	4	3	2	x
12 ¿Ud. está de acuerdo con su asignación salarial?				x	
13 ¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la política de la organización?				x	
14 ¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					x
15 ¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?				x	

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL					
PRODUCTIVIDAD LABORAL					
	5	4	3	2	1
16 ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?			X		
17 ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?			X		
18 ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?				X	
19 ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?				X	
20 ¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?			X		
EFICACIA					
	5	4	3	2	1
21 ¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?			X		
22 ¿Usted cumple con las tareas asignadas?		X			
23 ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?			X		
24 ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?				X	
25 ¿Ud. logra realizar las actividades que le han asignado?				X	
EFICIENCIA LABORAL					
	5	4	3	2	1
26 ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?			X		
27 ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?			X		
28 ¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su trabajo?			X		
29 ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?		X			
30 ¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo?				X	

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Babahoyo, Viernes 21 de Junio del 2019

Señor:
Abg. Jorge Augusto Núñez Moyano.

De mi consideración

Por medio de la presente en atención a su escrito S/N, presentado en esta Dirección de Tránsito Provincial de los Ríos con fecha 17 de junio del 2019, donde usted solicita lo siguiente:

*"me conceda aplicar mi instrumento de evaluación (Encuesta, Cuestionario) con el Objetivo de Investigar el **"Clima laboral y desempeño laboral de los agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en provincia Los Ríos 2019"**; al Personal de agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en provincia Los Ríos"*

Que su solicitud ha sido acogida favorablemente, debiendo coordinar con los Oficiales Superiores los días que aplicará los referidas instrumentos de investigación que será parte de su formación Académica en la Maestría de Gestión Pública que esta cursando, en la Universidad Cesar Vallejo de Piura – Perú, para que no se vaya afectar el servicio que esta Institución presta a los usuarios de las Redes Estatales y Troncales de acuerdo a las facultades otorgadas en el ordenamiento jurídico como son: CRE, LOTTSV, COESCOP, LIVTT.

Deseándole éxitos en su vida profesional y laboral me despido
Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Lcdo. José Leor Zambrano
Director de la Comisión de Tránsito del Ecuador Provincia Los Ríos



Prueba Piloto

Anexo 3 Acta de Aprobación de Originalidad

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

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

"Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en Provincia los Ríos 2019" del (los) estudiante(s) **JORGE NUÑEZ MOYANO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 26 de diciembre de 2019



Firma
Mg. Karl Friederick Torres Mirez
DNI: 46710220

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

Anexo 4 Pantallazo de Software Turnitin

Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en Provincia los Ríos 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

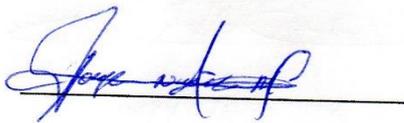
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	2%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Tecnológica del Perú Trabajo del estudiante	1%
7	dspace.ups.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	asesoriatesis1960.blogspot.com Fuente de Internet	1%



Anexo 5 Formulario de Autorización para la Publicación de la Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.C Versión : 09 Fecha : 26-12-2019 Página : 1 de 1
--	---	--

Yo JORGE AUGUSTO NUÑEZ MOYANO identificado con DNI N° 1710167816 egresado del Programa de MAESTRIA DE GESTION PUBLICA, de la Universidad César Vallejo, autorizo (SI), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS AGENTES DE COMISION DE TRANSITO DEL ECUADOR EN LA PROVINCIA LOS RIOS 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



FIRMA

DNI: 171016781-6

FECHA: PIURA, 26 de Diciembre de 2019.....



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

Anexo 6 Autorización de la visión final del Trabajo de Investigación



AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Jorge Augusto Nuñez Moyano

INFORME TITULADO:

“Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en Provincia los Ríos 2019”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



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