

# INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



INSTITUTO TECNOLÓGICO  
**SUDAMERICANO**  
*Hacemos gente de talento!*



**TALENTO HUMANO**  
TECNOLOGÍA SUPERIOR

## **TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LOS  
TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE, PARA EL AÑO 2022.**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
TECNÓLOGO EN LA TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### **AUTORES**

Japón Macas Diana Rocío

Seraquive Abad David Francisco

### **DIRECTOR**

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mg.Sc.

Loja, noviembre 2022

## 1 CERTIFICACIÓN

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mg.Sc.

**DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN**

### **CERTIFICA:**

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, **PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE, PARA EL AÑO 2022**; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, noviembre 2022

f. \_\_\_\_\_

**Ing. Jackson Michael Quevedo, Mg.Sc.**

**1104288418**

## 2 DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, noviembre de 2022

**Nombres:** Diana Rocío

**Apellidos:** Japón Macas

**Cédula de Identidad:** 1900566777

**Carrera:** Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

**Semestre de ejecución del proceso de titulación:** abril – noviembre 2022

**Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:**  
**PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE, PARA EL AÑO 2022.**

En calidad de estudiante del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado 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. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y demás son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, me hago responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para EL INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, 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 dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

.....  
DIANA ROCIO JAPON MACAS

C.I.: 1900566777

**DECLARACIÓN JURAMENTADA**

Loja, noviembre de 2022

**Nombres:** David Francisco**Apellidos:** Seraquive Abad**Cédula de Identidad:** 1104822505**Carrera:** Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano**Semestre de ejecución del proceso de titulación:** abril – noviembre 2022

**Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:**  
**PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE, PARA EL AÑO 2022.**

En calidad de estudiante del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado 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. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y demás son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, me hago responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para EL INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, 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 dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

.....  
DAVID FRANCISCO SERAQUIVE ABAD

C.I.: 1104822505

### 3 DEDICATORIA

#### **Diana Japón**

Mi Proyecto de Titulación lo dedico:

A Dios que con su amor infinito me ha concedido la vida, por ser mi guía en todo momento, por sus bendiciones infinitas hacia mi persona en todo este proceso de preparación.

A mis hijos por ser mi fortaleza e inspiración, por ser mi vida entera, por todo el apoyo que me han brindado en todo este proceso de mi estudio, los amo.

A mi Padre Manuel Japón por ser mi ejemplo de vida y por demostrarme siempre su cariño quien con sus palabras de amor me motiva siempre a seguir luchando por mis sueños,

**David Seraquive**

Dedico este proyecto de titulación a mis dos hermanas menores Julixa y Ginabel, el cariño de las dos hace que me mantenga firme en mis estudios, ya que en sus ojos veo un futuro mejor para nuestra familia y me inspiran para esforzarme y lograr convertirme en mejor persona día tras día, su compañía y apoyo en cada una de mis tareas académicas son un gran regalo de Dios que demuestran las cosas buenas que tienen para ofrecer.

A mis hermanos y hermanas por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. Y a toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.



## 4 AGRADECIMIENTO

### **Diana Japón**

Dios, tu amor y bondad no tiene fin, me permites sonreír ante todos los logros que son resultado de tu ayuda, y cuando caigo y me pones a prueba, aprendo de mis errores y me doy cuenta que los pones en frente mío para que mejore como ser humano, a mi familia, agradecerles por su apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de mi carrera profesional. A mis docentes, gracias infinitas por compartir sus conocimientos con nosotros y ser parte de este logro.

A si mismo agradezco a mis compañeros por su bondad y apoyo constante, durante el transcurso de mi carrera, por estar a mi lado y ser el soporte que necesitaba. Y a todos mis amigos porque con sus consejos y palabras hicieron de mí una mejor estudiante y sin duda alguna eso fue lo mejor.

## **David Seraquive**

A Dios, por su inspiración y bondad, por no soltarme la mano en ningún momento de mi vida, por haberme dado salud, fuerza y paciencia para culminar este proyecto. A mis padres que siempre me inspiran a ser mejor, a superarme cada día y por el apoyo que recibo de ellos para alcanzar mis metas. A mis hermanos por ser esa parte importante de apoyo y con sus palabras de aliento hacía mis días más llevaderos; a mis queridas hermanas que son muy especiales en mi vida ya que siempre me brindan su cariño y ayuda incondicional. A mis docentes agradezco por ser mis formadores en el desarrollo de mi carrera profesional; en especial a mi tutor el Ing. Jackson Quevedo, por ser esa guía día tras día, aportando con su conocimiento en este proyecto.

Así mismo agradezco a mis compañeros de clase, porque supieron ser el apoyo constante en cada lección y tarea. Ellos también forman parte del éxito alcanzado durante mi carrera profesional. Finalmente quiero agradecer de manera muy especial a mis amigos, ya que nunca dejaron de apoyarme con sus ocurrencias y mensajes llenos de buena vibra, gracias por todo.

## 5 ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Conste por el presente documento la Cesión de los Derechos del proyecto de investigación de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA. - Por sus propios derechos; el Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mg.Sc., en calidad de director del proyecto de investigación de fin de carrera; y, Diana Recio Japón Macas y David Francisco Seraquive Abad, en calidad de autores del proyecto de investigación de fin de carrera; mayor de edad emite la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA. - Diana Recio Japón Macas y David Francisco Seraquive Abad, realizó la Investigación titulada: **PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE, PARA EL AÑO 2022**, para optar por el título de Tecnólogo en la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección de la Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mg.Sc.

TERCERA. - Es política del Instituto que los proyectos de investigación de fin de carrera se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

CUARTA. - Los comparecientes el Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mg.Sc., en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera y Diana Recio Japón Macas y David Francisco Seraquive Abad, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: **PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE, PARA EL AÑO 2022**, a favor del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y,

conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

QUINTA. - Aceptación. - Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de noviembre del año 2022.

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mg.Sc.

DIRECTOR

C.I.: 1104288418

Diana Rocío Japón Macas

ESTUDIANTE

C.I. 1900566777

David Francisco Seraquive Abad

ESTUDIANTE

C.I. 1104822505

## 6 ÍNDICE

1	CERTIFICACIÓN .....	II
2	DECLARACIÓN JURAMENTADA .....	III
3	DEDICATORIA .....	VII
4	AGRADECIMIENTO .....	IX
5	ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	XI
6	ÍNDICE .....	XIII
7	ÍNDICE DE FIGURAS.....	XVI
8	ÍNDICE DE TABLAS .....	XVIII
1	RESUMEN.....	1
2	ABSTRACT.....	3
3	PROBLEMATIZACIÓN .....	5
4	TEMA .....	7
5	JUSTIFICACIÓN .....	8
6	OBJETIVOS .....	10
	<i>6.1 OBJETIVO GENERAL.....</i>	<i>10</i>
	<i>6.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....</i>	<i>10</i>
7	MARCO TEÓRICO.....	11
	<i>7.1 MARCO INSTITUCIONAL.....</i>	<i>11</i>
	7.1.1 Reseña Histórica .....	11
	7.1.2 Filosofía organizacional.....	12
	7.1.3 Plantilla de personal.....	16
	7.1.4 Servicios.....	21
	7.1.5 Ubicación macro localización.....	22
	7.1.6 Ubicación micro localización.....	22
	<i>7.2 MARCO CONCEPTUAL.....</i>	<i>24</i>
	7.2.1 Comportamiento Organizacional.....	24
	7.2.2 Beneficios del comportamiento organizacional.....	25
	7.2.3 Modelo de comportamiento organizacional.....	26
	7.2.4 Motivación del comportamiento organizacional.....	27
	7.2.5 La comunicación en el comportamiento organizacional.....	28

7.2.6	Factores claves del comportamiento organizacional.....	28
7.2.7	La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones.....	29
8	METODOLOGÍA .....	30
8.1	TIPOS DE MÉTODOS.....	30
8.2	TÉCNICAS DE RECOPIACION DE DATOS.....	31
8.3	DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA .....	32
9	ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	33
9.1	Observación directa.....	33
9.2	Entrevista .....	33
1.3	ENCUESTA.....	44
10	PROPUESTA DE ACCIÓN .....	66
10.1	INTRODUCCIÓN .....	66
10.2	PRESENTACIÓN.....	67
10.3	BENEFICIARIOS.....	68
10.4	ESTRUCTURA .....	69
10.5	Documento Presentado.....	71
11	CONCLUSIONES .....	105
12	RECOMENDACIONES .....	106
13	BIBLIOGRAFIA .....	107
14	ANEXOS .....	112
14.1	CERTIFICACION DE APROBACIÓN VICERRECTORADO ....	112
14.2	CERTIFICADO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO.....	114
14.3	CERTIFICADO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO ....	115
14.4	DECLARACIÓN JURAMENTADA.....	116
15	ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	120
15.1	CRONOGRAMA.....	122
15.2	PRESUPUESTO.....	124

15.3	<i>MODELO DE ENTREVISTA Y/O ENCUESTA</i> .....	125
15.3.2	<i>ENTREVISTA</i> .....	128
16	<i>EVIDENCIA FOTOGRÁFICA</i> .....	129
16.1	<i>ENTREGA DE RESULTADOS</i> .....	132

**7 ÍNDICE DE FIGURAS**

FIGURA 1.....	13
FIGURA 2.....	14
FIGURA 3.....	15
FIGURA 4.....	22
FIGURA 5.....	22
FIGURA 6.....	23
FIGURA 7.....	25
FIGURA 8.....	26
FIGURA 9.....	27
FIGURA 10.....	29
FIGURA 11.....	44
FIGURA 12.....	45
FIGURA 13.....	46
FIGURA 14.....	48
FIGURA 15.....	49
FIGURA 16.....	50
FIGURA 17.....	51
FIGURA 18.....	52
FIGURA 19.....	53
FIGURA 20.....	54
FIGURA 21.....	55
FIGURA 22.....	56
FIGURA 23.....	57
FIGURA 24.....	58
FIGURA 25.....	59
FIGURA 26.....	60
FIGURA 27.....	61
FIGURA 28.....	62
FIGURA 29.....	63
FIGURA 30.....	64
FIGURA 31.....	65



FIGURA 32.....	69
FIGURA 33.....	88
FIGURA 34.....	90
FIGURA 35.....	91
FIGURA 36:.....	91
FIGURA 37.....	93
FIGURA 38.....	94
FIGURA 39.....	95
FIGURA 40.....	97
FIGURA 42.....	98
FIGURA 44.....	99
FIGURA 45.....	100

**8 ÍNDICE DE TABLAS**

TABLA 1 .....	16
TABLA 2 .....	34
TABLA 5 .....	44
TABLA 6 .....	45
TABLA 7 .....	46
TABLA 8 .....	47
TABLA 9 .....	49
TABLA 10 .....	50
TABLA 11 .....	51
TABLA 12 .....	52
TABLA 13 .....	53
TABLA 14 .....	54
TABLA 15 .....	55
TABLA 16 .....	56
TABLA 17 .....	57
TABLA 18 .....	58
TABLA 19 .....	59
TABLA 20 .....	60
TABLA 21 .....	61
TABLA 22 .....	62
TABLA 23 .....	63
TABLA 24 .....	64
TABLA 25 .....	65
TABLA 26 .....	68
TABLA 27 .....	84
TABLA 28 .....	85
TABLA 35 .....	89
TABLA 37 .....	89
TABLA 38 .....	90
TABLA 40 .....	92
TABLA 44 .....	93
TABLA 46 .....	95

TABLA 48.....	96
TABLA 50.....	97
TABLA 54.....	98
TABLA 58.....	99
TABLA 60.....	100
TABLA 61.....	101
TABLA 62.....	103
TABLA 64: <i>CRONOGRAMA</i> .....	122
TABLA 63: <i>PRESUPUESTO GENERAL</i> .....	124
TABLA 65: <i>ENTREVISTA APLICADA</i> .....	128

## 1 RESUMEN

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe se han suscitado dificultades tales como comunicación deficiente, desorganización, estrés laboral y discriminación diversas de las veces no visibles y otras muy notorias que han derivado en problemas que ocasionan un ambiente laboral negativo entre los trabajadores, así como circunstancias propensas a perjudicar la atención a los usuarios que acuden a la institución, lo que sin duda alguna afectan a la imagen institucional.

Dentro de la problemática detectada en el Comportamiento Organizacional están las siguientes:

- Absentismo laboral
- Malas relaciones interpersonales
- Baja producción en la actividad laboral
- Falta de un Programa de Comportamiento Organizacional
- Conflictos familiares entre otros.

Es por esas razones que se crea la necesidad de plantear el presente Programa de Comportamiento Organizacional para los Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe, para el año 2022.

Para el desarrollo del presente trabajo se realizó el levantamiento de información bibliográfica por medio de entrevistas y encuestas a todo el personal de la entidad, así como el uso de métodos fenomenológico, hermenéutico y práctico proyectual; con la finalidad de cumplir con el objetivo principal de elaborar un Programa de Comportamiento Organizacional para el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe, mediante lineamientos y normativas laborales que sirvan de guía para mejorar el desarrollo de la productividad sin perder de vista el capital humano y cuyos objetivos específicos son aplicar instrumentos de investigación que permitan conocer sobre las prácticas laborales de la entidad, y de esa manera, con los resultados obtenidos de la investigación se propondrá soluciones al planteamiento del Problema.

Cabe recalcar que para la propuesta de acción se planteó un Programa de Comportamiento Organizacional, con lo que se determinó 15 actividades divididas en cinco temas: Bienestar Laboral, Ambiente Laboral, Motivación, Factores Psicosociales y Cultura Organizacional, esto con el fin de alcanzar un ambiente laboral acorde a las perspectivas de los colaboradores y al buen desarrollo y progreso de la organización y de esa manera lograr alcanzar la eficiencia y el prestigio institucional.

Al concluir la presente investigación se logra determinar que, con el estudio realizado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe, se ha cumplido con los objetivos planteados y el diseño de la investigación utilizada en el desarrollo del presente trabajo; ante ello es recomendable y factible la propuesta de un Programa de Comportamiento Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe, ya que así lo determinan los resultados obtenidos en las entrevistas y encuestas planteadas a las autoridades y colaboradores de la institución.

## 2 ABSTRACT

At the Provincial Decentralized Autonomous Government of Zamora Chinchipe, different difficulties have arisen such as poor communication, disorganization, work stress, and discrimination, some of them are not evident and others are very noticeable, and this has led to problems that cause a negative work environment among workers, as well as various of circumstances which tend towards to harm the service to users who get to the institution, and as a result, affect undoubtedly the institutional image building.

Among the problems detected in Organizational Behavior, there are the following ones:

- Work absenteeism
- Poor interpersonal relationships
- The low productivity in work activity
- Lack of an Organizational Behavior Program
- Family conflicts among others.

These reasons created the necessity to propose this Organizational Behavior Program for the Workers of the Provincial Decentralized Autonomous Government of Zamora Chinchipe for the current year 2022.

To develop this work, bibliographic information was collected through interviews and surveys of all the staff of the entity, as well as the use of phenomenological, hermeneutic, and practical projectual methods; with the purpose of fulfilling the main objective of developing an Organizational Behavior Program for the Provincial Decentralized Autonomous Government of Zamora Chinchipe, through guidelines and labor regulations that serve as a guide to improve the development of productivity without losing sight of human capital resource and whose specific objectives are to apply research instruments that allow seeking the entity's labor practices, and hence, the results obtained from the investigation would provide solutions to the problem approach.

It is important to notice that the action proposal has an Organizational Behavior Program with 15 activities divided into five themes which are Work Well-being, Work Environment, Motivation, Psychosocial Factors, and Organizational Culture. Therefore, the

labor environment achieves the perspectives of collaborators, and the good development and progress of the organization, and indeed accomplish efficiency and institutional prestige.

At the end of this investigation, it is possible to determine that through this study in the Provincial Decentralized Autonomous Government of Zamora Chinchipe, the stated objectives, and the design of the research of this research project have been met. Consequently, the proposal of an Organizational Behavior Program in the Provincial Decentralized Autonomous Government of Zamora Chinchipe is recommended and feasible, since this is determined by the results of the interviews and surveys proposed to the authorities and collaborators from the institution.

### 3 PROBLEMATIZACIÓN

El comportamiento organizacional se centra en cómo se comportan las personas en las organizaciones, incluida la forma en que interactúan entre sí, en la ciudad de Zamora Chinchipe existe un número mínimo de organizaciones que dan importancia al de la conducta organizacional, sin tener en cuenta que esto es un beneficio para la productividad, lo cual permite fortalecer las relaciones internas de los colaboradores idóneos y competitivos. Debemos considerar que hoy en día el principal recurso competitivo de las organizaciones son los trabajadores, sin embargo; en nuestra localidad es tema de discusión introducir parámetros de control para el desempeño de los trabajadores, y analizar las competencias determinadas para cada puesto de trabajo, lo cual generará actividades eficientes en cada departamento, y por ende incremento en las utilidades de la empresa.

De igual forma, en la actualidad a nivel nacional no existen estudios previos que permitan observar varios conflictos respecto al comportamiento organización que afectan las relaciones interpersonales, construyendo una barrera para la comunicación donde no pueden optar con ideas innovadoras o creativas, lo cual se convierten en factores que reflejan el nivel de insatisfacción de los trabajadores, en su entorno laboral, en su entorno físico influyendo de manera negativa el desempeño laboral del personal afectando directamente en la calidad del servicio.

Toda organización es la demostración de una realidad social donde se garantiza un equilibrio y donde participa el talento humano que se relaciona mediante la realización de sus actividades y las funciones que le son asignadas en su centro de labores. Debido a esto entonces comprender por qué las personas se comportan de tal o diferente manera requiere un grado de comprender por qué las personas se comportan de tal o diferente manera requiere un grado de análisis y comprensión; muchas veces los gerentes no emplean un tiempo considerable en evaluar el desempeño, las responsabilidades y la eficacia de los individuos a su cargo (Elizabeth, 2020).



Por otra parte, a nivel mundial en muchas organizaciones los trabajadores no son felices en su entorno laboral, esto debido a la falta de implantación de un adecuado sistema y programas de comportamiento organizacional acordes a la necesidad de cada empresa, los países de hoy en día necesitan motivar a los trabajadores a través del reconocimiento, capacitaciones constantes, una mejor comunicación, un mejor trato en el centro de trabajo y percibir un aumento salarial de lo cual son pocas las organizaciones que cumplen. Por tal razón esta investigación tiene como objetivo realizar un diagnóstico del comportamiento organizacional como estrategia para el desarrollo empresarial, en América Latina diversos análisis han demostrado que la productividad de los trabajadores depende en gran medida del clima laboral y la motivación que reciban los empleados en la empresa, Por el contrario, la inadaptación profesional deriva en estrés y hasta en depresión, lo cual afectan su rentabilidad (Villanueva, 2018).

Por ende, un inadecuado comportamiento organizacional se da a causa de la actitud de las personas, los grupos y el ambiente en las organizaciones, además, las causas que afectan al comportamiento organizacional son múltiples: en ocasiones no cuentan con una estructura organizacional acorde a la necesidad institucional, existe desmotivación del personal, el compromiso por parte de los trabajadores es bajo, falta de comunicación, no existe trabajo en equipo, así mismo no hay liderazgo óptimo. Si el personal no está debidamente evaluado y capacitado, no podrá cumplir con cada una de las expectativas que tenga la organización, el departamento de talento humano tiene la obligación de determinar normas por las cuales los trabajadores deberán regirse para que haya un buen desempeño laboral (Etecé, 2021).

En consecuencia, cuando la disciplina del comportamiento organizacional no es la adecuada, pueden surgir varios conflictos que afecten el desempeño de los trabajadores, grupos de empleados, lo cual impide que las organizaciones alcancen sus objetivos y resultados propuestos.

#### **4 TEMA**

Programa de Comportamiento Organizacional para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe, para el año 2022.

## 5 JUSTIFICACIÓN

El presente Proyecto de Investigación se basa en la Línea de Desarrollo Humano, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, considerando la sub línea del Comportamiento Organizacional, lo cual permitirá levantar información de la empresa con el propósito de ayudar a lograr que los objetivos organizacionales tengan significado genuino para los trabajadores y con esto se contribuya a la eficiencia organizacional.

En el ámbito académico, el proceso de titulación es un requisito indispensable ya que el mismo es emitido por la Ley Orgánica de Educación Superior para la obtención del Título en Gestión de Talento Humano; por lo tanto, podremos aportar con nuestros conocimientos adquiridos en todo el proceso académico el cual nos servirá para fortalecer e innovar los procesos a introducirse y poder aportar de manera positiva en el desarrollo del programa y su modelo en la organización.

En el ámbito tecnológico, la presente investigación de comportamiento organizacional tiene por objetivo introducir herramientas tecnológicas que permitirán a las empresas dotarse de estrategias que proporcionen beneficios tales como: optimizar procesos, mejora en la comunicación, reducción de costos, mejora en la toma de decisiones, mayor competitividad y productividad entre otros, dentro del mundo globalizado que vivimos actualmente, debemos aceptar cambios que la tecnología nos proporciona para poder producir eficiente y eficazmente el trabajo a fin que las empresas se vean mejoradas sustancialmente.

En el ámbito social, el presente proyecto investigativo contribuirá a diferentes organizaciones a conocer sobre la importancia de introducir programas y sistemas que ayuden a la mejora del comportamiento organizacional y como repercute en las personas que conforman las entidades, para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe, ya que por medio de ella los beneficiarios directos serán los trabajadores de la entidad y por ende se beneficiará a la ciudadanía entera, ya que el comportamiento organizacional dentro de una empresa es una herramienta fundamental para quienes la dirigen por cuanto ayuda a los

empresarios a observar el comportamiento de los individuos en la organización y facilita la comprensión de la complejidad de las relaciones interpersonales.

## **6 OBJETIVOS**

### **6.1 OBJETIVO GENERAL**

Elaborar un Programa de Comportamiento Organizacional para el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe, mediante lineamientos y normativas laborales que sirvan de guía para mejorar el desarrollo de la productividad sin perder de vista el capital humano.

### **6.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Levantar información bibliográfica a través de fuentes confiables y verídicas que permitan conocer acerca de las prácticas laborales del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe.
- Aplicar instrumentos de investigación como entrevistas y encuestas para identificar la situación actual sobre el comportamiento Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe.
- Proponer un Programa de comportamiento Organizacional mediante lineamientos y normativas laborales que ayuden a mejorar el ambiente de trabajo, el clima laboral y la productividad Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe.
- Socializar los resultados obtenidos en el presente proyecto de investigación al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe a través de una presentación con el fin de exponer los problemas relacionados con el comportamiento Organizacional y sobre todo proponer una posible solución.

## 7 MARCO TEÓRICO

### 7.1 MARCO INSTITUCIONAL

#### 7.1.1 Reseña Histórica

La provincia de Zamora Chinchipe es una de las 24 provincias que conforman la República del Ecuador, situada en el sur del país, en la zona geográfica conocida como región amazónica principalmente sobre una orografía montañosa única, que la distingue del resto de provincias amazónicas. Su capital administrativa es la ciudad de Zamora, la cual además es su urbe más grande y poblada. Ocupa un territorio de unos 10 556 km<sup>2</sup>, siendo la décima provincia del país por extensión. Limita al norte con la provincia de Morona Santiago, por el occidente con la provincia de Loja, por el este con las provincias peruanas de Bagua y Condorcanqui; y al sur con las provincias de Ayabaca, Huancabamba y San Ignacio también pertenecientes al Perú.

En el territorio zamorano habitan 120416 personas, según la proyección demográfica del INEC para 2020, siendo la tercera provincia menos poblada del país, detrás de Pastaza y Galápagos. La Provincia de Zamora Chinchipe está constituida por 9 cantones, con sus respectivas parroquias urbanas y rurales. Según el último ordenamiento territorial, la provincia de Zamora Chinchipe pertenecerá a una región comprendida también por las provincias de El Oro y Loja, aunque no esté oficialmente conformada, denominada Región Sur.

Su economía se basa en la minería, el comercio, el turismo y la agricultura. Las mayores industrias extracción de la provincia están conformadas por la minera, maderera y agrícola (piscicultura, avicultura, etc.); la prestación de servicios en calidad de funcionarios, empleados públicos, de la pequeña industria y manufactura siguen en importancia.

Las selvas zamoranas son cuna de la nacionalidad indígena shuar. Tuvo distintos períodos migratorios provenientes como los Bracamoros. La colonización española se dio con el primer contacto de los indígenas con los españoles, en la cuenca del río Mayo-Chinchipe, en una de las expediciones de Gonzalo Pizarro; durante ese

período la máxima y precursora de la provincia sería el Gobierno de Yaguarzongo. Después de la guerra independentista y la anexión de Ecuador a la Gran Colombia, se crea la Provincia de Loja el 25 de junio de 1824, en la que dentro de sus límites se encontraba el actual territorio zamorano. El 10 de noviembre de 1953 se crea la décima sexta provincia del país, la Provincia de Zamora Chinchipe, cuando se desmembró de la Provincia de Santiago Zamora.

La actual provincia tomó 12 años de espera, pero gracias a la gestión del lojano Benjamín Carrión, el 8 de enero de 1953 se creó definitivamente la provincia de Zamora Chinchipe por división de la provincia de Santiago Zamora, mediante decreto legislativo publicado en el Registro Oficial N° 360 del 10 de noviembre de 1953. Actualmente, esta provincia está integrada por nueve cantones: Zamora, Yantzaza, Centinela del Cóndor, Paquisha, Nangaritza, Yantzaza, El Pangui, Palanda y Chinchipe (GAD Zamora Chinchipe, 2022.)

### **7.1.2 Filosofía organizacional**

**Misión.** Fomentar el desarrollo sustentable y sostenible de la provincia, potenciando las capacidades del territorio, fortaleciendo la identidad a través de una gestión participativa, equitativa y solidaria. La Prefectura de Zamora Chinchipe impulsa el desarrollo social, ambiental, agropecuario, productivo, turístico, de cuencas y micros cuencas, de vialidad de la provincia, y de la cooperación internacional y coordina con las entidades de los gobiernos central, regional, municipal y parroquial, para la realización armónica de metas anuales.

**Visión.** Zamora Chinchipe, una provincia desarrollada integral y sistémicamente, altamente productiva, ambientalmente sustentable, que beneficie de forma equitativa a la población y a sus territorios, contando para ello con una red vial adecuada, a través de una gestión coordinada, de mancomunidad y un gobierno provincial fortalecido con un modelo de gestión transparente, liderando procesos de participación ciudadana y control social”.

**Valores.**

- Mantener un trabajo en conjunto con todas las parroquias rurales buscando el beneficio
- Propender el bien común como principio en la búsqueda de superación y desarrollo provincial.
- Obtener resultados optimizando los recursos.
- Proporcionar los recursos de acuerdo a las necesidades básicas insatisfechas relacionadas con la población y área geográfica.

**Identidad institucional****Figura 1**

*Logo del GAD Provincial de Zamora Chinchipe*



*Nota:* Hace referencia al logo institucional al Gobierno Autonomo de la provincia de Zamora Chinchipe, 2022.

Representa la Transformación y desarrollo que propone la nueva administración para la Provincia y el retorno en el que nos encontramos como parte de la amazonia.



**Figura 2***Escudo del GAD Provincial de Zamora Chinchipe*

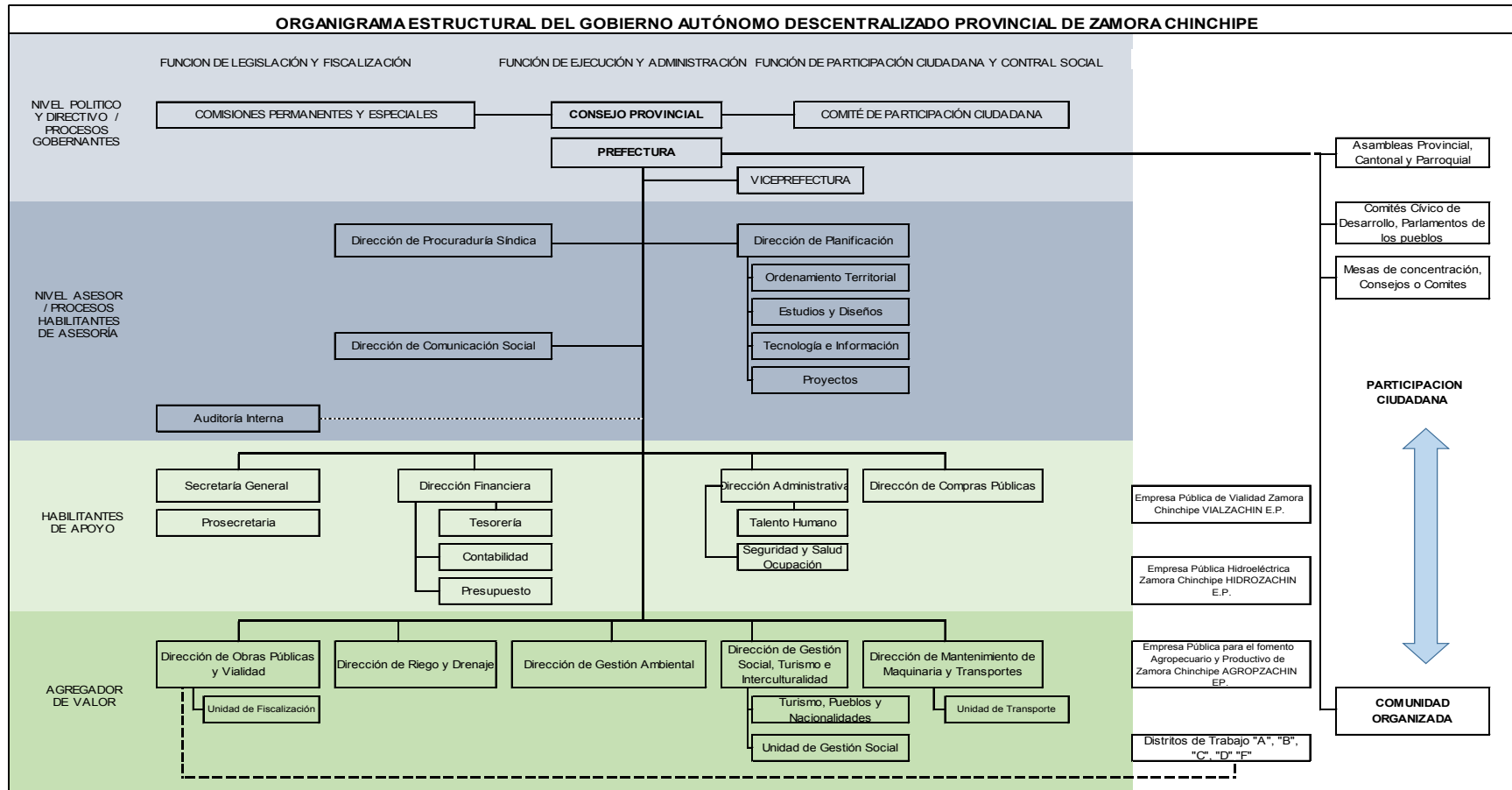
*Nota:* Hace referencia a la estructura del escudo del GAD Zamora Chinchipe, 2022.

El escudo tendrá la forma ovalada rodeada de una bordura de oro. En el interior de la bordura de la parte superior habrá un cordón Franciscano que corresponderá recordada la Orden religioso que nos protege espiritualmente inmensa labor religiosa. Timbrará el escudo un cóndor estilizado con las alas desplegadas simbolizando poderío, fuerza y bravura.

En la parte inferior, rodeado el escudo desde la punta hacia los costados habrá una divisa esmaltada con los colores de la provincia con el nombre de los mismos y el año de su fundación grabados en el color sobre negro. Como soporte del escudo llevará estilizadas tramas de olivo símbolo de la paz y hermandad entre los pueblos.

**Figura 3**

*Organigrama*



Nota: Hace referencia a la organigrama estructural del GAD Provincial de Zamora Chinchipe consultado en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe

### 7.1.3 Plantilla de personal

**Tabla 1**

*Plantilla de personal*

<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>PUESTO/CARGO</b>	<b>DIRECCION</b>	<b>CORREO</b>
<b>ANDREA JANNETH RODRIGUEZ CUEVA</b>	DIRECTORA DE RIEGO Y DRENAJE	DIRECCION DE RIEGO Y DRENAJE	<a href="mailto:ajrodriguezcc@hotmail.com">ajrodriguezcc@hotmail.com</a>
<b>ANDREA MARIBEL QUEZADA CARRION</b>	DIRECTORA DE GERISION SOCIAL, TURISMO E INTERCULTURALIDAD	DIRECCION DE COMUNICACION SOCIAL	<a href="mailto:andre.qc7@hotmail.com">andre.qc7@hotmail.com</a>
<b>ANDRES MICHAEL JUMBO IÑIGUEZ</b>	ANALISTA DE GESTION AMBIENTAL	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	<a href="mailto:andres.jumbo@yahoo.com">andres.jumbo@yahoo.com</a>
<b>ANGEL BOLIVAR SAAVEDRA GARCIA</b>	ANALISTA DE PRESUPUESTO 1	DIRECCION FINANCIERA	<a href="mailto:bolosaavedra@hotmail.es">bolosaavedra@hotmail.es</a>
<b>ANGEL DARWIN PUCHA AGUILAR</b>	JEFE DE TRABAJOS DEL DISTRITO E	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS Y VIALIDAD	<a href="mailto:angeldarwinpucha@gmail.com">angeldarwinpucha@gmail.com</a>
<b>ANTONIO ALONSO CARTUCHE MINGA</b>	ANALISTA DE TALENTO HUMANO 3	DIRECCION ADMINISTRATIVA	<a href="mailto:sumak.ntn@gmail.com">sumak.ntn@gmail.com</a>
<b>BERENICE DEL ROSARIO JARAMILLO LOYOLA</b>	DIRECTORA FINANCIERA	DIRECCION FINANCIERA	<a href="mailto:bereja60@yahoo.es">bereja60@yahoo.es</a>
<b>BOLIVAR EDUARDO CARAGUAY GOMEZ</b>	JEFE DEL DISTRITO C	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS Y VIALIDAD	<a href="mailto:bolivarcaraguay@hotmail.es">bolivarcaraguay@hotmail.es</a>
<b>CESAR ANIBAL MOLINA ORDOÑEZ</b>	JEFE DE TRABAJOS DEL DISTRITO C	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS Y VIALIDAD	<a href="mailto:cesarm.30@hotmail.com">cesarm.30@hotmail.com</a>
<b>CESAR PAUL SANCHEZ MACANCELA</b>	JEFE DEL DISTRITO "B"	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS Y VIALIDAD	<a href="mailto:cesarpaulsanchez@hotmail.com">cesarpaulsanchez@hotmail.com</a>
<b>CISNEROS PEREZ PABLO HERNAN CHALAN JAPA</b>	JEFE DE LA UNIDAD DE PROYECTOS	DIRECCION DE PLANIFICACION	<a href="mailto:pablocis1976@gmail.com">pablocis1976@gmail.com</a>
<b>DIANA MARIA CABRERA VASQUEZ</b>	PROSECRETARIA	SECRETARIA GENERAL	<a href="mailto:sirenadc@hotmail.com">sirenadc@hotmail.com</a>
<b>DIEGO MAURICIO PAQUI MINGA</b>	JEFE DE TRABAJOS DEL DISTRITO B	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS Y VIALIDAD	<a href="mailto:diegopaqui123@gmail.com">diegopaqui123@gmail.com</a>

<b>DIEGO ORLANDO OLMEDO ESCOBAR</b>	JEFE DE LA UNIDAD DE TURISMO, PUEBLOS Y NACIONALIDADES	DIRECCION DE GESTION SOCIAL, TURISMO E INTERCULTURALIDAD	<a href="mailto:diego_olmedo5tb@hotmail.com">diego_olmedo5tb@hotmail.com</a>
<b>DOLORES DEL CARMEN VEINTIMILLA CONDE</b>	JEFE DE PRESUPUESTO	DIRECCION FINANCIERA	<a href="mailto:lolitav@hotmail.es">lolitav@hotmail.es</a>
<b>DORIS NARCISA ORELLANA IÑIGUEZ</b>	ANALISTA DE CONTABILIDAD 2	DIRECCION FINANCIERA	<a href="mailto:doriso1970@yahoo.es">doriso1970@yahoo.es</a>
<b>EDWIN RODRIGO ROJAS MATAMOROS</b>	ANALISTA DE TALENTO HUMANO 2	DIRECCION ADMINISTRATIVA	<a href="mailto:edwin_rojas@yahoo.es">edwin_rojas@yahoo.es</a>
<b>GENESIS MILENA ROMERO CARRION</b>	DIRECTORA DE GESTION AMBIENTAL	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	<a href="mailto:gmilenita@hotmail.com">gmilenita@hotmail.com</a>
<b>GLENDA YADIRA CABRERA JAPON</b>	ANALISTA DE ESTUDIOS Y DISEÑOS	DIRECCION DE PLANIFICACION	<a href="mailto:glenda_1586@hotmail.es">glenda_1586@hotmail.es</a>
<b>GLORIA JANNET TOLEDO PELAEZ</b>	ANALISTA DE NOMINA 2	DIRECCION ADMINISTRATIVA	<a href="mailto:toledopelaes@hotmail.com">toledopelaes@hotmail.com</a>
<b>GULMAR SHUL RODRIGUEZ PERALTA</b>	JEFE DE LA UNIDAD DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL	DIRECCION DE PLANIFICACION	<a href="mailto:shulrodriguez@gmail.com">shulrodriguez@gmail.com</a>
<b>HENRY ROBERTO PINO MENDOZA</b>	JEFE DE TRABAJOS DEL DISTRITO B (JEFE DE TRABAJOS)	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS Y VIALIDAD	<a href="mailto:phenryroberto@gmail.com">phenryroberto@gmail.com</a>
<b>JHODIN PATRICIO SANCHEZ QUIZHPE</b>	DIRECTOR DE COMPRAS PUBLICAS	DIRECCION DE COMPRAS PUBLICAS	<a href="mailto:patriciosanchez80@gmail.com">patriciosanchez80@gmail.com</a>
<b>JORGE ANDRES SALINAS ALBA</b>	DIRECTOR DE COMUNICACIÓN SOCIAL	DIRECCION DE COMUNICACION SOCIAL	<a href="mailto:jorgean.salinas@gmail.com">jorgean.salinas@gmail.com</a>
<b>JORGE EFRAIN CASTILLO ROMERO</b>	JEFE DE LA UNIDAD DE TECNOLOGÍA E INFORMACIÓN	DIRECCION DE PLANIFICACION	<a href="mailto:jorge_castillo26@hotmail.com">jorge_castillo26@hotmail.com</a>
<b>JOSÉ ÁNGEL ROJAS JIMÉNEZ</b>	DIRECTOR DE OBRAS PÚBLICAS Y VIALIDAD	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS Y VIALIDAD	<a href="mailto:joseangelrojasjimenez@hotmail.com">joseangelrojasjimenez@hotmail.com</a>
<b>JOSE CLEVER JIMENEZ CABRERA</b>	PREFECTO PROVINCIAL	PREFECTURA PROVINCIAL	<a href="mailto:cleverjimenez09@gmail.com">cleverjimenez09@gmail.com</a>

<b>JOSE ENRIQUE TAPIA ALVARADO</b>	ANALISTA DE GESTIÓN TERRITORIAL	DIRECCION DE PLANIFICACION	<a href="mailto:jtapia92@hotmail.com">jtapia92@hotmail.com</a>
<b>JOSE EUGENIO VARGAS CELI</b>	JEFE DE LA UNIDAD DE FISCALIZACIÓN	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS Y VIALIDAD	<a href="mailto:euceli10@yahoo.es">euceli10@yahoo.es</a>
<b>JOSE GABRIEL LOOR VILLALTA</b>	DIRECTOR DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y TRANSPORTES	DIRECCION DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y TRANSPORTES	<a href="mailto:jgloorv@yahoo.es">jgloorv@yahoo.es</a>
<b>JOSE GREGORIO SINCHE REMACHE</b>	ANALISTA DE GESTION AMBIENTAL	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	<a href="mailto:josegregory23@yahoo.es">josegregory23@yahoo.es</a>
<b>JUAN CARLOS ALBA SARANGO</b>	ANALISTA DE GESTION DE PROYECTOS	DIRECCION DE PLANIFICACION	<a href="mailto:juan_alba4703@yahoo.es">juan_alba4703@yahoo.es</a>
<b>JUAN EUGENIO JIMENEZ JARA</b>	JEFE DEL DISTRITO E	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS Y VIALIDAD	<a href="mailto:jujjara74@yahoo.com">jujjara74@yahoo.com</a>
<b>LADY VERONICA HUERTAS PALACIOS</b>	VICEPREFECTA PROVINCIAL	VICEPREFECTURA PROVINCIAL	<a href="mailto:ladyhuertas2411@gmail.com">ladyhuertas2411@gmail.com</a>
<b>LINDON FRANCISCO GARCIA ONTANEDA</b>	DIRECTOR DE PROCURADURIA SINDICA	DIRECCION DE PROCURADURIA SINDICA	<a href="mailto:lindonfgarciao@gmail.com">lindonfgarciao@gmail.com</a>
<b>LUIS ALBERTO MINGA GUAMÁN</b>	JEFE DE TRABAJOS	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS Y VIALIDAD	<a href="mailto:mglax100mpre@yahoo.es">mglax100mpre@yahoo.es</a>
<b>LUIS FABRICIO GUAYLLAS GUAMAN</b>	ANALISTA DE MAQUINARIA	DIRECCION DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y TRANSPORTES	<a href="mailto:guayllasl@yahoo.es">guayllasl@yahoo.es</a>
<b>LUIS HUMBERTO CUENCA AGUILAR</b>	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	DIRECCION ADMINISTRATIVA	<a href="mailto:lbetuco8@hotmail.com">lbetuco8@hotmail.com</a>
<b>MAFALDA GERMANIA GONZALEZ SILVA</b>	ANALISTA DE CONTABILIDAD 2	DIRECCION FINANCIERA	<a href="mailto:germagonza_20@hotmail.es">germagonza_20@hotmail.es</a>
<b>MANUEL RAMIRO ANTUASH JIMBICTI</b>	ANALISTA AGROPECUARIO	DIRECCION DE RIEGO Y DRENAJE	<a href="mailto:manuelantuash22@hotmail.com">manuelantuash22@hotmail.com</a>
<b>MARCO ANTONIO IÑIGUEZ AGUILAR</b>	JEFE DE LA UNIDAD DE GESTION SOCIAL	DIRECCION DE GESTION SOCIAL, TURISMO E INTERCULTURALIDAD	<a href="mailto:miniguezaguilar@yahoo.es">miniguezaguilar@yahoo.es</a>

<b>MARCO VINICIO ANDRADE ZHINGRE</b>	ANALISTA DE RELACIONES INSTITUCIONALES	PREFECTURA PROVINCIAL	<a href="mailto:marcos_vinia@hotmail.com">marcos_vinia@hotmail.com</a>
<b>MARLON JONNATHAN ARROBO HERRERA</b>	TESORERO GENERAL	DIRECCION FINANCIERA	<a href="mailto:marjonathan@gmail.com">marjonathan@gmail.com</a>
<b>MARIA ELIZABETH BENAVIDEZ AMARI</b>	ANALISTA DE TECNOLOGÍA INFORMATICA 2	DIRECCION DE PLANIFICACION	<a href="mailto:elizabethmary_li@hotmail.com">elizabethmary_li@hotmail.com</a>
<b>NANCY LUCIA CABRERA ÑIGUEZ</b>	ANALISTA DE CONTABILIDAD 2	DIRECCION FINANCIERA	<a href="mailto:nancylci@hotmail.com">nancylci@hotmail.com</a>
<b>NELSON JOSE LUZURIAGA RIVERA</b>	JEFE DE TRABAJOS DEL DISTRITO D	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS Y VIALIDAD	<a href="mailto:nelsonl_89@hotmail.com">nelsonl_89@hotmail.com</a>
<b>NERIO ANDRES SILVA MORALES</b>	ANALISTA DE MAQUINARIA	DIRECCION DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y TRANSPORTES	<a href="mailto:nerioandres_@hotmail.com">nerioandres_@hotmail.com</a>
<b>NORMAN SEGUNDO PELAEZ SARANGO</b>	ANALISTA DE PRESUPUESTO 2	DIRECCION FINANCIERA	<a href="mailto:chinopsns@hotmail.com">chinopsns@hotmail.com</a>
<b>PABLO FERNANDO PALMA GALVEZ</b>	SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO	DIRECCION ADMINISTRATIVA	<a href="mailto:pablito-pg@hotmail.com">pablito-pg@hotmail.com</a>
<b>PATRICIA ALEXANDRA CHALAN JAPA</b>	ANALISTA DE CONTABILIDAD 2	DIRECCION FINANCIERA	<a href="mailto:alexa_japa@hotmail.com">alexa_japa@hotmail.com</a>
<b>RAUL FERNANDO ROMERO LEON</b>	JEFE DE LA UNIDAD DE SEGURDAD Y SALUD OCUPACIONAL	DIRECCION ADMINISTRATIVA	<a href="mailto:raulromero_10@hotmail.com">raulromero_10@hotmail.com</a>
<b>ROBERTO CARLOS GONZALEZ BONIFAZ</b>	JEFE DE TRABAJOS	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS Y VIALIDAD	<a href="mailto:robertog1228@hotmail.com">robertog1228@hotmail.com</a>
<b>ROCÍO DEL PILAR SAETAMA MASACHE</b>	ANALISTA DE CONTABILIDAD 1	DIRECCION ADMINISTRATIVA	<a href="mailto:rociospilar@hotmail.es">rociospilar@hotmail.es</a>
<b>ROOSBELTH ALFONSO SILVA ZUÑIGA</b>	JEFE DE TRABAJOS	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS Y VIALIDAD	<a href="mailto:roosbelth_971@outlook.com">roosbelth_971@outlook.com</a>
<b>SANTIAGO RENE LEON RUIZ</b>	DIRECTOR DE PLANIFICACION	DIRECCION DE PLANIFICACION	<a href="mailto:santiagoleon901@yahoo.com">santiagoleon901@yahoo.com</a>

<b>SEGUNDO PACHACUTIC CARTUCHE MINGA</b>	ANALISTA DE MAQUINARIA	DIRECCION DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y TRANSPORTES	<a href="mailto:scartuche_spcm@hotmail.es">scartuche_spcm@hotmail.es</a>
<b>STALIN ISMAEL CARPIO REYES</b>	JEFE DEL DISTRTO "A"	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS Y VIALIDAD	<a href="mailto:carpiostalin@yahoo.es">carpiostalin@yahoo.es</a>
<b>TATIANA PIEDAD BERMEO JIMENEZ</b>	SECRETARIA GENERAL	SECRETARIA GENERAL	<a href="mailto:tatiana.bermeo@hotmail.es">tatiana.bermeo@hotmail.es</a>
<b>TERESITA DEL CARMEN AMBULUDI BUSTAMANTE</b>	ANALISTA DE TESORERIA 2	DIRECCION FINANCIERA	<a href="mailto:teresitadelcarmen@hotmail.com">teresitadelcarmen@hotmail.com</a>
<b>VICENTE HERALDO OBACO ZHAMUNGUI</b>	ANALISTA D TECNOLOGIA INFORMATICA 2	DIRECCION DE PLANIFICACION	<a href="mailto:soportecni@hotmail.com">soportecni@hotmail.com</a>
<b>VICENTE LEONARDO ENCALADA CUEVA</b>	JEFE DE PROVEEDURÍA	DIRECCION ADMINISTRATIVA	<a href="mailto:vicenteencalada63@hotmail.es">vicenteencalada63@hotmail.es</a>
<b>VICTOR HUGO GUAILLAS POMA</b>	ANALISTA DE ESTUDIOS Y DISEÑOS PARA OBRAS DE INFRAESTRUCTURA CIVIL	DIRECCION DE PLANIFICACION	<a href="mailto:vhguayllas@hotmail.com">vhguayllas@hotmail.com</a>
<b>VICTOR HUGO MANTILLA CAMACHO</b>	JEFE DE LA UNIDAD DE TRANSPORTES	DIRECCION DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y TRANSPORTES	<a href="mailto:vmantillacamacho@gmail.com">vmantillacamacho@gmail.com</a>
<b>YORMAN PATRICIO ROJAS GUAMAN</b>	ANALISTA DE TALENTO HUMANO 1	DIRECCION ADMINISTRATIVA	<a href="mailto:yorman_rojas1993@hotmail.com">yorman_rojas1993@hotmail.com</a>

Nota: Hace referencia a la Plantilla de personal del GAD Zamora Chinchipe consultado por los autores de investigación.

#### **7.1.4 Servicios**

- a) Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial provincial, para garantizar el buen vivir a través de la implementación de políticas públicas provinciales en el marco de sus competencias constitucionales y legales.
- b) Diseñar e implementar las políticas públicas en el ámbito de sus competencias y en su circunscripción territorial
- c) Implementar un sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos y avanzar en la gestión democrática de la acción provincial.
- d) Elaborar y ejecutar el Plan Provincial de Desarrollo y el de Ordenamiento Territorial de manera coordinada con la planificación nacional, regional, cantonal y parroquial, y realizar en forma permanente de las metas establecidas.
- e) Ejecutar las competencias exclusivas y concurrentes reconocidas por la Constitución y la ley y en dicho marco prestar los servicios públicos, construir la obra pública provincial, fomentar las actividades provinciales productivas, así como las de vialidad, gestión ambiental, riego, desarrollo agropecuario y otras que le seas expresamente delegadas o descentralizadas, con criterios de calidad, eficacia y eficiencia, observando los principios de universalidad, accesibilidad, participación y equidad.
- f) Fomentar las actividades productivas y agropecuarias provinciales, en coordinación con los demás gobiernos autónomos descentralizados.
- g) Promover los sistemas de protección integral a los grupos de atención prioritaria para garantizar los derechos consagrados en la Constitución en el marco de sus competencias.
- h) Desarrollar planes y programas de vivienda de interés social en el área rural de la provincia.
- i) Promover y patrocinar las culturas, las artes, actividades deportivas y recreativas en beneficio de la colectividad en el área rural, en coordinación con los gobiernos autónomos descentralizados de las parroquias rurales.
- j) Coordinar con la Policía Nacional, la sociedad y otros organismos lo relacionado con la seguridad ciudadana, en el ámbito de sus competencias; y,
- k) Las demás establecidas en Constitución de la Republica y la ley.



### 7.1.5 Ubicación macro localización

#### Figura 4

*Provincia de Zamora Chinchipe*



*Nota:* Hace referencia al mapa de la provincia de Zamora Chinchipe consultado del sitio web ECURED, 1953.

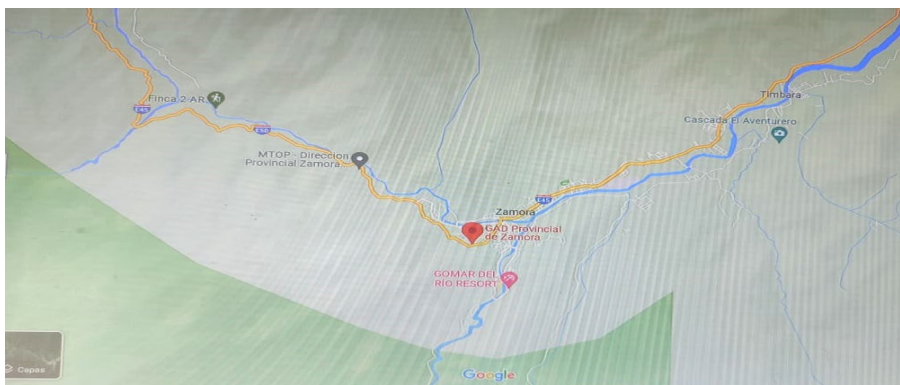
#### Zamora, Ciudad en Ecuador

Zamora, también conocida como Zamora de los Alcaldes, es una ciudad ecuatoriana; cabecera del cantón Zamora y capital de la provincia de Zamora Chinchipe, así como la urbe más grande y poblada de la misma.

### 7.1.6 Ubicación micro localización

#### Figura 5

*GAD Provincial de Zamora Chinchipe*



*Nota:* Hace referencia a la ubicación de GAD Provincial de Zamora Chinchipe tomado del un sitio web map, 2022.

Dirección:

Barrio: Jorge Mosquera, Calle: Jorge Mosquera y Francisco de Orellana

## Figura 6

*Contactos del GAD Provincial de Zamora Chinchipe*



*Nota:* Hace referencia a los contactos del GAD Provincial de Zamora Chinchipe consultado de los autores de investigación, 2022.

## 7.2 MARCO CONCEPTUAL

### 7.2.1 Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional refiere al comportamiento de los individuos dentro de una organización de la que forman parte. Pero además es la ciencia interdisciplinaria que estudia la forma en que el comportamiento de los individuos es afectado por otras personas, por el grupo y por el ambiente dentro de las organizaciones.

Para ello, estudia diversas variables recurrido a ciencias del comportamiento: psicología, antropología, sociología, ciencia política, etc. Se analiza personal, grupal y organizacional. Comprender la causa de estos comportamientos permite aumentar la eficacia, así como resolver conflictos (Robbins, 1999).

**Palabras clave:** Comportamiento organizacional, motivación, eficacia, productividad laboral.

#### Figura 7

##### *Comportamiento Organizacional*



*Nota:* Hace referencia al comportamiento organizacional consultado del sitio web ¿Para qué sirve el estudio del comportamiento organizacional?, 2016.

## Importancia

Un buen estudio del comportamiento organizacional permitirá a la dirección de la empresa adelantarse a determinadas circunstancias y evitar que sea desestabilizada. Es una forma de tener analizado el comportamiento de los empleados en base a sus relaciones sociales.

En consecuencia, los rangos más altos comprenderán los motivos por los que se produce cada comportamiento y optimizará de forma considerable el funcionamiento de la organización. Por último, los empleados serán mejor comprendidos y será más fácil para la empresa ayudarles en todo aquello que necesiten (Economipedia, 2022).

## Características

- Se trata de un análisis del comportamiento de aquellas personas y grupos que forman la organización.
- Ayuda a incrementar la motivación de los trabajadores.
- Permite transmitir la cultura organizacional entre los diferentes niveles. Los empleados podrán comprender de forma más sencilla la visión, misión y valores de la empresa.
- Reducirá el grado de absentismo de los empleados debido a un mayor sentimiento de pertenencia a la organización (Economipedia, 2022).

### 7.2.2 Beneficios del comportamiento organizacional.

#### Figura 7

*Beneficios del comportamiento organizacional*



*Nota:* Hace referencia a los beneficios del comportamiento organizacional consultado de sitio web Enrique, 2021.

Aunque sea obvio decirlo, se debe tener en cuenta que los cambios son convenientes una vez que las ventajas sobrepasan a los precios. En la comparación de beneficios versus precios no solamente se debería computar los ítems económicos: se debe considerar todos los puntos relacionados. Producto de la inexperiencia de ese entonces, en el orden de prioridades la primera labor que se realizaba era el cálculo de las ventajas y precios económicos (Alles, 2008).

### 7.2.3 Modelo de comportamiento organizacional

#### Figura 8

*Modelos de comportamiento organizacional*



*Nota:* Hace referencia a los modelos de comportamiento organizacional consulta de los autores de investigación, 2022.

Puede aceptar o no, las formas de comportamiento y normas existentes en la empresa, sus valores, filosofía y objetivos compartidos o no compartidos.

1. Miembros disciplinados y dedicados de la organización: A menudo, los resultados del comportamiento de dicho empleado dependen de sus habilidades y capacidades personales, y de la corrección del contenido de sus funciones y roles en la organización.
2. Miembros oportunistas: Los oportunistas no aceptan los valores de una organización, sino que tratan de estructurar su comportamiento totalmente de acuerdo con las formas y normas de comportamiento adoptadas por la empresa.

3. Antiguos miembros: Sin embargo, si la gerencia muestra flexibilidad al renunciar a los estándares establecidos de comportamiento relacionados con los empleados y les da la libertad de elegir la forma de comportamiento, entonces este perfil podrá ocupar su lugar en la organización y brindarle un gran beneficio.
4. Miembros rebeldes: El comportamiento organizacional tiene implicaciones importantes para lograr los objetivos de la empresa, porque conocer los patrones de comportamiento de los empleados permite realizar ajustes en el trabajo en beneficio de los objetivos de la empresa (Romero González, 2008).

#### 7.2.4 Motivación del comportamiento organizacional

##### Figura 9

*Motivación del comportamiento organizacional*



*Nota:* Hace referencia a la motivación del comportamiento organizacional consultado del sitio web Blogger, 2015.

El término Motivación se refiere a un proceso interno que impulsa al individuo, y este impulso, a su vez, se relaciona con algún evento interno o externo. El comportamiento organizacional se desarrolla en un sistema social complejo, donde el comportamiento de los empleados está determinado en gran medida por las características personales y las motivaciones del entorno que lo rodea, parte del cual es la cultura social, que brinda amplias pistas para determinar cómo se convertirá en un comportamiento humano (Paredes, 2022).

### 7.2.5 La comunicación en el comportamiento organizacional

La comunicación es elemental para la transformación organizacional y se estima crítica para poder hacer la motivación de los empleados y su satisfacción en el trabajo. Todo administrador requiere información adecuada y eficaz para tomar elecciones acertadas; una vez que los datos son incompletos, deficientes o inadecuados, están afectando la motivación, la reacción, la satisfacción, el rendimiento de los empleados y cada una de las superficies de la organización, dado el alcance de la predominación gerencial (Cruz, 2004).

### 7.2.6 Factores claves del comportamiento organizacional

Existe un conjunto de fuerzas que afectan a las empresas, las mismas que pueden clasificarse en cuatro áreas: personal, estructura, tecnología y entorno en que opera un negocio.

**Personas:** En una empresa las forman parte del sistema social interno, el cual está formado por individuos y por grupos tanto grandes como pequeños. Por ello los empresarios deben estar preparados para situaciones en que algunas personas desean imponer su propia voluntad y forma de trabajo, olvidando su compromiso con la empresa u objetivos de la misma (Yair, 2018).

**Estructura:** Define la relación formal de las funciones de las personas con las organizaciones y empresas. En una empresa todas las personas tienen que estar relacionadas de manera estructurada para que su trabajo se coordine efectivamente; de no existir una estructura estas relaciones pueden ocasionar problemas serios de cooperación, negociación y toma de decisiones. (Yair, 2018)

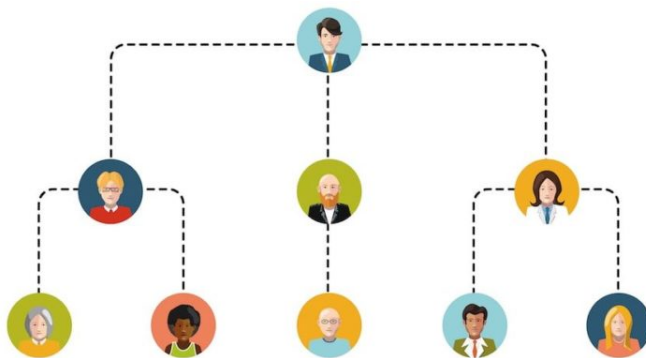
**Tecnología:** La tecnología aporta los recursos con que trabajan las personas e influye en las tareas que ellas realizan, con su ayuda se construyen edificios, se diseñan máquinas, se crean procesos de trabajo, etc. El gran beneficio de la tecnología es permitir que las personas trabajen más y de mejor manera, si bien las restringe en diversas formas, tienen tanto costos como beneficios (Yair, 2018.)

**Entorno:** Todas las empresas funcionan en el contexto de un ambiente interno y otro externo. Ninguna empresa puede escapar a la influencia de su ambiente externo. Este afecta las actitudes de las personas y las condiciones de trabajo, además de generar competencia por los recursos y el poder (Yair, 2018).

### 7.2.7 La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones.

**Figura 10**

*La estructura organizacional*



*Nota:* Hace referencia a la estructura organizacional de una empresa consultado del sitio web López, 2020.

El comportamiento organizativo es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, grupos y estructuras tienen sobre la conducta dentro de las organizaciones para aplicar dicho conocimiento a mejorar la eficacia de las organizaciones. En este caso la asignatura se ha dividido en dos bloques, por un lado, el bloque en el que se estudian las estructuras organizativas y, por otro lado, el bloque en el que se analiza el comportamiento de los individuos y los grupos en las organizaciones (López, 2020).

Por consiguiente, cabe recalcar que para lograr este objetivo es necesario emplear procesos experimentales o materiales y métodos, tales como una investigación exhaustiva y exploratoria, así como métodos estadísticos y matemáticos para así determinar cuál es el proceder del talento humano en la estructura organizacional (López, 2020).



## 8 METODOLOGÍA

Es una serie de métodos y técnicas de rigor científico que se aplican sistemáticamente durante un proceso de investigación para alcanzar un resultado teóricamente válido. Es decir, la metodología funciona como el soporte conceptual que rige la manera en que aplicamos los procedimientos en una investigación (Mohammad, 2000).

### 8.1 TIPOS DE MÉTODOS

#### **Método fenomenológico.**

Es aquel que nos permite explorar diferentes situaciones de la vida y del mundo, entendiendo que lo hacemos desde un punto de vista subjetivo, es decir, a partir de nuestros sentidos y de lo que hacemos con lo que percibimos en nuestra conciencia (Lifider, 2021).

Este método de investigación se aplicó con el fin de ejecutar el levantamiento de información bibliográfica; es decir, este método fue utilizado para conocer las prácticas laborales ejecutadas en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe con el fin de mejorar el comportamiento Organizacional de la institución.

#### **Método hermenéutico.**

El método hermenéutico es una forma de análisis que tiende a la interpretación, se aplicó inicialmente al estudio de textos, pero posteriormente a lo largo del tiempo se ha aplicado en diferentes contextos. En su esencia la hermenéutica y el método hermenéutico reconoce en todo texto, objeto, palabra y acción un sentido doble: El literal, y un sentido pragmático, analógico o alegórico. La propuesta del método hermenéutico es que la capacidad de comunicar un mensaje no se compone de un nivel único en el tiempo espacio y directo entre emisor y receptor, sino que existen niveles complementarios que dan espacio a mensajes complementarios (Psicocode, 2022).

Este método se aplicó con el fin de dar a conocer la aplicación de instrumentos de investigación; como resultado, este método fue utilizado para conocer la situación actual del GAD Provincial de Zamora Chinchipe, a través de técnicas de recolección

de información como encuestas y entrevistas, que fueron aplicadas a los trabajadores de la institución.

### **Método práctico proyectual.**

El método proyectual se define como una serie de operaciones necesarias, dispuestas en un orden lógico dictado por la experiencia. Su objetivo es conseguir un máximo resultado con el mínimo esfuerzo. El método proyectual no es absoluto ni definitivo, se puede cambiar el orden de alguna operación si se encuentran valores objetivos que mejoren el proceso (Munari, 1907).

Este método se aplicó con el objetivo de plantear una propuesta de acción; así pues, este método fue utilizado para diseñar y proponer un Programa de Comportamiento Organizacional que permitirá mejorar el ambiente de trabajo y la productividad del GAD Provincial de Zamora Chinchipe.

## **8.2 TÉCNICAS DE RECOPIACION DE DATOS**

**Observación.** La observación es un elemento fundamental de todo proceso de investigación; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. La observación es un elemento fundamental de todo proceso de investigación; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia ha sido lograda mediante la observación (Diaz, 2011).

La observación se realizó mediante un recorrido por las instalaciones del GAD Provincial de Zamora Chinchipe, destacando aspectos relevantes tales como infraestructura del lugar, el comportamiento de los trabajadores, la señalética del lugar, que servirán para la posterior descripción.

**Entrevista.** Una entrevista es un intercambio de ideas u opiniones mediante una conversación que se da entre dos o más personas. Todas las personas presentes en una entrevista dialogan sobre una cuestión determinada. Su fin es recolectar determinada información u opinión. Como guía, el entrevistador suele utilizar un formulario o esquema con preguntas (Raffino, 2020).

La entrevista se realizó al director de talento Humano, mediante un conversatorio con una serie de preguntas previamente elaboradas, para obtener información profunda y detallada sobre aspectos básicos de Comportamiento Organizacional como: Años de funcionamiento, número de trabajadores, entrega y mantenimiento de equipos, actividades preventivas, ergonómicas y psicológicas, y capacitaciones a los trabajadores.

**Encuestas.** Las encuestas son un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información de personas sobre diversos temas. Las encuestas tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se deseen alcanzar (Pro, 2022).

Esta técnica permitió recoger información de gran utilidad mediante preguntas bien estructuradas, las cuales sirvieron para recolectar datos referentes a seguridad, ergonomía y demás elementos que se relacionan con Comportamiento Organizacional. Cabe recalcar que no se aplicó ninguna fórmula para obtener la muestra, por cuanto se procedió a aplicar la encuesta a los 520 trabajadores del GAD Provincial de Zamora Chinchipe, se conoció detalles importantes que fueron imprescindibles para el diseño y elaboración del Programa de comportamiento Organizacional.

### **8.3 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA**

El GAD Provincial de Zamora Chinchipe cuenta con 520 colaboradores, pero se trabajó solo con el personal administrativo, por tanto, se usó una muestra total de 85 colaboradores de la empresa, con la finalidad de obtener información que contribuya a la elaboración del Programa de Comportamiento Organizacional para la entidad.

## 9 ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 9.1 Observación directa

La observación fue aplicada en el GAD de Zamora Chinchipe durante el mes de junio en el departamento de talento humano, económico, social y administrativo. El programa de comportamiento organizacional que es un estudio y aplicación de estrategias relativas a la manera en que los colaboradores actúan dentro de la institución; van a contribuir de manera positiva en el GAD ya que mejorara el bienestar laboral, el ambiente laboral, así como cultura organizacional. Los factores que determinaron que no existe un adecuado comportamiento organizacional fueron, la falta de comunicación, falta de motivación, y factores psicosociales limitados.

### 9.2 Entrevista

Se aplicó la técnica de la entrevista para conocer la opinión del Prefecto Provincial de Zamora Chinchipe, así como al Subdirector de Talento Humano y a la Directora de Gestión Social Turismo e Interculturalidad, acerca de la propuesta de un programa de comportamiento organizacional para los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado provincial de Zamora Chinchipe, para el año 2022.

## ENTREVISTADOS

### Entrevista 1

**Nombre:** Ing. Cléver Jiménez Cabrera

Prefecto Provincial, Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe

### Entrevista 2

**Nombre:** Ing. Pablo Palma Gálvez

Subdirector de Talento Humano del GAD Provincial de Zamora Chinchipe

### Entrevista 3

**Nombre:** Md. Andrea Delgado

Directora de Gestión Social, Turismo e Interculturalidad del GAD Provincial de Zamora Chinchipe

## TABLA DE ENTREVISTA

**Tabla 2**

*Entrevista 1*

<b>Preguntas</b>	<b>Respuesta Entrevistado 1</b>	<b>Respuesta Entrevistado 2</b>	<b>Respuesta Entrevistado 3</b>
<b>1. ¿Qué es para usted el Comportamiento organizacional</b>	Entiendo que comportamiento organizacional se basa a como los trabajadores interactúan en la entidad y a su vez hace referencia al ambiente de trabajo.	Sería el desenvolvimiento que tiene una persona dentro de una organización, y en su espacio de trabajo.	Se refiere a la estructura que nosotros podemos tener en una institución.
<b>Análisis de respuesta</b>	Según el entrevistado, el comportamiento organizacional es la interacción de los colaboradores dentro de la institución.	De acuerdo al entrevistado el comportamiento organizacional se basa en el desenvolvimiento de los trabajadores.	El entrevistado manifiesta que el comportamiento organizacional se basa en la estructura que posee la institución.
<b>2. Dentro de la entidad, ¿cual es el mayor problema al no poder diagnosticar a tiempo</b>	<b>Respuesta Entrevistado 1</b> La falta de comunicación entre compañeros de trabajo.	<b>Respuesta Entrevistado 2</b> no contamos con procesos automatizados que nos permitan	<b>Respuesta Entrevistado 3</b> Que no se pueda entender las necesidades que ingresan a la

<b>los factores de un mal comportamiento organizacional?</b>	controlar de mejor manera al personal, por otro no contamos con el suficiente recurso humano en el área de Talento Humano.	institución pública, la mayoría de peticiones son para atender necesidades que hay en territorio o no tenemos una buena organización	
<b>Análisis de respuesta</b>	La comunicación entre los colaboradores es uno de los principales factores que causan un mal comportamiento organizacional.	De acuerdo al entrevistado la falta de procesos automatizados es uno de los mayores problemas	La falta de organización es uno de los mayores problemas, ya que de esta manera se produce una mala organización.
3. ¿Cree usted que es indispensable que la organización cuente con programas, manuales, reglamentos internos, organigrama institucional entre otros para el buen desarrollo y progreso de la misma?	<b>Respuesta Entrevistado 1</b> Por supuesto, son herramientas que ayudan a tener éxito a la organización, a reglamentar, ejecutar y tener una base legal donde poder regirse.	<b>Respuesta Entrevistado 2</b> No solo que es indispensable, sino que es obligatorio como entidad del sector público.	<b>Respuesta Entrevistado 3</b> Totalmente de acuerdo, hay gente q tiene bastante experiencia, que ya viene de otras instituciones.

<b>Análisis de respuesta</b>	El entrevistado esta de acuerdo que es indispensable que la institución cuente con un programa de organización.	Si es indispensable y necesario que la institución posea programas, manuales, reglamentos y demás.	De acuerdo con el entrevistado, si es necesaria la implementación de programas, manuales y reglamentos.
4. ¿Qué le gustaría que se pueda considerar dentro de un programa de comportamiento organizacional?	<b>Respuesta Entrevistado 1</b> Sería importante fomentar capacitaciones sobre cómo debemos interactuar entre compañeros, socializar los pros y los contras de cada uno de los colaboradores.	<b>Respuesta Entrevistado 2</b> sería bueno investigar todos los factores que afectan al ambiente laboral, recopilando información específica de las personas en este tema, incluso con ayuda del trabajo social.	<b>Respuesta Entrevistado3</b> La estandarización de los procesos.
<b>Análisis de respuesta</b>	El entrevistado propone capacitaciones como importantes a considerar dentro del programa de comportamiento.	Al entrevistado le gustaría que se considere factores que afectan el ambiente de los colaboradores	Según el entrevistado, la estandarización de los procesos seria importante de considerar dentro de un programa de comportamiento organizacional.

5. ¿Considera usted que el aspecto humano es un factor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros de la organización?	<b>Respuesta Entrevistado 1</b> Totalmente, dentro de toda institución tanto a nivel de la provincia, del país y del mundo	<b>Respuesta Entrevistado 2</b> Si, ya que todo equipo si no es operado y dirigido por este recurso humano, no podría jamás cumplir con las metas y objetivos planteados por una organización.	<b>Respuesta Entrevistado3</b> Por supuesto, todos sabemos que una empresa sin talento humano no es empresa, por más tecnología que mantenga la misma
<b>Análisis de respuesta</b>	El entrevistador manifiesta que es importante la labor humana dentro de la institución.	Según el entrevistado, sin el recurso humano no se podría cumplir con la los servicios del GAD de Zamora.	La entrevistada da importancia al sector humano por encima de la tecnología dentro de la entidad.
6. Según su criterio, considerando algunos factores como el estrés laboral, salario bajo, mala relación con los compañeros entre otros, ¿Cree usted que introducir programas innovadores seria la solución para lograr un	<b>Respuesta Entrevistado 1</b> Si. Por su puesto, tratar de raíz y hacer un diagnóstico de cuáles son los problemas que ocurren en la entidad.	<b>Respuesta Entrevistado 2</b> Sí, es muy importante implantar programas automatizados en esta entidad, ya que eso permitirá avanzar eficazmente a enfocarnos a mejorar personalmente y laboralmente.	<b>Respuesta Entrevistado3</b> Si. Innovar es la mejor decisión que pueda tomar la organización



<p>buen comportamiento organizacional y por ende el desarrollo de la entidad?</p>			
<b>Análisis de respuesta</b>	<p>El entrevistado opina que introducir programas si es necesario, ya que de esta manera se puede mejorar el comportamiento organizacional.</p>	<p>Si es importante implementar programas en la institución.</p>	<p>De acuerdo con la entrevistada, si es importante para el GAD de Zamora implementar un programa de organización.</p>
<p>7. Desde su punto de vista, ¿cuales son las consecuencias de no contar con un buen comportamiento organizacional?</p>	<p><b>Respuesta Entrevistado 1</b> Consecuencias que se presentan son bajo rendimiento, menos dedicación al trabajo, aumento de actividades inseguras y accidentes.</p>	<p><b>Respuesta Entrevistado 2</b> Una consecuencia es la baja efectividad del desarrollo de la organización, nosotros como una entidad pública lo que hacemos es prestar servicio al usuario.</p>	<p><b>Respuesta Entrevistado3</b> Bajo desarrollo en la realización de las actividades, se genera un mal ambiente laboral, entre otras, todo ello perjudica a la entidad.</p>
<p>8. ¿Cuáles serían las ventajas y los beneficios de contar con la introducción de un programa</p>	<p><b>Respuesta Entrevistado 1</b> Al introducir dicho programa el personal se va a sentir amparado</p>	<p><b>Respuesta Entrevistado 2</b> serian múltiples ya que son maneras de innovar en beneficio</p>	<p><b>Respuesta Entrevistado3</b> Se brindaría un servicio más ágil y oportuno a la ciudadanía, el</p>

de comportamiento organizacional en la entidad?	por el patrono en la entidad y eso contribuye al desarrollo de la institución.	de la entidad y por ende de nuestros colaboradores.	de mismo personal de la entidad seria en mayor beneficiado en su desenvolvimiento laboral.
<b>Análisis de respuesta</b>	El programa de comportamiento ayudaría a los colaboradores a sentirse apoyados por las autoridades.	El beneficio seria para los trabajadores.	El principal beneficio seria agilizar el servicio que se ofrece dentro de la institución.
9. ¿Porque medio de comunicación sería factible conocer sobre el programa de Comportamiento Organizacional para los trabajadores del GAD, Provincial de Zamora Chinchipe?	<b>Respuesta Entrevistado 1</b> Mediante capacitación personalizada, es muy fructífero interactuar directamente con las personas.	<b>Respuesta Entrevistado 2</b> Mediante plataformas virtuales, considerando que hoy en día son un medio muy dinámico y sobre todo productivo llegar a las personas.	<b>Respuesta Entrevistado3</b> seria de forma personalidad ya que aquello ayuda a que la persona recepte el mensaje de manera productiva, y otra manera que conocerlo sería a través de redes sociales que hoy en día está muy de moda.
<b>Análisis de respuesta</b>	El medio mas factible para dar a conocer el programa de	El entrevistado opta por las plataformas virtuales como la	La entrevistada recomienda dar a conocer el programa de manera

---

comportamiento sería la mejor manera para dar a conocer presencial así como de manera on  
capacitación en persona. el programa de comportamiento. line.

---

Nota: Hace referencia a la entrevista realizada al Prefecto de la Provincia de Zamora Chinchipe por los autores de investigación, 2022

## ANÁLISIS ENTREVISTA

En la entrevista realizada al Prefecto del GAD Provincial de Zamora Chinchipe, Ingeniero José Cléver Jiménez Cabrera, manifiesto que conoce sobre que es el comportamiento organizacional, sin embargo, indica que muy poco se lo aplica cotidianamente en la entidad, por lo que considera que es imprescindible que los trabajadores adquieran conocimientos fundamentales sobre el tema, con la finalidad de fomentar un ambiente saludable. Asimismo, el subdirector manifiesta que, con el fin de crear un buen comportamiento organizacional, sería ideal dictar charlas, acerca de cómo los trabajadores deben comportarse en su área de trabajo, sobre todo capacitar constantemente al personal que está a cargo de los grupos de trabajo, lo que hará que repercuta de manera favorable aspectos fuertemente ligados al comportamiento individual y grupal, el cual hace posible que una organización sea competitiva. En la entrevista realizada a la Directora de Gestión Social, Turismo e Interculturalidad, Md. Andrea Delgado, manifiesta que, si conoce de que se trata el comportamiento organizacional, pero que lamentablemente en la entidad muy poco se lo aplica lo cual de cierto modo afecta el desarrollo de la organización.

Así mismo la máxima autoridad reconoce que en la entidad existen muchos factores negativos que generan un mal comportamiento organizacional por lo que sería esencial dictar talleres, capacitar constantemente con el fin de que los trabajadores estén al tanto de los factores que inciden en el desarrollo organizacional. El entrevistado 2 recalca que el comportamiento organizacional permite entender la forma en cómo actúan las personas tanto a nivel individual, grupal y organizacional, ya que en muchos de los casos los problemas personales trascienden en el trabajo, además a través del tiempo se observa que surgen cada vez nuevas conceptualizaciones y estudios, ello debido a cambios en la cultura organizacional y su entorno, los cuales responden a la búsqueda de mejores resultados organizacionales y su mayor eficiencia. De igual manera la entrevistada 3 asegura que los factores para que se dé un mal comportamiento organizacional son múltiples, lo que incide en el bajo rendimiento del personal, acarreado de ese modo debilidad institucional y por ende retrasos en el avance y desarrollo de la misma, ante lo expuesto se considera importantísimo capacitar con más continuidad a todo el personal.

Además, el entrevistado 1 manifestó que considera importante y oportuna la introducción de programas de comportamiento organizacional en la entidad, ya que de esta manera se podrá aprovechar las fortalezas y oportunidades para la institución y por ende el bienestar de los trabajadores. Del mismo modo, el subdirector de talento Humano del GAD Provincial manifestó que considera importante y oportuna la introducción de un programa de comportamiento organizacional, considerando que el CO es como un campo de estudio de lo que las personas hacen en las organizaciones y de cómo repercute su conducta en la dinámica y forma de equilibrar el trabajo en su crecimiento y en la búsqueda de objetivos y metas personales y profesionales. Del mismo modo, la Directora de Gestión Social, Turismo e Interculturalidad del GAD Provincial, manifestó que es indispensable que la empresa cuente con programas automatizados que contribuyan al desarrollo de la misma, ya que eso permite que día a día se fomente un ecosistema laboral integral y de alta motivación sobre todo lograr que el talento humano se enfoque en objetivos de alto alcance.

También el entrevistado 1 considera que el comportamiento organizacional estudia distintas disciplinas, entre ellas: la administración, lo cual provee conocimientos que permiten afrontar los múltiples retos que se presentan en una organización, como: las condiciones de trabajo, desempeño, satisfacción laboral, capacitación, toma de decisiones, liderazgo, motivación, comunicación, estructura, características de grupo, valores, tecnología, procesos, etc. El entrevistado 2 manifestó que sería factible hacer conocer sobre el programa de comportamiento organizacional mediante plataformas virtuales, considerando que hoy en día es un medio muy dinámico y sobre todo productivo llegar a las personas. La entrevistada 3 También recalco que innovar es la mejor decisión que puede tomar toda organización, y que la introducción de programas innovadores sería la solución para muchos problemas, considerando que la importancia del comportamiento organizacional surge bajo la necesidad de una nueva perspectiva de negocio, enfocada en un sistema conjunto y un grupo de personas que se interrelacionan y analizan problemáticas para conseguir un fin determinado.

En la entrevista realizada al entrevistado 1, manifiesta que sería tan importante introducir programas automatizados de comportamiento organizacional en la entidad, sin embargo, muchas de las veces el factor económico se convierte en una limitante impidiendo de esa manera cumplir con todo lo necesario para el logro de los objetivos propuestos en beneficio de la organización. El entrevistado 2 manifestó que sería factible hacer conocer sobre el programa de comportamiento organizacional de forma personal ya que es muy fructífero interactuar de manera directa con las personas y mediante redes sociales. Finalmente, la entrevistada 3 manifestó que sería factible hacer conocer sobre el programa de comportamiento organizacional de forma personalizada, por lo que hacerlo de esa forma ayuda a que la persona reciba el mensaje de manera productiva, y otra alternativa que se lo haga a través de redes sociales que hoy en día está muy de moda.

### 1.3 ENCUESTA

De los 520 colaboradores que trabajan en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, fueron encuestados 85 personas que laboran en el área administrativa, se obvió el resto porque ellos laboran en campo. Se realizó la encuesta mediante hojas y se obtuvo los resultados mediante tabulación y conteo.

#### 1. Edad

**Tabla 3**

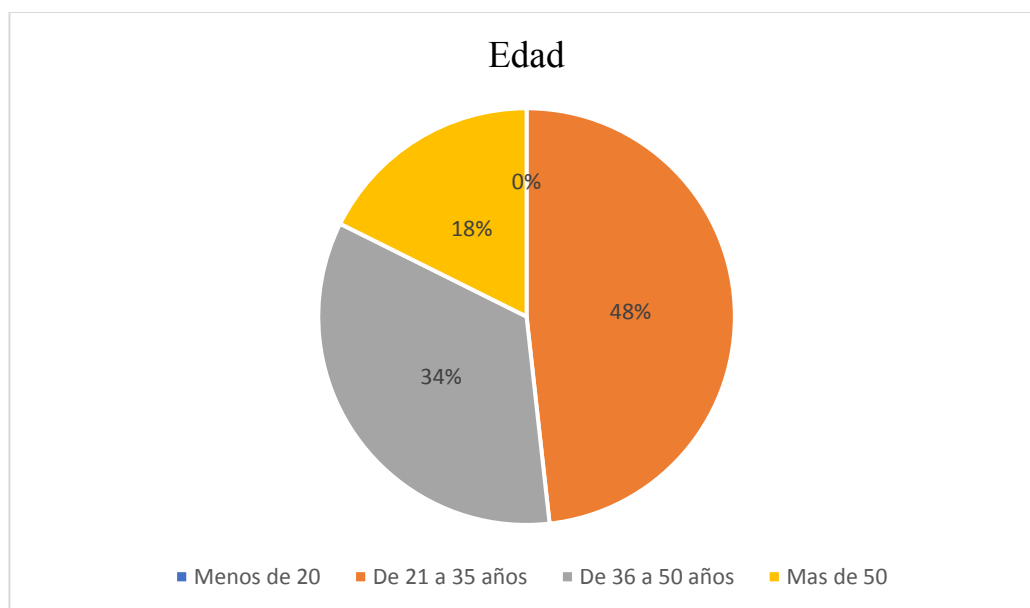
*Edad*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 20	0	0%
De 21 a 35 años	41	48%
De 36 a 50 años	29	34%
Más de 50	15	18%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

*Nota:* Esta tabla hace referencia a la edad de los encuestados realizada al personal del GAD Provincial de Zamora Chinchipe en base a la fuente de los investigadores, 2022.

**Figura 11**

*Edad*



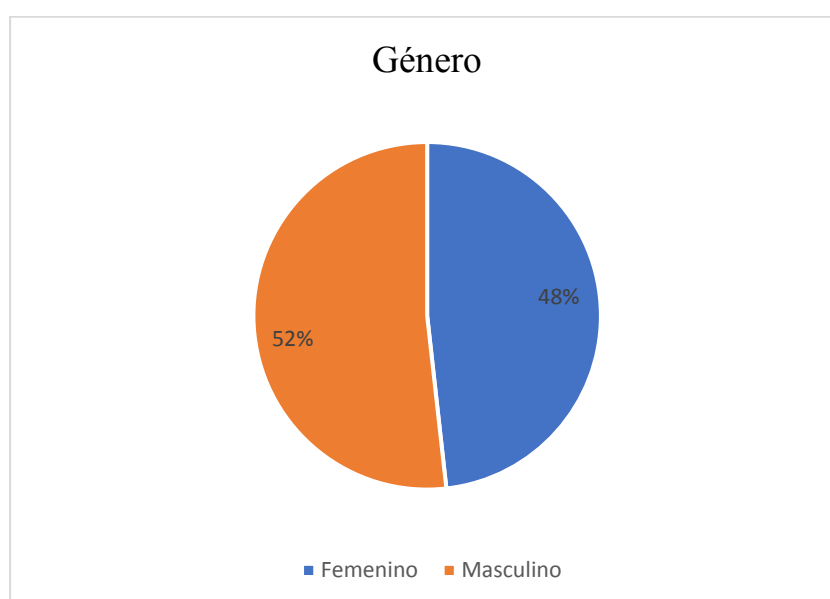
*Nota:* Esta figura hace referencia a la edad de los encuestados realizada al personal del GAD Provincial de Zamora Chinchipe en base a la fuente de los investigadores, 2022.

## 2. Género

**Tabla 4***Género*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Femenino</b>	41	52%
<b>Masculino</b>	44	48%
Total	85	100%

*Nota:* Esta tabla hace referencia al género de los encuestados realizada al personal del GAD Provincial de Zamora Chinchipe en base a la fuente de los investigadores, 2022.

**Figura 12***Género*

*Nota:* Esta figura hace referencia al género de los encuestados realizada al personal del GAD Provincial de Zamora Chinchipe en base a la fuente de los investigadores, 2022.



### 3. Nivel de educación

**Tabla 5**

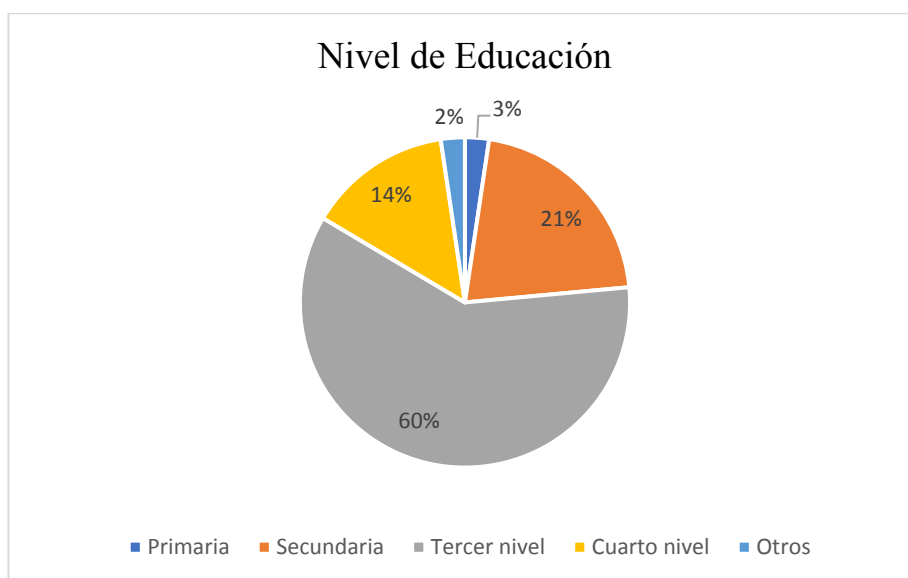
*Nivel de Educación*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Primaria</b>	2	3%
<b>Secundaria</b>	18	21%
<b>Tercer nivel</b>	51	60%
<b>Cuarto nivel</b>	12	14%
<b>Otros</b>	2	2%
Total	85	100%

*Nota:* Esta tabla hace referencia al nivel de educación de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Figura 13**

*Nivel de Educación*



*Nota:* Esta figura hace referencia al nivel de educación de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

#### **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal que labora en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe el 60% indica que obtuvieron el título de tercer nivel, un 21% curso la secundaria, el 14% cuenta con cuarto nivel, el 3% cuenta con nivel de estudios de primaria y finalmente el 2% no obtuvo nivel de estudios.

#### **Análisis cualitativo**

La mayor parte del personal que labora en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe cuenta con tercer nivel en sus estudios, por lo que es factible introducir el programa de comportamiento organizacional en la entidad, con la finalidad de fortalecer los procesos administrativos y lograr el desarrollo de la empresarial.

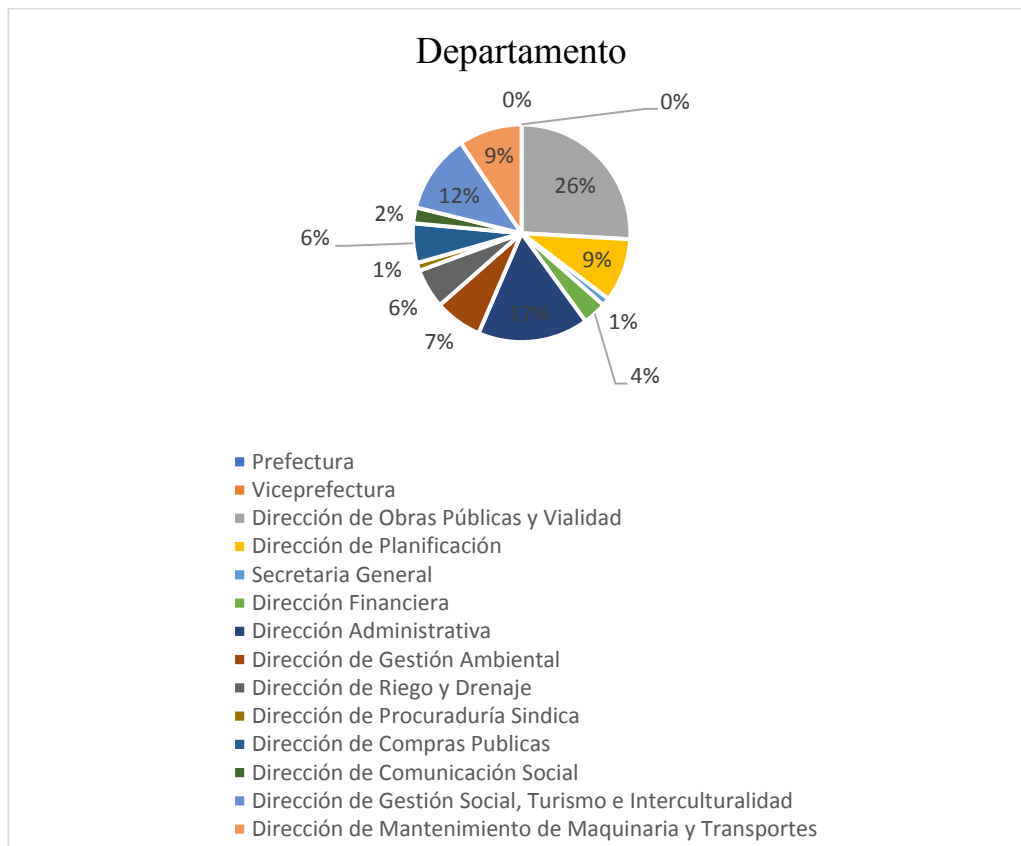
#### 4. Departamento al que pertenece:

**Tabla 6**

*Departamento*

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Prefectura</b>	0	0%
<b>Vice prefectura</b>	0	0%
<b>Dirección de Obras Públicas y Vialidad</b>	22	26%
<b>Dirección de Planificación</b>	8	9%
<b>Secretaria General</b>	1	12%
<b>Dirección Financiera</b>	3	4%
<b>Dirección Administrativa</b>	14	17%
<b>Dirección de Gestión Ambiental</b>	6	7%
<b>Dirección de Riego y Drenaje</b>	5	6%
<b>Dirección de Procuraduría Sindica</b>	1	1%
<b>Dirección de Compras Publicas</b>	5	6%
<b>Dirección de Comunicación Social</b>	2	2%
<b>Dirección de Gestión Social, Turismo e Interculturalidad</b>	10	12%
<b>Dirección de Mantenimiento de Maquinaria y Transportes</b>	8	9%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Esta tabla hace referencia al departamento que pertenecen, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD Provincial de Zamora Chinchipe en base a la fuente de los investigadores, 2022.

**Figura 14***Departamento*

*Nota:* Este gráfico hace referencia al departamento que pertenecen los encuestados realizada al personal del GAD Provincial de Zamora Chinchipe en base a la fuente de los investigadores, 2022.

#### **Análisis cuantitativo**

Del 100% de trabajadores del GAD Provincial de Zamora Chinchipe, el 26% pertenece al departamento de la Dirección de Obras Públicas y Vialidad, el 17% a la Dirección Administrativa, el 12% a la Dirección de Gestión Social, Turismo e Interculturalidad, el 9% a la Dirección de Planificación, otro 9% a la Dirección de Mantenimiento de Maquinaria y Transporte, el 7% a la Dirección de Gestión Ambiental, el 6% a la Dirección de Compras Públicas, otro 6% a la Dirección de Riego y Drenaje, un 4% a la Dirección Financiera, el 2% pertenece a la Dirección de Comunicación Social y por último un 1% pertenece a la Dirección de Procuraduría Sindica.

#### **Análisis cualitativo**

Un número significativo del total de trabajadores pertenecen a la Dirección de Obras Públicas y Vialidad, lo que indica que es la Dirección con mayor demanda de personal.

## 5. Su tiempo de permanencia en la entidad es:

**Tabla 7**

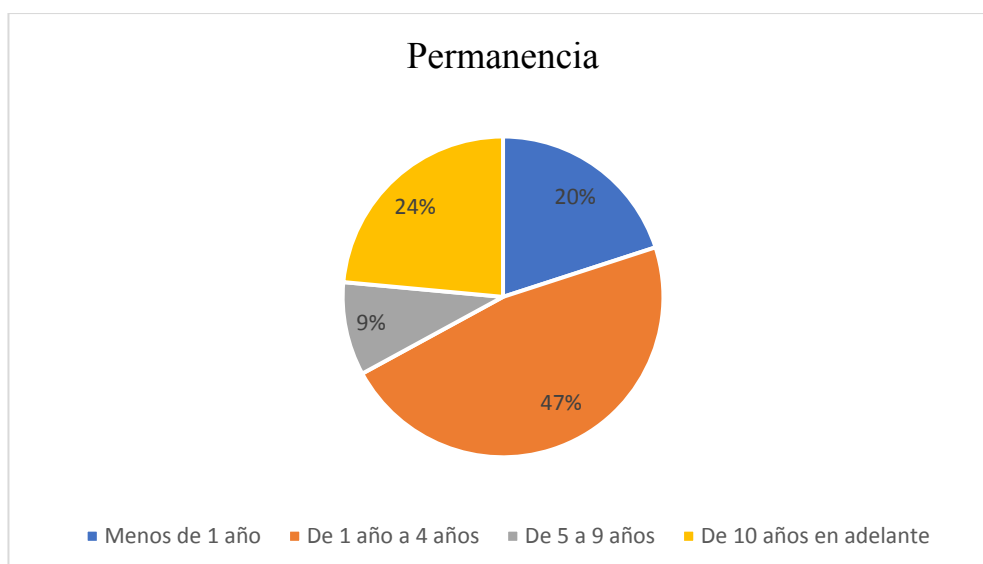
*Permanencia*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Menos de 1 año</b>	17	20%
<b>De 1 año a 4 años</b>	40	47%
<b>De 5 a 9 años</b>	8	9%
<b>De 10 años en adelante</b>	20	24%
Total	85	100%

*Nota:* Esta tabla hace referencia a la permanencia, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Figura 15**

*Permanencia*



*Nota:* Esta figura hace referencia a la permanencia, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora, 2022.

### **Análisis cuantitativo**

Del total de trabajadores del GAD Provincial de Zamora Chinchipe, el 20% menciona que trabaja menos de un año en la institución, 47% indican de un año a cuatro, mientras que el 9% manifiesta que labora de cinco años a nueve y finalmente el 24% permanece en la institución de diez años en adelante.

### **Análisis cualitativo**

En base a las encuestas tabuladas podemos evidenciar que cerca de la mitad del personal ha venido laborando en la institución por un largo tiempo, es decir que es notable que los colaboradores han tenido una buena acogida en sus labores. Cabe recalcar el crecimiento personal y por ende que cada uno de ellos han ido adquiriendo a lo largo del tiempo trabajado en la misma

## 6. ¿Conoce usted sobre el comportamiento organizacional?

**Tabla 8**

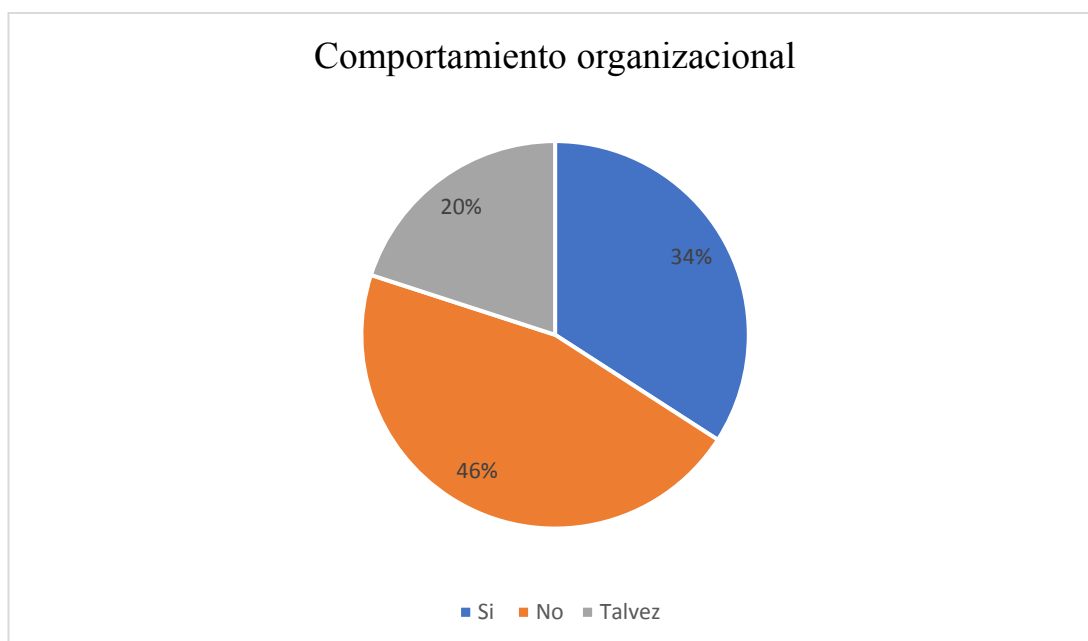
*Comportamiento*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	29	34%
<b>No</b>	39	46%
<b>Talvez</b>	17	20%
Total	85	100%

*Nota:* Esta tabla hace referencia al comportamiento, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Figura 16**

*Comportamiento organizacional*



*Nota:* Esta figura hace referencia al comportamiento, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

### **Análisis cuantitativo**

El 34% del personal manifiesta que si conoce que es el comportamiento organizacional el 46% indica que no conoce del tema y un 20% consideran que talvez.

### **Análisis cualitativo**

La mayoría del personal que labora en la institución manifiesta que no conoce sobre el tema de comportamiento organizacional, por lo que se considera que es de vital importancia dictar conferencias sobre sobre el tema y de esa manera ayudar a los colaboradores a actualizar sus conocimientos con la finalidad de que sean aplicados en su vida laboral.

**7. ¿En su lugar de trabajo, Usted ha recibido constantemente capacitaciones referentes al tema de “Comportamiento Organizacional”?**

**Tabla 9**

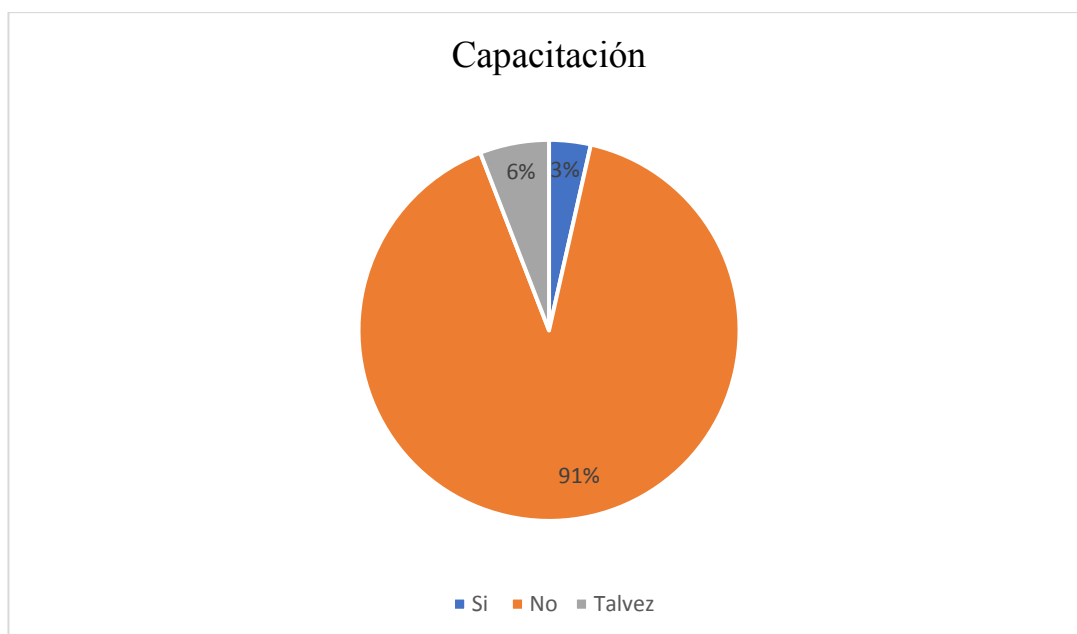
*Capacitaciones*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	3%
No	77	91%
Talvez	5	6%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Esta tabla hace referencia a las capacitaciones, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora, 2022.

**Figura 17**

*Capacitación*



*Nota:* Esta figura hace referencia a las capacitaciones, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Análisis cuantitativo**

Del total del personal encuestado el 3% indica que en su lugar de trabajo si reciben capacitaciones referentes a comportamiento organizacional, mientras que el 91% mencionan que no finalmente el 6% manifiesta que talvez.

**Análisis cualitativo**

Del total de trabajadores la mayoría de ellos exponen que no reciben constantemente capacitaciones relacionas a comportamiento organizacional, de lo cual sería imprescindible implantar programas innovadores que sean acogidos por la entidad encaminadas a mejorar el rendimiento laboral.

## 8. ¿Conoce usted sobre los beneficios que obtienen las empresas al introducir programas de comportamiento organizacional?

**Tabla 10**

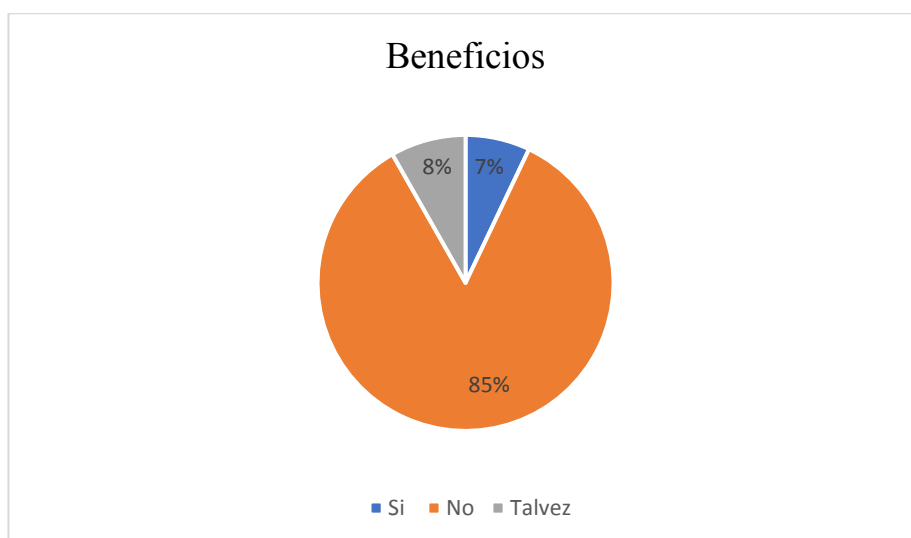
*Beneficios*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	6	7%
<b>No</b>	72	85%
<b>Talvez</b>	7	8%
Total	85	100%

*Nota:* Esta tabla hace referencia a los beneficios, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD, 2022.

**Figura 18**

*Beneficios*



*Nota:* Esta figura hace referencia a los beneficios, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

### **Análisis cuantitativo**

El 7% del personal de la entidad indica que si sabe que los beneficios de que obtienen las empresas al introducir programas de comportamiento organizacional mientras que el 85% indican que no y por último un 8% consideran que talvez.

### **Análisis cualitativo**

La mayor parte del personal desconocen de los beneficios que implica innovar mediante programas efectuados en las organizaciones, por lo que se considera la urgente introducción del programa de comportamiento organizacional, esto con el fin de ayudar al personal a aplicar mejoras productivas para el buen desarrollo de la empresa

**9. ¿Considera que es de gran importancia que el GAD Provincial de Zamora Chinchipe implemente programas innovadores de comportamiento organizacional?**

**Tabla 11**

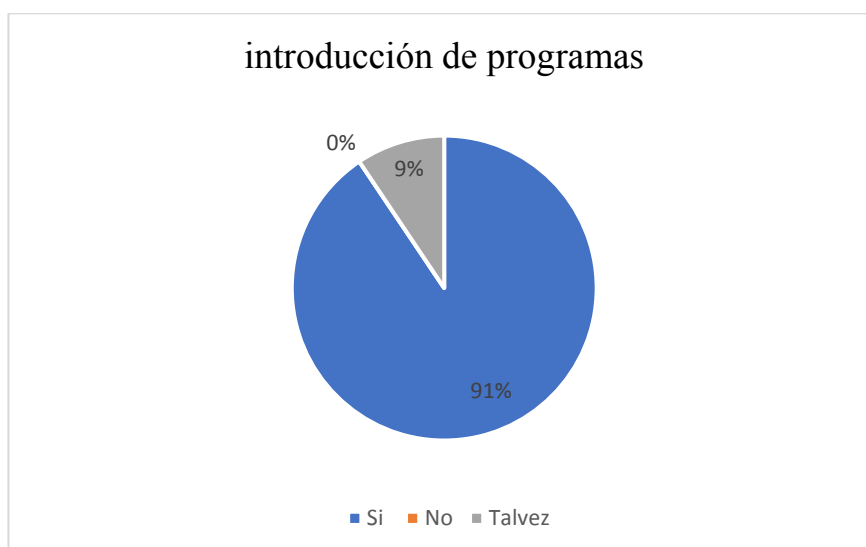
*Introducción de programa*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	77	91%
<b>No</b>	0	0%
<b>Talvez</b>	8	9%
Total	85	100%

*Nota:* Esta figura hace referencia a la introducción, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Figura 19**

*Introducción de programas*



*Nota:* Esta figura hace referencia a la introducción, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Análisis cuantitativo**

Del total de los trabajadores encuestados el 91% de considera que es tan importante la introducción de programas innovadores en la entidad por lo contrario el 9% manifiestan que talvez y un nulo 0%.

**Análisis cualitativo**

Un número significativo del personal encuestado manifiesta que es importante introducir programas innovadores, por lo que es esencial la aplicación de programas de comportamiento organizacional en la entidad, lo cual les hará sentir comprometidos con la organización.



**10. ¿Cree usted que es importante que la entidad abandone los modelos tradicionales de estructura en favor de un sistema más plano, colaborativo y de equipos fluidos?**

**Tabla 12**

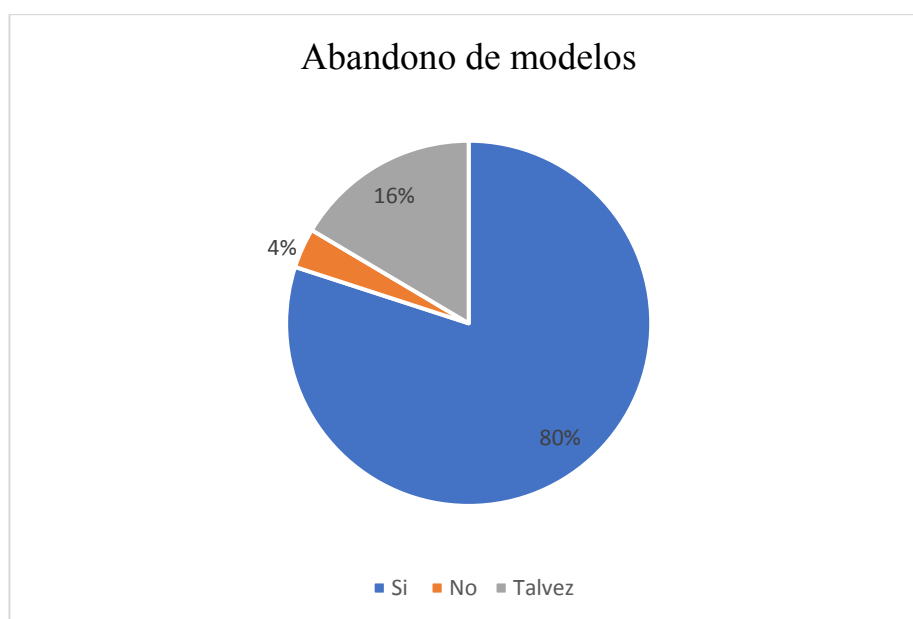
*Modelos tradicionales*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	68	80%
<b>No</b>	3	4%
<b>Talvez</b>	14	16%
Total	85	100%

*Nota:* Esta tabla hace referencia a modelos tradicionales, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Figura 20**

*Abandono de modelos tradicionales*



*Nota:* Esta figura hace referencia a modelos tradicionales, la frecuencia y los porcentajes de encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Análisis cuantitativo**

Del 100 del personal encuestado el 80% afirma que es importante que la entidad abandone lo tradicional mientras que un 16% piensa que no y un 4% manifiesta que talvez.

**Análisis cualitativo**

La mayoría del personal encuestado considera que es muy importante desechar lo tradicional y proyectarse a innovar mediante sistemas automatizados y de calidad que le permitan a la empresa a lograr el desarrollo anhelado por el bien de la provincia.

**11. ¿Considera usted que la introducción de planes, proyectos o programas contribuye al bienestar social para los colaboradores?**

**Tabla 13**

*introducción de Planes*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	79	93%
<b>No</b>	1	6%
<b>Talvez</b>	5	1%
Total	85	100%

*Nota:* Esta tabla hace referencia a la introducción de planes, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Figura 21**

*introducción de Planes*



*Nota:* Esta figura hace referencia a modelos tradicionales, la frecuencia y los porcentajes de encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Análisis cuantitativo**

Del total de los encuestados el 93% afirman que la introducción de planes, proyecto y programas contribuye al bienestar social mientras que el 1% afirma que no y un 6% menciona que talvez.

**Análisis cualitativo**

De acuerdo a la totalidad de encuestados, la mayoría de ellos consideran que la introducción de planes, proyectos y programas de comportamiento organizacional es de vital importancia porque contribuyen al conllevar un ambiente laboral sano y por ende la organización será retribuida por medio de un buen desempeño laboral.

## 12. ¿Considera que las autoridades de esta entidad a menudo deberían introducir programas enfocados al bienestar de sus trabajadores?

**Tabla 14**

*introducir programa*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	83	98%
<b>No</b>	0	0%
<b>Talvez</b>	2	2%
Total	85	100%

*Nota:* Esta tabla hace referencia a introducir programa, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Figura 22**

*introducción de programas*



*Nota:* Esta figura hace referencia a introducir programa, la frecuencia y los porcentajes de encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

### **Análisis cuantitativo**

Del total de los trabajadores encuestados el 98% de consideran que si se debe implantar programas enfocados al bienestar de sus trabajadores a lo contrario un 2% menciona que no y un nulo %0.

### **Análisis cualitativo**

La gran mayoría de los trabajadores encuestados manifiestan que se debe introducir programas porque es importante la introducción del programa de comportamiento organizacional ya que con ello se podrá desarrollar aprovechar el talento humano y de antemano se podrá lograr bienestar laboral en la entidad.

**12. ¿En tu lugar de trabajo tienes acceso a los recursos, equipos, herramientas y materiales necesarios para realizar tu trabajo adecuadamente?**

**Tabla 15**

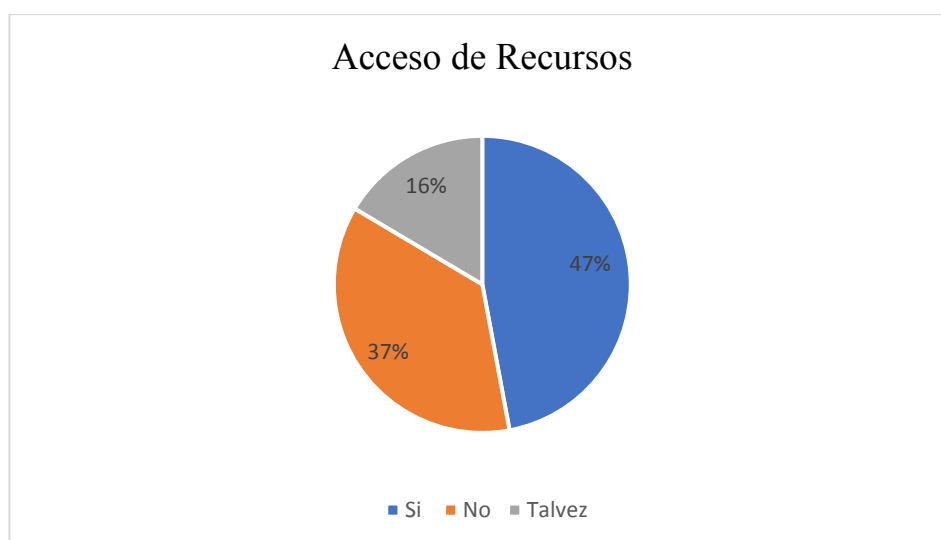
*Acceso de recursos*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	40	47%
<b>No</b>	31	37%
<b>Talvez</b>	14	16%
Total	85	100%

*Nota:* Esta tabla hace referencia a acceso de recursos, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Figura 23**

*Acceso de Recursos*



*Nota:* Esta figura hace referencia a acceso de recursos, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Análisis cuantitativo**

Del 100% del total de trabajadores el 47% indica que, si tiene acceso a equipos, herramientas t material necesario para realizar sus actividades mientras que un 37% manifiesta que no y un 16% expone que talvez.

**Análisis cualitativo**

Un número formidable considera que, si tiene acceso a los recursos, herramientas y materiales que se necesita para la realización de actividades en la entidad, sin embargo, la introducción oportuna de programas innovadores como por ejemplo el programa de comportamiento organizacional será un recurso de suma importancia para la organización, partiendo de que muchas de las veces la limitación de recursos de cualquier índole se convierte en debilidades para la empresa.

### 13. ¿Considera que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?

**Tabla 16**

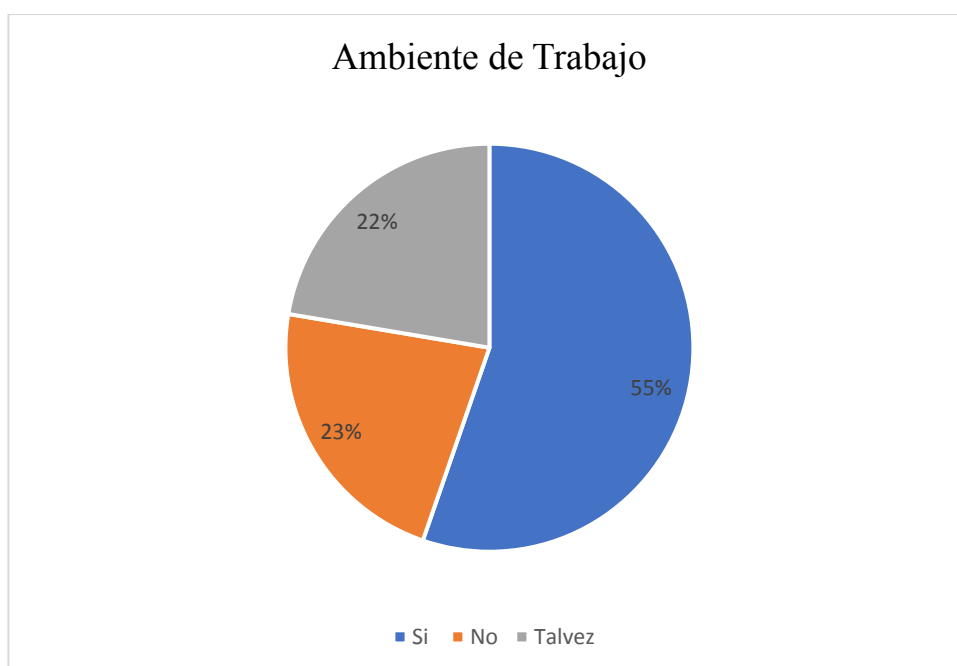
*Ambiente de Trabajo*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	47	55%
<b>No</b>	19	23%
<b>Talvez</b>	19	22%
Total	85	100%

*Nota:* Esta tabla hace referencia a ambiente de trabajo, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

Figura 24

*Ambiente de Trabajo*



*Nota:* Esta figura hace referencia a ambiente de trabajo, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

#### **Análisis cuantitativo**

Del total de los encuestados un 55% manifiesta que si refleja la cultura que se predica, un 23% manifiesta que no y un 22% confirma que talvez.

#### **Análisis cualitativo**

Del total de encuestados la mayor parte manifiestan que en la entidad no refleja la cultura que se predica por lo que introducir el programa de comportamiento organizacional seria fortaleza para la entidad ya que con ello se logrará optimizar los procesos institucionales y por ende la solución de problemas suscitados en la misma

#### 14. ¿En qué lapso de tiempo se realizan evaluaciones de comportamiento organizacional?

**Tabla 17**

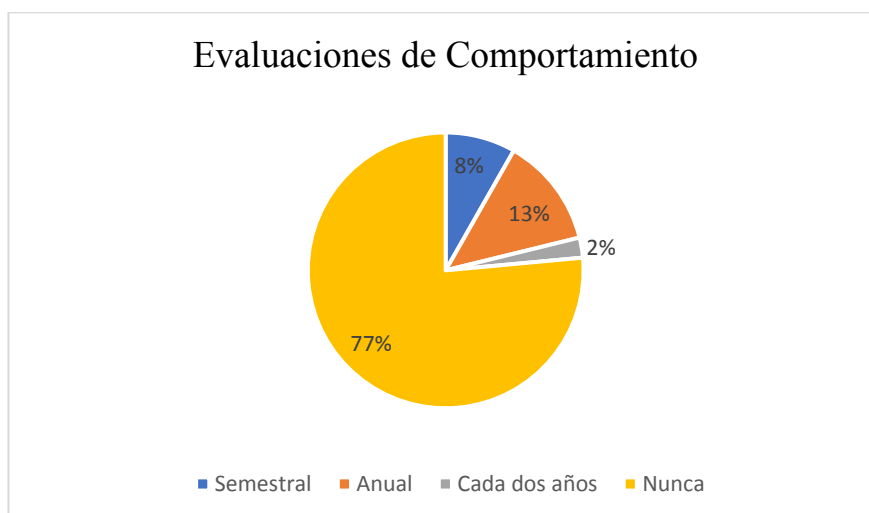
*Evaluación de Comportamiento*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Semestral</b>	7	8%
<b>Anual</b>	11	13%
<b>Cada dos años</b>	2	2%
<b>Nunca</b>	65	77%
Total	85	100%

*Nota:* Esta tabla hace referencia evaluación de comportamiento, la frecuencia y los porcentajes de encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Figura 25**

*Evaluaciones de Comportamiento*



*Nota:* Esta figura hace referencia evaluación de comportamiento, la frecuencia y los porcentajes de encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

#### **Análisis cuantitativo**

Del 100 del personal que labora en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe el 77% del personal manifiesta que en la entidad no reciben evaluaciones mientras que un 13% indica que si cada año, un 8% expone que cada recibe cada semestre y por último un menciona que nunca lo hacen.

#### **Análisis cualitativo**

La mayoría de los encuestados revelan que no se realiza evaluaciones de comportamiento organizacional, lo que implicaría generación de retrasos para la organización, dado el caso se considera que es importante aplicar programas de mejora continua para el mejoramiento y desarrollo de la institución.

### 15. ¿Existe una buena comunicación y trabajo en equipo entre tus compañeros de trabajo?

**Tabla 18**

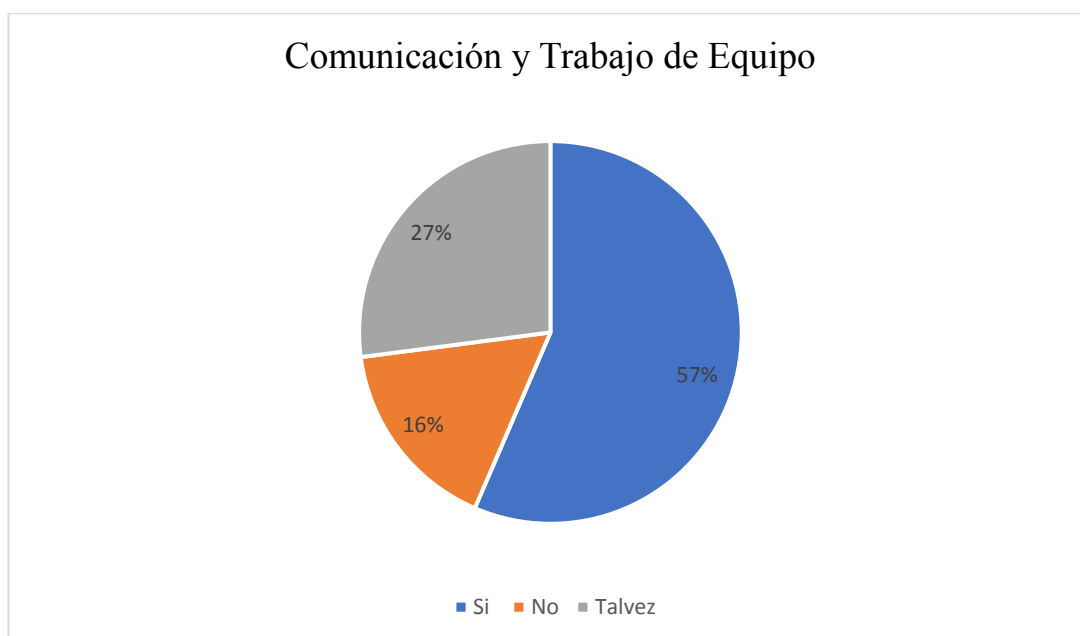
*Comunicación y trabajo de Equipo*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	48	57%
<b>No</b>	14	27%
<b>Talvez</b>	23	16%
Total	85	100%

*Nota:* Esta tabla hace referencia comunicación y trabajo, la frecuencia y los porcentajes de encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

Figura 26

Comunicación y Trabajo de Equipo



*Nota:* Esta figura hace referencia comunicación y trabajo, la frecuencia y los porcentajes de encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

#### **Análisis cuantitativo**

Del total del personal encuestado el 57% manifiesta que si existe buena comunicación y trabajo en equipo a lo contrario un 27% indica que talvez y un 16% considera que no.

#### **Análisis cualitativo**

Un número considerable de encuestados manifiestan que, si existe buena comunicación y equipo de trabajo en la entidad, sin embargo, la implantación del programa de comportamiento organizacional contribuirá de manera productiva al logro total de objetivos y metas.

**16. ¿Cree Usted que el resultado de una adecuada gestión organizacional obedecerá en gran medida a cómo se da la motivación, la creatividad, la productividad y el sentido de pertenencia de los miembros de la organización para lograr un mejor uso del capital humano?**

**Tabla 19**

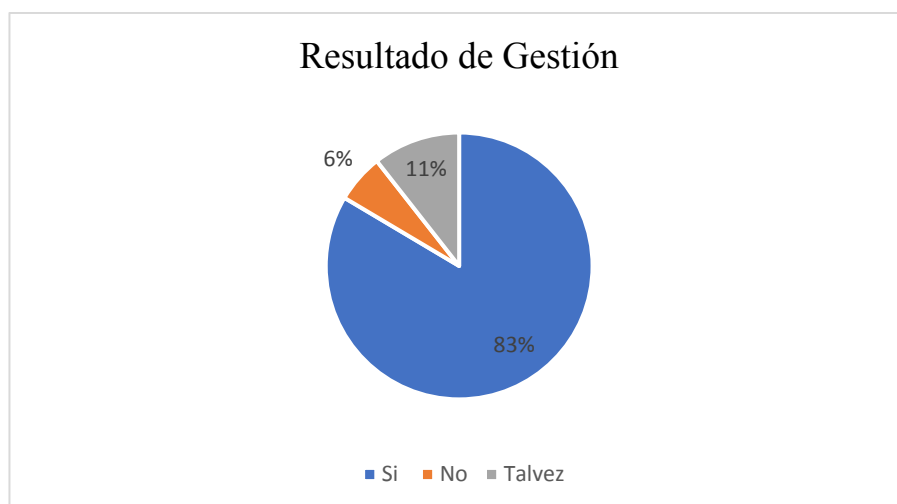
*Resultado de gestión*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	71	83%
<b>No</b>	5	6%
<b>Talvez</b>	9	11%
Total	85	100%

*Nota:* Esta tabla hace referencia resultado de gestión, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Figura 27**

*Resultado de Gestión*



*Nota:* Esta figura hace referencia resultado de gestión, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Análisis cuantitativo**

Del 100 del personal que labora en el GAD Provincial el 83% manifiesta que una adecuada gestión organizacional contribuye a como se da la motivación, la productividad y el sentido de pertenencia de los miembros de la entidad mientras que un 11% menciona que talvez y un 6% asegura que no.

**Análisis cualitativo**

Un número significativo de encuestados de la institución, considera que una adecuada gestión organizacional contribuye a como se da la motivación, la productividad y el sentido de pertenencia de los miembros de la entidad, sin embargo, para fortalecer la gestión pública por el desarrollo de la Provincia, se considera factible la implantación del programa de comportamiento organizacional.



**17. ¿Considera Usted que el GAD Provincial de Zamora Chinchipe debe introducir programas de equilibrio organizacional, lo cual ayudará a alcanzar la cooperación y satisfacción de los empleados, un liderazgo activo y un ambiente profesional?**

**Tabla 20**

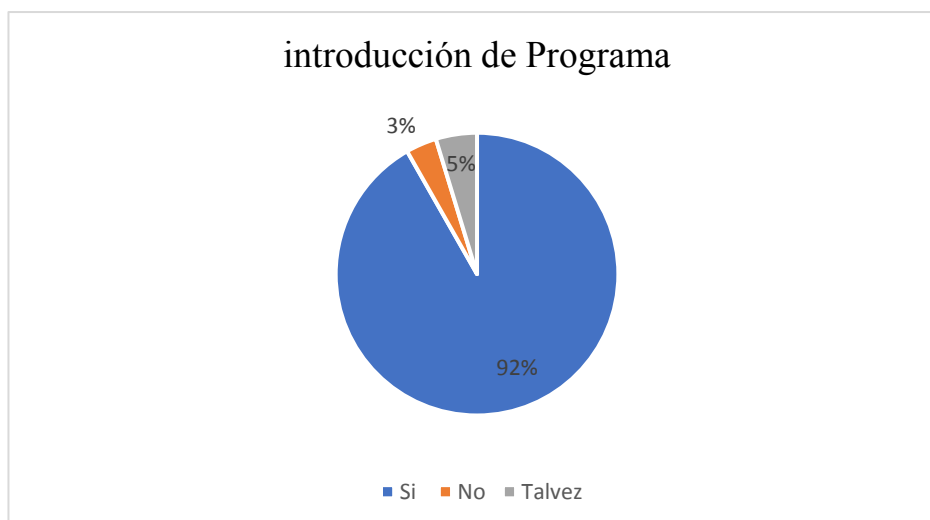
*Introducción*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	78	92%
<b>No</b>	3	3%
<b>Talvez</b>	4	5%
Total	85	100%

*Nota:* Esta tabla hace referencia introducción la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Figura 28**

*introducción de Programa*



*Nota:* Esta figura hace referencia introducción la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal encuestado que labora en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, el 92% considera que la institución debe introducir programas de equilibrio organizacional, mientras que el 5% cree que talvez y finalmente un 3% de los encuestados menciona que no

**Análisis cualitativo**

En el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, la gran mayoría de las personas consideran que, si se debe introducir programas de equilibrio organizacional, lo que demuestra su interés por ser productivos y avanzar con el desarrollo de la organización.

**18. ¿Considera usted que los programas de comportamiento organizacional sea una herramienta necesaria para beneficio de todo tipo de organizaciones, como empresas, organismos de gobierno, escuelas y organizaciones de servicios, etc.?**

**Tabla 21**

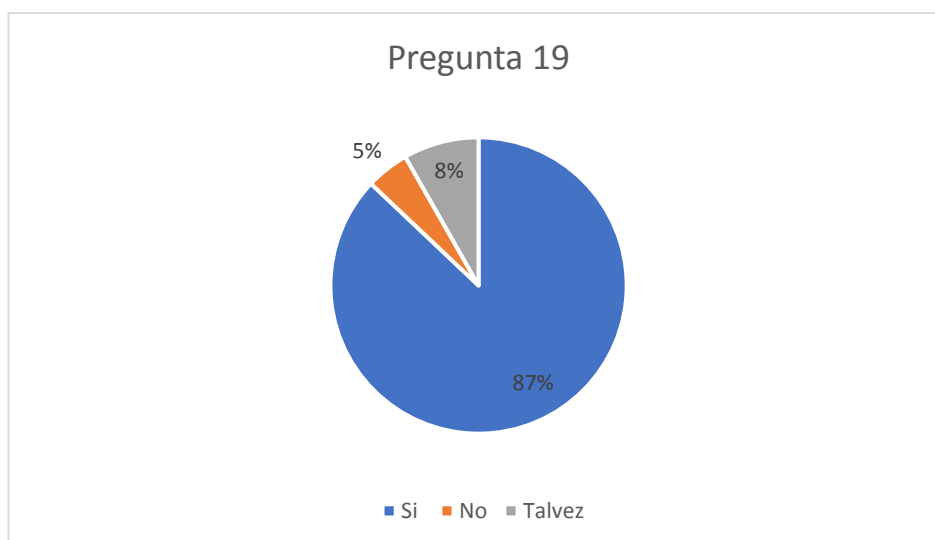
*Programa de Comportamiento*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	74	87%
No	4	5%
Talvez	7	8%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Esta tabla hace referencia programa de comportamiento, la frecuencia y los porcentajes de encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Figura 29**

*Programa de Comportamiento*



*Nota:* Esta figura hace referencia programa de comportamiento, la frecuencia y los porcentajes de encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal encuestado que labora en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, el 87% consideran que los programas de comportamiento organizacional son necesarios en las organizaciones, mientras que el 8 % manifiesta que talvez y el 5% menciona que no.

**Análisis cualitativo**

La mayoría del personal que labora en la organización considera que la implantación de programas de comportamiento organizacional son herramientas necesarias para beneficio de las organizaciones, por lo que se considera que es sumamente ventajoso que la entidad implemente dicho programa.

**19. Le gustaría a usted que en el programa de comportamiento organizacional se considere la introducción de programas de capacitación, manual de políticas y procedimientos y código de ética.**

**Tabla 22**

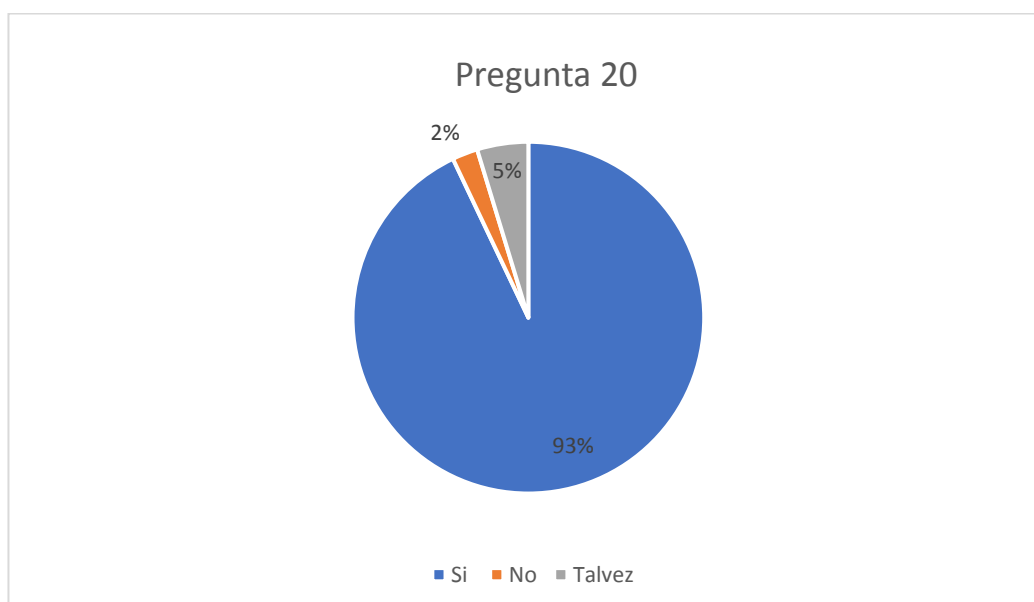
*Programa de Comportamiento*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	79	93%
No	2	2%
Talvez	4	5%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Esta tabla hace referencia programa de comportamiento, la frecuencia y los porcentajes de los encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Figura 30**

*Programa de Comportamiento*



*Nota:* Esta figura hace referencia programa de comportamiento, la frecuencia y los porcentajes de encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Análisis cuantitativo**

Del 100% de trabajadores el 93% manifiestan que es si les gustaría que se implemente programas de capacitación, manuales y código de ética, mientras que un 5% dice que talvez y finalmente un 2% indica que no.

**Análisis cualitativo**

En el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, la mayoría de las personas consideran que se implemente programas de capacitación, manual de políticas y código de ética, tomando en consideración que los lineamientos que serán introducidos en la organización ayudan a la mejora continua de la misma.

**20. Porque medio de comunicación le gustaría conocer sobre el programa de Comportamiento Organizacional para los trabajadores del GAD, Provincial de Zamora Chinchipe.**

**Tabla 23**

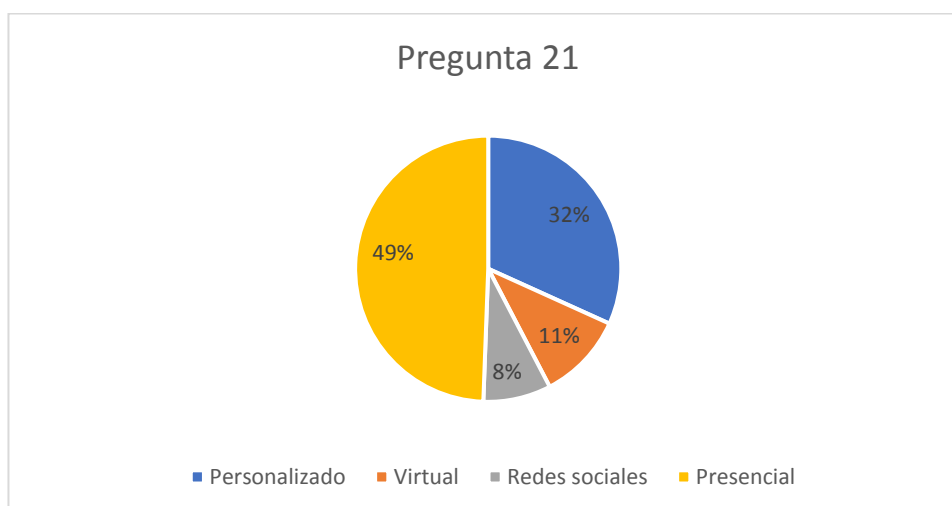
*Medio de Comunicación*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Personalizado	27	32%
Virtual	9	11%
Redes sociales	7	8%
Presencial	42	49%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Esta tabla hace referencia medio de comunicación, la frecuencia y los porcentajes de encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Figura 31**

*Medio de Comunicación*



*Nota:* Esta figura hace referencia medio de comunicación, la frecuencia y los porcentajes de encuestados realizada al personal del GAD de Zamora Chinchipe, 2022.

**Análisis cuantitativo**

Del total de trabajadores en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe el 49% solicita que se haga conocer el programa de comportamiento organizacional de manera presencial, el 32% lo requiere de forma personalizada, mientras que el 11% lo requiere de carácter virtual y finalmente el 8% pide mediante redes sociales.

**Análisis cualitativo**

En el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, a la mayoría de las personas les gustaría que se haga conocer el programa de manera presencial, dado que interactuar de manera directa es mucho más comprensible y productivo cuando se trata de comprender contenido del producto.

## **10 PROPUESTA DE ACCIÓN**

### **10.1 INTRODUCCIÓN**

El presente proyecto de investigación para el GAD Provincial de Zamora Chinchipe para el año 2022, tiene como finalidad contribuir estratégicamente al mejoramiento del buen comportamiento organizacional a través de la mitigación de diferentes problemas identificados dentro de la empresa, tales como falta de comunicación, desmotivación y sobre todo desorganización, los mismos que influyen de manera negativa el rendimiento laboral en la institución.

Además, la necesidad de diseñar un programa de comportamiento organizacional en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, es importante debido que existen ciertos factores negativos que pueden afectar directamente al bienestar de los trabajadores de la entidad, por cuanto la convivencia entre personas o grupos de trabajo, trae aparejada cierta complejidad producto de los conflictos interpersonales e intergrupales que pueden presentarse en el día a día laboral, generando el desajuste de grupos y la falta de compromiso para con la organización.

En tal sentido, la propuesta de un programa de comportamiento organizacional pretende reducir y prevenir actitudes y comportamientos negativos que inciden en la eficiencia y eficacia de los trabajadores de la organización, además el presente proyecto está enfocado a ayudar que la entidad genere un ambiente saludable y de esa manera equilibrar el trabajo y los objetivos organizacionales.

El objetivo de este trabajo es proponer diferentes estrategias para mejorar el comportamiento y de esa manera contribuir para que los colaboradores del GAD de Zamora conozcan lineamientos que permitan una mejor organización dentro de la institución. Así como también conocer cuáles son los efectos negativos de la desorganización dentro del GAD. Por otra parte, buscamos definir estrategias y herramientas que permitan a los directivos mitigar al máximo posible las consecuencias negativas de tales conflictos.

Finalmente, cabe destacar la importancia de los planes comportamiento organizacional ya que permiten comprender las actitudes y orientar el desempeño del

factor humano dentro del GAD de Zamora Chinchipe. De la misma forma, la cultura organizacional contribuye a fomentar buenas relaciones laborales entre los miembros de la organización dentro de un clima organizacional agradable.

## **10.2 PRESENTACIÓN**

El programa propuesto, será de mucha ayuda para el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, el cual plantea estrategias tales como operativa, directiva, de comunicación, y de cultura organizacional. Estas ayudaran a garantizar un adecuado comportamiento organizacional y por ende generar mayor productividad en cada departamento de la institución, donde sin duda alguna los beneficiados serán los colaboradores y ciudadanía en general.

Mediante la presentación del programa de comportamiento organizacional, se podrá prevenir todo tipo de factores o situaciones que perjudiquen a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe. Además, se podrá realizar las gestiones necesarias para minimizar el bajo rendimiento laboral y de esa manera contribuir al buen desarrollo de la institución, esto con el fin de preservar la integridad física y psicosocial de los colaboradores.

Cabe destacar que la seguridad, salud, la capacitación del personal y bienestar, son los beneficios que se puede lograr al introducir un programa de CO. Adicionalmente se pueden establecer disciplinas que estudian el comportamiento organizacional, como son: Administrativo, Psicológico y Sociología con el fin de mantener un Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe más óptimo y seguro.

El programa de comportamiento organizacional propuesto pretende intervenir en el GAD de Zamora Chinchipe con el fin de mejorar el bienestar laboral, ambiente laboral y la cultura organizacional de la institución. Para ello, contempla las siguientes estrategias: operativa, directiva, de comunicación, y de cultura organizacional.

Finalmente, con la introducción de un programa de comportamiento organizacional, se pretende obtener un seguimiento continuo de los colaboradores,

para que pueden tener un mejor desempeño laboral y además poder contribuir al bienestar físico, psicológico y social dentro de la institución.

### 10.3 BENEFICIARIOS

Los beneficiarios serán los colaboradores y usuarios del GAD Provincial de Zamora Chinchipe, los mismos que van a disfrutar de una institución más segura, con disciplinas que estudian el comportamiento organizacional y medidas enfocadas en mantener un buen ambiente laboral.

**Tabla 24**

*Beneficiarios*

<b>Tipo de beneficiario</b>	<b>A quien está dirigido</b>	<b>Resultado</b>	<b>Alcance</b>
<b>Directo</b>	Colaboradores del GAD Provincial de Zamora Chinchipe.	-Establecer disciplinas de comportamiento organizacional. -Mejorar la conducta de los individuos -Garantizar resultados eficaces a través del estudio de los individuos, los grupos y la estructura de la empresa.	520 colaboradores
<b>Indirecto</b>	Ciudadanía general de la Provincia de Zamora Chinchipe	-Mejor atención por parte de los colaboradores del GAD Provincial de Zamora Chinchipe -Realización de los objetivos de la organización	25.510 habitantes (base de datos del GAD Provincial de Zamora Chinchipe)

-Satisfacción del usuario  
-Calidad de vida en el  
trabajo.

*Nota:* Esta tabla hace referencia a los beneficiarios, del GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

## 10.4 ESTRUCTURA

**Figura 32**

*Flujo de Procesos de Propuesta de Acción.*



*Nota:* Esta figura hace referencia al flujo de procesos de la propuesta presentada.





GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL  
**ZAMORA CHINCHIPE**



INSTITUTO TECNOLÓGICO  
**SUDAMERICANO**  
*Hacemos gente de talento!*



**TALENTO HUMANO**  
TECNOLOGÍA SUPERIOR



## PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Septiembre 2022  
Loja – Ecuador

**10.5 Documento Presentado**

**TEMA**

**PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO  
ORGANIZACIONAL**

**Ficha técnica**

Ing. Ana Marcela Cordero Clavijo, Mg.Sc.  
**Rectora**

Ing. Paulina Martínez, Mg.Sc.  
**Vicerrectora Académica**

Tlga. Carla Benítez Torres.  
**Secretaria General**

Diana Rocío Japón Macas  
David Seraquive  
**Autores**

Ing. Jackson Quevedo, Mg.Sc.

**Revisado y Aprobado por**

Zamora – Ecuador, noviembre, 2022

## **INTRODUCCION**

Diseñar un programa de comportamiento organizacional para el GAD de Zamora Chinchipe es importante, ya que de esta manera se logrará que los colaboradores de esta institución estén satisfechos en el ejercicio de sus funciones. Cabe destacar que un ambiente laboral agradable, así como el reconocimiento en el trabajo, repercute en un bienestar familiar y social.

A través del programa, se pueden reducir y hasta prevenir la incomodidad y el estrés. Además de lograr trabajadores más productivos y motivados. Uno de los principales objetivos del programa es desarrollar actividades que aumenten la creatividad y el desarrollo de las capacidades del personal, así como procurar mayor organización en la Institución.

Finalmente, el programa de comportamiento se aplicará con el fin de crear un Clima laboral positivo, a través de actividades que mejoren las relaciones interpersonales a todos los niveles dentro de la institución. Cabe destacar que el comportamiento organizacional juega un papel importante en la convivencia diaria de los colaboradores. Así pues, es de suma importancia la introducción de este programa de comportamiento en el GAD de Zamora Chinchipe.

**OBJETIVO DEL PROGRAMA:**

Proponer estrategias que mejoren el comportamiento organizacional de los colaboradores del GAD provincial de Zamora Chinchipe, a través de diferentes estrategias enfocadas a Bienestar laboral, Ambiente Laboral, Motivación y Factores psicosociales, estas mejoraran la productividad de quienes forman parte de la organización.

## **PRESENTACION DE LA INSTITUCIÓN**

### **GAD PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE**

La provincia de Zamora Chinchipe es una de las 24 provincias que conforman la República del Ecuador, situada en el sur del país, en la zona geográfica conocida como región amazónica principalmente sobre una orografía montañosa única, que la distingue del resto de provincias amazónicas. Su capital administrativa es la ciudad de Zamora, la cual además es su urbe más grande y poblada. Ocupa un territorio de unos 10 556 km<sup>2</sup>, siendo la décima provincia del país por extensión. Limita al norte con la provincia de Morona Santiago, por el occidente con la provincia de Loja, por el este con las provincias peruanas de Bagua y Condorcanqui; y al sur con las provincias de Ayabaca, Huancabamba y San Ignacio también pertenecientes al Perú.

En el territorio zamorano habitan 120416 personas, según la proyección demográfica del INEC para 2020, siendo la tercera provincia menos poblada del país, detrás de Pastaza y Galápagos. La Provincia de Zamora Chinchipe está constituida por 9 cantones, con sus respectivas parroquias urbanas y rurales. Según el último ordenamiento territorial, la provincia de Zamora Chinchipe pertenecerá a una región comprendida también por las provincias de El Oro y Loja, aunque no esté oficialmente conformada, denominada Región Sur.

Su economía se basa en la minería, el comercio, el turismo y la agricultura. Las mayores industrias extracción de la provincia están conformadas por la minera, maderera y agrícola (piscicultura, avicultura, etc.); la prestación de servicios en calidad de funcionarios, empleados públicos, de la pequeña industria y manufactura siguen en importancia.

Las selvas zamoranas son cuna de la nacionalidad indígena shuar. Tuvo distintos períodos migratorios provenientes como los bracamoros. La colonización española se dio con el primer contacto de los indígenas con los españoles, en la cuenca del río Mayo-Chinchipe, en una de las expediciones de Gonzalo Pizarro; durante ese período la máxima y precursora de la provincia sería el Gobierno de Yaguarzongo. Después de la guerra independentista y la anexión de Ecuador a la Gran Colombia, se crea la Provincia de Loja el 25 de junio de 1824, en la que dentro de sus límites se

encontraba el actual territorio zamorano. El 10 de noviembre de 1953 se crea la décima sexta provincia del país, la Provincia de Zamora Chinchipe, cuando se desmembró de la Provincia de Santiago Zamora.

La actual provincia tomó 12 años de espera, pero gracias a la gestión del lojano Benjamín Carrión, el 8 de enero de 1953 se creó definitivamente la provincia de Zamora Chinchipe por división de la provincia de Santiago Zamora, mediante decreto legislativo publicado en el Registro Oficial N° 360 del 10 de noviembre de 1953. Actualmente, esta provincia está integrada por nueve cantones: Zamora, Yantzaza, Centinela del Cóndor, Paquisha, Nangaritzza, Yantzaza, El Panguí, Palanda y Chinchipe (GAD Zamora Chinchipe, 2022.)

### ***Filosofía organizacional***

**Misión.** Fomentar el desarrollo sustentable y sostenible de la provincia, potenciando las capacidades del territorio, fortaleciendo la identidad a través de una gestión participativa, equitativa y solidaria. La Prefectura de Zamora Chinchipe impulsa el desarrollo social, ambiental, agropecuario, productivo, turístico, de cuencas y micros cuencas, de vialidad de la provincia, y de la cooperación internacional y coordina con las entidades de los gobiernos central, regional, municipal y parroquial, para la realización armónica de metas anuales.

**Visión.** Zamora Chinchipe, una provincia desarrollada integral y sistémicamente, altamente productiva, ambientalmente sustentable, que beneficie de forma equitativa a la población y a sus territorios, contando para ello con una red vial adecuada, a través de una gestión coordinada, de mancomunidad y un gobierno provincial fortalecido con un modelo de gestión transparente, liderando procesos de participación ciudadana y control social”.

### **Valores.**

- Mantener un trabajo en conjunto con todas las parroquias rurales buscando el beneficio

- Propender el bien común como principio en la búsqueda de superación y desarrollo provincial.
- Obtener resultados optimizando los recursos.
- Proporcionar los recursos de acuerdo a las necesidades básicas insatisfechas relacionadas con la población y área geográfica.

## GLOSARIO

### A

**Administración:** es un proceso que consiste en las actividades de planeación, organización, dirección y control para alcanzar los objetivos establecidos utilizando para ellos recursos económicos, humanos, materiales y técnicos a través de herramientas y técnicas sistematizadas. Contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.

**Autoestima:** es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter.

**Auto control:** una característica de la personalidad a la que recientemente se la ha dado mayor atención se llama autocontrol. Esta se refiere a la habilidad de un individuo para ajustar su comportamiento a factores situacionales externos.

**Ausentismo:** toda empresa debe mantener bajo el ausentismo dentro de sus filas porque este factor modifica de gran manera los costos, no cabe duda que la empresa no podrá llegar a sus metas si la gente no va a trabajar.

**Autocrático:** no da participación a sus trabajadores en la toma de decisiones.

**Actitudes:** son aprobaciones o desaprobaciones a través de enunciados; es la forma de representar como se siente una persona.

### C

**Carismático:** es el que posee cualidades que hace que sus empleados lo sigan.

**Comportamiento:** el comportamiento es la manera de proceder que tienen las personas u organismos, en relación con su entorno o mundo de estímulos. El comportamiento puede ser consciente o inconsciente, voluntario o involuntario, público o privado, según las circunstancias que lo afecten.

**Compromiso:** Es una obligación contraída, palabra dada. También, es una situación difícil, incomoda, embarazosa o delicada (Significados.com, 2022)

**Comunicación:** el proceso por el cual se unifica la actividad organizada, es un proceso esencial en el sistema organizativo que ayuda a integrar todos los elementos en función de los objetivos de la organización.

### D

**Democrático:** dejar participar a sus trabajadores en la toma de decisiones.

**Disciplina:** en su forma más simple es la coordinación de actitudes con las cuales se instruye para desarrollar habilidades, o para seguir un determinado código de conducta.

### E

**Eficiencia:** significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. En términos generales, se habla de eficacia una vez



que se han alcanzado los objetivos propuestos.

**Eficacia:** es hacer lo necesario para alcanzar o lograr los objetivos deseados o propuestos.

## G

**Grupo:** Se define como dos o más individuos, que se han reunido para alcanzar determinados objetivos específicos.

**Grupos Formales:** son los que tienen como propósito fundamental ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos.

**Grupos Informales:** sus miembros se agrupan principalmente por motivos amistosos y carecen de estructura formal.

## H

**Habilidad:** se refiere a la capacidad de un individuo para desarrollar las diversas tareas de un puesto.

## L

**Liderazgo:** es el proceso de influir en las personas para encausar sus esfuerzos hacia la consecución de una meta o metas específicas.

**Liberal:** da libertad completa, pero quien se toma las decisiones importantes es él.

## M

**Motivación:** Las personas motivadas son aquellas que con gran entusiasmo y convencimiento propio afrontan la tarea que deben ejecutar ya que con ella logran satisfacer sus necesidades.

## O

**Organización:** es un grupo social compuesto por personas, tareas y administración que forman una estructura sistemática de relaciones de interacción, tendientes a producir bienes o servicios o normativas para satisfacer las necesidades de una comunidad dentro de un entorno, y así poder lograr el propósito distintivo que es su misión.

## P

**Personalidad:** se refiere a un conjunto dinámico de características psíquicas de una persona, a la organización interior que determina que los individuos actúen de manera diferente ante una circunstancia.

**Percepción:** diferencias en la forma en que las personas ven las cosas.

**Productividad:** la empresa es productiva si entiende que hay que tener eficacia (logro de metas) y ser eficiente (que la eficacia vaya de la mano del bajo costo) al mismo tiempo.

## R

**Realidad Social:** es distinta de la cognitiva biológica o individual, y consiste en las tendencias socialmente aceptadas en una comunidad.

**Rotación:** es el retiro permanente voluntario e involuntario del personal que labora en una empresa, esta puede ser positiva cuando el individuo no era satisfactorio, pero pudiese ser negativo cuando el personal con conocimientos y experiencia se va de la empresa.

## S

**Satisfacción en el trabajo:** que la cantidad de recompensa que el trabajador recibe por su esfuerzo sea equilibrada y que los mismos empleados se sientan conformes y estén convencidos que es eso lo que ellos merecen.

**Situación:** conjunto de factores o circunstancias que afectan a alguien o algo en un determinado momento. (española, 2022)

(Valle, s.f.)

## T

**Trabajador:** es la persona física que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución

## **MARCO LEGAL DE LA INSTITUCIÓN**

El propósito del Programa de Comportamiento Organizacional permite evaluar y mejorar el clima laboral que pudieren presentarse en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe, para ello se planteará una serie de actividades establecidas, tomando en cuenta que es parte de la normativa legal.

### **Código de Ética de la Declaración**

En el desarrollo del presente trabajo se utilizó lo establecido en el “Código de Ética” de la Declaración de Helsinki el cual tiene relación con los principios éticos para las investigaciones en seres humanos. Según World Medical Asociación (2008), existen 35 principios éticos expuestos en la Declaración de Helsinki, entre los más importantes aplicadas en esta investigación, se citan los siguientes:

Deben tomarse toda clase de precauciones para resguardar la intimidad de la persona que participa en la investigación y la confidencialidad de su información personal y para reducir al mínimo las consecuencias de la investigación sobre su integridad física, mental y social.

Cada individuo potencial debe recibir información adecuada acerca de los objetivos, métodos fuentes de financiamiento, posibles conflictos de interés, afiliaciones institucionales del investigador, beneficios calculados, riesgos previsibles e incomodidades derivadas del experimento y todo otro aspecto pertinente de la investigación. La persona potencial debe ser informada del derecho de participar o no en la investigación y de retirar su consentimiento en cualquier momento, sin exponerse a represalias.

### **Derechos del Buen Vivir**

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, Capítulo segundo de los Derechos del Buen Vivir, sección octava, Trabajo y Seguridad Social, menciona que

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y

retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Nacional, 2008).

La Carta Magna, en el Art. 326, del capítulo segundo de los Derechos del Buen Vivir, sección tercera, Formas de trabajo y su retribución, manifiesta que:

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar y también que toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley (CRE, 2008, Art. 326).

Finalmente, el Art. 363 de la Constitución de la República, establece que “Estado será responsable de: Formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario. (Ecuador, 2007 , 2008.)

## **DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL**

Mediante la entrevista y encuesta realizadas a las máximas autoridades y trabajadores del GAD Provincial de Zamora Chinchipe, quienes laboran en diferentes áreas expresaron la necesidad de contar con unidades o áreas que estén debidamente planificadas para poder generar un comportamiento organizacional basado en la motivación, en la cultura y en prácticas que integren el que hacer de cada uno de los servidores públicos.

Así mismo, los colaboradores supieron manifestar que los cambios en el entorno se manifiestan por las fuerzas generadas de cada una de las variables que la representan y, a su vez, estas producen cambios internos en la cultura organizacional según el grado de incertidumbre percibido por los colaboradores en sus actividades laborales. En este sentido se tiene que la incertidumbre se erige como el principal problema de la organización, con la cual la máxima autoridad debe responder con acciones de tipo estratégico para la consecución de los propósitos organizacionales.

Por otro lado, se pudo diagnosticar que el cambio de autoridades trae sus consecuencias debido a que cada una llega a la entidad con diferentes pensamientos, ideas, propósitos. Por ello, el personal tiene dificultades para adaptarse a las nuevas políticas establecidas por las autoridades que ingresan a la entidad, a causa de ellos muchas de las veces existen favoritismo institucional lo que en ocasiones genera malestar laboral entre colaboradores.

Finalmente se realiza un análisis FODA donde se puede observar los pros y los contras en lo que se refiere a la entidad.

## FODA

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de liderazgo.</li> <li>• Dificultades para mantener una comunicación eficaz</li> <li>• Bajo desempeño laboral</li> <li>• Falta de capacitación</li> <li>• Falta de implementación de programas de organización.</li> <li>• Bajo desarrollo organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambios reglamentarios por nuevas autoridades</li> <li>• Cambio de autoridades</li> <li>• Reducción de presupuesto en el GAD</li> </ul>
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión y dirección positivas</li> <li>• Los colaboradores cuentan con título profesional en su rama</li> <li>• Adecuada imagen institucional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor apoyo por parte del Gobierno central</li> <li>• Buena relación con el gobierno de turno</li> <li>• Capacitaciones al sector administrativo</li> </ul>

*Nota:* Esta figura hace referencia al FODA en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

## CUADRO COMPARATIVO

**Tabla 25**

*Cuadro Comparativo*

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr una mayor integración entre los trabajadores para poder conocer las aptitudes de todos los integrantes.</li> <li>• Al ofrecer puntos de vista primordiales ayudará a las autoridades a mejorar la cultura organizacional en beneficio de la misma y por ende a brindar un mejor servicio a la ciudadanía en general.</li> <li>• Proporcionar una guía valiosa para ayudar a las distintas dignidades a crear culturas en las que los colaboradores sean amigables, corteses, accesibles, expertos y prestos para responder a las necesidades internas y externas.</li> <li>• Trabajadores más eficientes y eficaces.</li> <li>• Proporciona perspectivas que ayudarán a entender mejor un mundo laboral que está en cambio constante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un mal clima laboral entre trabajadores lo que no permite tener un mejor desempeño institucional.</li> <li>• Tomar las decisiones de forma prematura.</li> <li>• Falta de compromiso tanto de subordinados como jefes inmediatos.</li> <li>• La fricción entre los funcionarios, por la carga laboral que existe por parte de los superiores, genera un mal clima laboral</li> <li>• Falta de capacitación constante, por parte del departamento de Talento Humano referente a varios temas relacionados a cambios constantes dentro del comportamiento organizacional.</li> </ul>

*Nota:* Esta tabla hace referencia al cuadro comparativo, del GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

## Propuesta de Acción

Tabla 26

### Resumen del plan de acción

Perspectivas	Objetivos estratégicos	Indicadores	Meta	Acciones
<b>Bienestar laboral</b>	Conocer cuáles son aquellos factores internos y externos que causan el cansancio de los colaboradores con la finalidad de disminuir el efecto.	Bienestar laboral efectivo en los trabajadores.	Medir el agotamiento profesional de los trabajadores.	Proponer el cuestionario Burnout con el fin de medir cansancio de los trabajadores.
	Mejorar el ambiente laboral a través de un cronograma de pausas activas con el fin de que los colaboradores se sientan mejor.	Ambiente laboral positivo.	Minimizar el estrés entre los colaboradores.	Elaborar un cronograma de pausas activas, en horarios y fechas específicas con el fin de minimizar el estrés de los trabajadores.
	Mejorar las condiciones de trabajo mediante el reacondicionamiento del lugar de trabajo.	Condiciones de trabajo adecuadas.	Lograr condiciones de trabajo positivas	Proponer la mejora del acondicionamiento de los espacios de trabajo
<b>Motivación</b>	Mejorar la motivación en la institución a través de reconocimientos.	Motivar a los colaboradores a ser más activos.	Alcanzar una mejor motivación.	Proponer que se realice la entrega de un reconocimiento al trabajador más eficiente.
	Incrementar la motivación de los colaboradores mediante un taller formativo.	Motivación adecuada.	Lograr que los colaboradores tengan un motivo para trabajar.	Proponer talleres que mejoren la formación y las aptitudes de los colaboradores.
	Plantear la actividad los voluntarios para mejorar la motivación de los colaboradores.	Cumplimiento de actividades de motivación.	Proponer una actividad de motivación.	Proponer la dinámica denominada Los voluntarios.
<b>Factores psicosociales</b>	Proteger los empleados de la discriminación y el acoso a través de medidas preventivas.	Empleados que se sientan apoyados por la Institución.	Lograr un ambiente libre de discriminación.	Proponer medidas que prevengan la discriminación en la institución.
	Conocer el sentir de los colaboradores acerca de su estabilidad laboral utilizando la actividad Brainstorming.	Estabilidad laboral adecuada.	Plantear acciones que permitan una mejor estabilidad laboral.	Proponer una actividad de Brainstorming para medir los factores psicosociales del lugar de trabajo.



<b>Cultura Organizacional</b>	Describir las directrices de los trabajadores con el fin de que conozcan cada función que ellos cumplen.	Directrices claras.	Detallar directrices de los colaboradores.	Compartir con los colaboradores que directrices deben seguir para cumplir sus labores.
	Evaluar la organización de la institución utilizando la actividad isla desierta.	Organización institucional adecuada.	Establecer una mejor organización	Realizar la actividad denominada la isla desierta en la cual se analiza la organización

*Nota:* Esta tabla hace referencia al resumen del plan de acción, en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

## PROPUESTA DE ACCIÓN

### DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

#### Perspectiva No 1: Bienestar laboral

Estrategia 1.- Proponer el cuestionario Burnout con el fin de medir cansancio de los trabajadores.

#### *CUESTIONARIO BURNOUT*

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

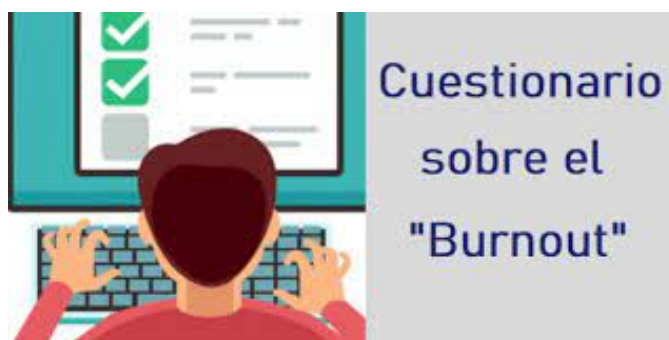
0 = Nunca.
1 = Pocas veces al año o menos.
2 = Una vez al mes o menos.
3 = Unas pocas veces al mes.
4 = Una vez a la semana.
5 = Unas pocas veces a la semana.
6 = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	

14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	
OBSERVACIONES:		
.....		
.....		
RESULTADOS:		
.....		
.....		

**Figura 33**

*Cuestionario Burnout*



*Nota:* Esta figura hace referencia a la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

- **Actividades desarrolladas:**
  - Elaborar el cuestionario Burnout de acuerdo a las necesidades del GAD.
  - Imprimir el cuestionario.
  - Aplicar el cuestionario a los colaboradores del GAD de Zamora.
  - Publicar los resultados.

- **Presupuesto**

**Tabla 27**

Presupuesto

Detalle	Valor
Impresión de cuestionario	50\$
Inspección en la institución	No necesita presupuesto
<b>Total</b>	<b>50\$</b>

*Nota:* Esta tabla hace referencia al presupuesto, en la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

Estrategia 2.- Elaborar un cronograma de pausas activas, en horarios y fechas específicas con el fin de minimizar el estrés de los trabajadores.

**Tabla 28***Cronograma de pausas activas*

Día	Lunes y miércoles	Martes y jueves	viernes
hora	10H00 AM	10H00 AM	11H00 AM
Tiempo minutos	Movilidad articular	Flexibilidad	Relajación y respiración
2	Falanges y mano	Bíceps y tríceps	Respiración diafragmática
2	Hombros y cuello	Deltoides	Respiración a ritmo basal
2	Cadera	Paravertebrales abdominales y	Control de cuerpo
2	Pierna y rodilla	Cuádriceps e iscotibiales	Respiración lenta y fluida
2	Tobillo	Gastrocnemio y tibial anterior	Respiración rápida y con mantención de aire

*Nota:* Esta tabla hace referencia al presupuesto, en la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

**Figura 34***Pausas Activas*

*Nota:* Esta figura hace referencia a la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

- **Actividades desarrolladas:**
  - Establecer el tipo de pausas activas.
  - Imprimir las hojas.
  - Colocar en las estafetas las hojas con las instrucciones.
- **Presupuesto**

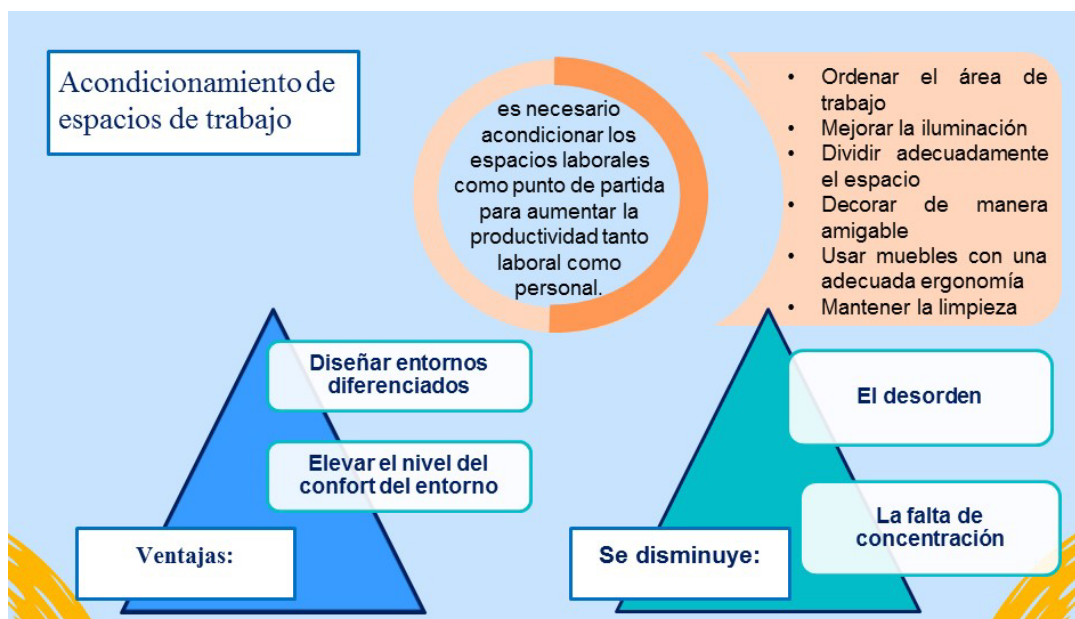
**Tabla 29***Presupuesto*

Detalle	Valor
Impresión de hojas	50\$
Colocar en estafetas	No necesita presupuesto
<b>Total</b>	<b>50\$</b>

*Nota:* Esta tabla hace referencia al presupuesto, en la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

Estrategia 3.- Proponer la mejora del acondicionamiento de los espacios de trabajo  
**Figura 35**

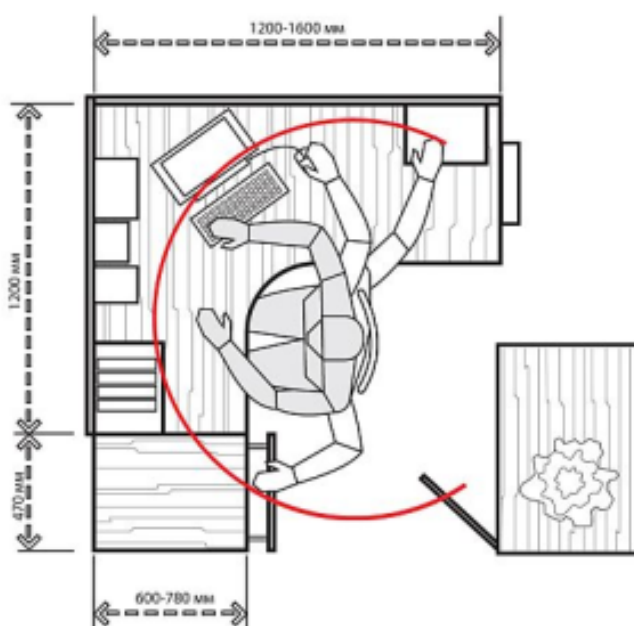
*Acondicionamiento del lugar de trabajo*



*Nota:* Esta figura hace referencia a la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

**Figura 36:**

*Orden adecuado en el área del trabajo*



*Nota:* Esta figura hace referencia a la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

- **Actividades desarrolladas:**

- Gracias a la observación realizada en el GAD y teoría consultada acerca de acondicionamiento, se propone varias ideas que ayuden a mejorar el espacio en donde los colaboradores realizan su trabajo.
- Se consultará con un profesional en diseño de interiores que ayudará a mejorar la presente actividad.
- Se dará a conocer que ventajas proporciona acondicionar el ambiente de trabajo.
- El acondicionamiento buscara disminuir el desorden y la falta de concentración de los colaboradores.
- Se compartirán la información acerca de acondicionamiento de trabajo con todos los colaboradores, a fin de que ellos la pongan en práctica.

- **Presupuesto**

**Tabla 30**

*Presupuesto*

Detalle	Valor
Impresión de hojas	50\$
Profesional de Interiores	50\$
<b>Total</b>	<b>100\$</b>

*Nota:* Esta tabla hace referencia al presupuesto, en la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

## Perspectiva No 2: Motivación

Estrategia 4.- Proponer que se realice la entrega de un reconocimiento al trabajador más eficiente.

**Figura 37**

*Entrega de reconocimiento*



*Nota:* Esta figura hace referencia a la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

- **Actividades desarrolladas:**
  - Establecer que parámetros se van a tomar en cuenta para el trabajador más eficiente.
  - Para el reconocimiento se otorgará una placa para conmemorar al mejor colaborador, así mismo se publicará el reconocimiento en las redes social de la institución.
- **Presupuesto**

**Tabla 31**

*Presupuesto*

Detalle	Valor
Impresión de hojas	50\$
Presentar propuesta	No necesita presupuesto
<b>Total</b>	<b>50\$</b>

*Nota:* Esta tabla hace referencia al presupuesto, en la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.



Estrategia 5.- Proponer el taller “un trabajador motivado, es un trabajador eficiente”

**Figura 38**

*Taller para mejorar la formación y aptitudes de los colaboradores*

<b>Tema</b>	<b>Un trabajador motivado, es un trabajador eficiente</b>
<b>Objetivo</b>	Motivar a los colaboradores del GAD
<b>Justificación</b>	Mediante la observación se notó la falta de motivación entre los colaboradores, por ello el taller es plenamente justificable.
<b>Modalidad</b>	Presencial, ya que de esta manera se logrará una mejor motivación entre los asistentes
<b>Duración</b>	2 jornadas de 2 horas cada una
<b>Destinatarios</b>	Colaboradores del GAD de Zamora Chinchipe
<b>Requerimientos técnicos y de conectividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poseer un proyector</li> <li>• Tener una red WIFI</li> </ul>
<b>Registro</b>	Mediante correo electrónico
<b>Materiales usados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carpeta</li> <li>• Hojas</li> <li>• Esfero</li> <li>• Celular</li> <li>• Ropa cómoda</li> </ul>
<b>Contenidos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición</li> <li>• Motivación y estados mentales</li> <li>• Tipos de teorías y modelos</li> <li>• Teorías y modelos psicológicos</li> <li>• Autocontrol</li> <li>• Teoría del incentivo</li> <li>• Teoría de reducción de pulsiones</li> <li>• Teoría de la disonancia cognitiva</li> <li>• Teorías de contenido</li> <li>• Otras teorías sobre la motivación</li> <li>• Razones motivacionales y racionalidad</li> <li>• La motivación en el trabajo</li> <li>• Variables motivacionales</li> <li>• Causas de la motivación</li> <li>• Desmotivación</li> </ul>
<b>Al finalizar el taller se otorgará un certificado de participación</b>	

*Nota:* Esta figura hace referencia a la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

- **Actividades desarrolladas:**
  - Contratar al capacitador.
  - Organizar y determinar todo lo necesario para el normal desarrollo del taller
  - Asistir en todo lo necesario dentro del taller.

- **Presupuesto**

**Tabla 32**

*Presupuesto*

Detalle	Valor
Pago a capacitador	100\$
Compra de material para asistentes	50\$
Refrigerio	50
<b>Total</b>	<b>200\$</b>

*Nota:* Esta tabla hace referencia al presupuesto, en la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

Estrategia 6.- Proponer la dinámica denominada Los voluntarios.

**Figura 39**

*Los voluntarios*

<b>LOS VOLUNTARIOS</b>	
<b>OBJETIVO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Superar los bloqueos emocionales.</b></li> <li>• <b>Desarrollar una conciencia de sí mismo y de sus sentimientos.</b></li> <li>• <b>Desarrollar sensibilidad y percepción acerca de las demás personas y del mundo en torno a sí.</b></li> </ul>	
<b>TIEMPO:</b> <b>Duración: 20 Minutos</b>  <b>TAMAÑO DEL GRUPO:</b> <b>Ilimitado</b>	<b>MATERIAL:</b> Ninguno  <b>LUGAR:</b> GAD Zamora  Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.
<b>DESARROLLO</b>	
<p><b>I. El instructor aclara cómo los elementos psicológicos que contribuyen para crear un conflicto en alguien, pueden ser personificados. Como demostración de este método de aumentar el conocimiento interno en un grupo relativamente grande, solicita voluntarios para participar de una experiencia.</b></p> <p><b>II. A fin de ayudar a los participantes a comprender los sentimientos que los llevaron a la decisión de presentarse o no como voluntarios, el instructor del grupo comentará lo siguiente: "En verdad, no necesito los voluntarios, pero me gustaría que ustedes se situaran en la experiencia que acaban de vivir, la de intentar decidir si se presentarían o no como voluntarios. Imaginen a dos personas dentro de la cabeza de ustedes. Una le dice que se presente y la otra le dice lo contrario. Visualicen una conversación entre las dos, en la cual intentan convencerse mutuamente, hasta que una de ellas vence."</b></p>	

**III. Terminada esta presentación, el instructor pide a los voluntarios que se confronten, no verbalmente, y vean lo que pasa, cerrando para eso los ojos durante unos dos o tres minutos, imaginando ese encuentro.**

**IV. Finalizado el tiempo, los participantes relatarán al grupo sus visualizaciones.**

**V. Las historias individuales generalmente aclaran las consideraciones que entran en conflicto en el proceso de tomar la decisión de presentarse o no como voluntario.**

**VI. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.**

*Nota:* Esta figura hace referencia a la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

- **Presupuesto**

**Tabla 33**

*Presupuesto*

Detalle	Valor
Lugar para hacer la actividad	No necesita presupuesto
Realizar actividad	No necesita presupuesto
<b>Total</b>	No necesita presupuesto

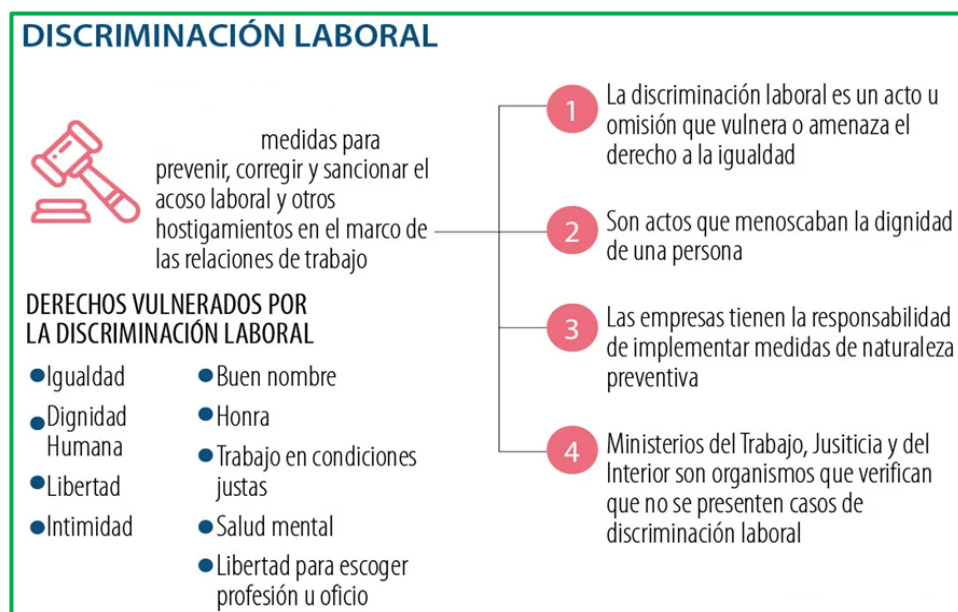
*Nota:* Esta tabla hace referencia al presupuesto, en la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

### Perspectiva No 3: Factores psicosociales

Estrategia 7.- Proponer medidas que prevengan la discriminación en la institución.

**Figura 40**

*Medidas para prevenir discriminación laboral*



*Nota:* Esta figura hace referencia a la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

- **Actividades desarrolladas:**
  - Establecer medidas para prevenir la discriminación en el trabajo.
  - Compartir con los colaboradores las medidas propuestas.
- **Presupuesto**

**Tabla 34**

*presupuesto*

Detalle	Valor
Impresión de hojas	50\$
Presentar propuesta	No necesita presupuesto
<b>Total</b>	<b>50\$</b>

*Nota:* Esta tabla hace referencia al presupuesto, en la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

Estrategia 8.- Proponer una actividad de Brainstorming para medir los factores psicosociales del lugar de trabajo.

### Figura 41

#### *Brainstorming*



*Nota:* Esta figura hace referencia a la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

- **Actividades desarrolladas:**

- Lanza ideas al aire sin necesidad de levantar la mano antes de hablar.
- Se prohíben las críticas y comentarios sobre otros temas.
- Haz contribuciones cortas y directas siempre que sea posible. La mejor contribución consiste simplemente en un eslogan.
- El moderador escribirá todas las propuestas en la pizarra.
- Después de la evaluación de las ideas y de la discusión abierta (tiempo aproximado: 1 hora), se elegirá la idea ganadora.

- **Presupuesto**

### Tabla 35

#### *Presupuesto*

Detalle	Valor
Impresión de normas de la actividad	40\$
Ejecutar Brainstorming	No necesita presupuesto
<b>Total</b>	<b>40\$</b>

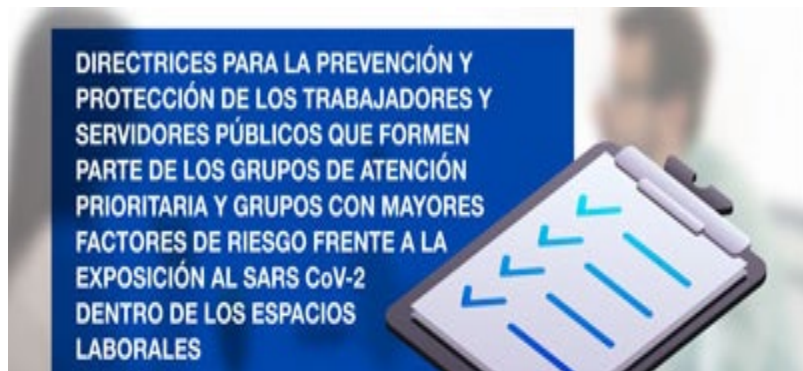
*Nota:* Esta tabla hace referencia al presupuesto, en la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

## Perspectiva No 4: Cultura Organizacional

Estrategia 9.- Compartir con los colaboradores que directrices deben seguir para cumplir sus labores.

### Figura 42

*Directrices*



*Nota:* Esta figura hace referencia a la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

- **Actividades desarrolladas:**
  - Establecer que directrices deben seguir los colaboradores.
  - Imprimir las hojas.
  - Presentar directrices.
- **Presupuesto**

### Tabla 36

*Presupuesto*

Detalle	Valor
Impresión de hojas	50\$
Presentar directrices	No necesita presupuesto
<b>Total</b>	<b>50\$</b>

*Nota:* Esta tabla hace referencia al presupuesto, en la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

Estrategia 10.- Realizar la actividad denominada la isla desierta en la cual se analiza la organización de los participantes.

### Figura 43

*La isla desierta*



*Nota:* Esta figura hace referencia a la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

- **Actividades desarrolladas:**

- La actividad comienza con una breve introducción, en la que se les comunica a los participantes que está por ocurrir una catástrofe mundial y que fueron seleccionados para sobrevivir en una isla desierta.
- Se les informa que podrían llevar 2 objetos cada uno, se les indica que, en pocos minutos y de manera individual, piensen qué llevarían.
- Luego, se solicita que se reúnan en duplas y se les notifica que deberán elegir 2 de los 4 objetos que en conjunto llevarían.
- Posteriormente, se pide que cada dupla se reúna con otra, y se da la misma consigna, cada subgrupo de 4 integrantes deberá tomar la decisión sobre cuáles 2 objetos llevar. Y así, se sigue reuniendo a los mini grupos hasta que sólo queden 2, se indica la misma consigna (que elijan 2 de los 4 objetos) y luego se propone que seleccionen solo uno.

- **Presupuesto**

**Tabla 37**

*Presupuesto*

Detalle	Valor
Impresión de hojas	50\$
Presentar propuesta	No necesita presupuesto
<b>Total</b>	<b>50\$</b>

*Nota:* Esta tabla hace referencia al presupuesto, en la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.





Proponer que se realice la entrega de un reconocimiento al trabajador más eficiente, con el fin de crear un ambiente en el que los trabajadores se sientan motivados, trabajen más productivamente y sean más eficientes.	Talento Humano y Autoridades			x									
Proponer talleres que mejoren la formación y las aptitudes de los colaboradores.	Talento Humano	x	x	x									
Proponer la dinámica denominada Los voluntarios	Talento Humano												
Plantear medidas que prevengan la discriminación en la institución, basado en puntos de vista primordiales y así contribuir a la generación de un buen comportamiento organizacional.	Talento Humano y SSO	x											
Proponer Actividades destinadas al esparcimiento e integración del personal.	Talento Humano y Directores departamentales		x										
Proponer una actividad de Brainstorming para medir los factores psicosociales del lugar de trabajo	Talento Humano y SSO	x		x									
Elaborar una lista de roles y responsabilidades de los trabajadores.	Talento Humano	x											
Compartir con los colaboradores que directrices deben seguir para cumplir sus labores.	Talento Humano	x	x	x									
Realizar la actividad denominada la isla desierta en la cual se analiza la organización de los participantes.	Talento Humano y Directores departamentales		x										

*Nota:* Esta tabla hace referencia al cronograma en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

## PRESUPUESTO

Todo programa de Comportamiento requiere de una inversión en dinero, una vez se obtienen los resultados del diagnóstico, se evalúan los posibles costos, no requiere de mayor inversión, solo del compromiso de los directivos del GAD de Zamora Chinchipe.

El presupuesto con que cuenta la institución para la ejecución del Programa de Comportamiento Organizacional es de MIL NOVENTA DOLARES (\$ 1.090). La descripción de cómo se ha de invertir dicho monto se explica en la siguiente tabla.

**Tabla 39**

*Presupuesto*

Perspectiva No 1: Bienestar laboral	
Detalle	Valor
1. Capacitaciones para fortalecer la vida laboral	200\$
2. Inspección para identificar que limita el bienestar laboral	50\$
3. Cuestionario Burnout	50\$
Perspectiva No 2: Ambiente Laboral	
Detalle	Valor
4. Cronograma de pausas activas	50\$
5. Reacondicionamiento del lugar de trabajo	50\$
6. Cliente misterioso	50\$
Perspectiva No 3: Motivación	
Detalle	Valor
7. Entrega de reconocimiento	50\$
8. Talleres para mejorar la formación y aptitudes de los colaboradores	200\$
9. Reacondicionamiento del lugar de trabajo	0\$
Perspectiva No 4: Factores psicosociales	
Detalle	Valor
10. Medidas para prevenir discriminación laboral	50\$
11. Actividad de esparcimiento	150\$
12. Brainstorming	40\$

---

Perspectiva No 5: Cultura Organizacional

---

Detalle	Valor
13. Lista de roles	50\$
14. Directrices	50\$
15. La isla desierta	50\$
<b>TOTAL</b>	<b>1090\$</b>

---

*Nota:* Esta tabla hace referencia al presupuesto, en la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

## 11 CONCLUSIONES

- La información bibliográfica utilizada durante la investigación permitió identificar la importancia, requisitos y requerimientos para un Programa de Comportamiento Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe.
- La aplicación de instrumentos de evaluación, tales como entrevistas y encuestas permitió conocer que la mayoría de los colaboradores piensan firmemente que es necesario un Programa de Comportamiento Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe.
- La creación de Programa de Comportamiento Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe, durante el año 2022 permitirá mejorar el bienestar laboral en la institución.
- Los resultados obtenidos durante el desarrollo de la propuesta permitieron demostrar a las autoridades la necesidad de un Programa de Comportamiento Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe.
- Los resultados obtenidos en las entrevistas planteadas a las autoridades y colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe, permitieron conocer las condiciones que influyen en el Bienestar Laboral de la institución, así como la factibilidad de un Programa de Comportamiento Organizacional en la institución.

## 12 RECOMENDACIONES

- Se recomienda usar información bibliográfica validada y actualizada para poder crear un buen Programa de Comportamiento Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe.
- Es recomendable aplicar instrumentos de evaluación, tales como entrevistas y encuestas para crear de mejor manera Programa de Comportamiento Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe.
- Se recomienda crear un Programa de Comportamiento Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe.
- Es recomendable socializar la creación de un Programa de Comportamiento Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe.
- Es recomendable y factible la propuesta de un Programa de Comportamiento Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe, ya que así lo determinan los resultados obtenidos en las entrevistas planteadas a las autoridades y colaboradores de la institución.

### 13 BIBLIOGRAFIA

- ¿Para qué sirve el estudio del comportamiento organizacional? (2016). *ESA BUSINESS*.
- Alles, M. A. (2008). *ALLES, M. A. Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competenci*. Buenos Aires: Granica.
- Benitez Torres, T. (04 de Junio de 2018). Marco Institucional ITSS. *Marco Institucional ITSS*. Loja, Loja, Ecuador. Recuperado el 04 de Junio de 2018
- Blogger, P. B. (08 de 2015). *Motivacion Laboral*. Obtenido de <http://motivacion-06.blogspot.com/p/blog-page.html>
- Camus, J. C. (2009). Tienes 5 segundos. En J. C. Camus, *Tienes 5 segundos* (pág. 60). Santiago - Chile: Escuela de periodismo Universidad Diego Portales.
- Carillo, M. V. (2005). La Nueva Publicidad Digital. *Servicios Digitales y Contenidos Interactivos que Generen 'Experiencias' en los Consumidores*, Red de Revistas Científicas de América Latina,.
- Chinchipe, G. P. (2022).
- Contreras, F. G. (Noviembre de 2015). [www.scielo.conicyt.cl](http://www.scielo.conicyt.cl). Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34292015000400014](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34292015000400014)
- Cruz, N. D. (2004). La Motivación, Comunicación y Actitudes. *PERSPECTIVAS PSICOLÓGICAS*, 92.
- David, D. y. (2022). Obtenido de [https://www.canva.com/es\\_es/](https://www.canva.com/es_es/)
- Diaz, L. (2011). *LA OBSERVACION*.
- digitales, R. (2016 de 2016). [gredos.usal.es](http://gredos.usal.es). Obtenido de <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/131421/Recursos%20digitales.pdf;jsessionid=2FAF24A5DC69516014CEFB1943F26DDF?sequence=1>
- Economipedia. (2022). *Comportamiento Organizacional*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/comportamiento-organizacional.html>
- Ecuador, A. N. (30 de noviembre de 2007 , 2008.). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de Constitución de la República del Ecuador: [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

- ECURED. (10 de 11 de 1953). *Provincia de Zamora Chinchipe (Ecuador)*. Obtenido de [https://www.ecured.cu/Provincia\\_de\\_Zamora\\_Chinchipe\\_\(Ecuador\)](https://www.ecured.cu/Provincia_de_Zamora_Chinchipe_(Ecuador))
- ENRIQUE, F. C. (2021). Las ventajas de analizar el comportamiento organizacional. *Wara Jana*.
- Escobedo, J. M. (2014). *Ista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa. La Difusión del Trabajo Académico Como Parte Fundamental de la Mercadotecnia Educativa*.
- española, R. a. (2022). *Asociación de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/situaci%C3%B3n>
- Espinosa de Rios , M., & Morillo Vivanco, R. A. (1993). *Nociones Básicas de Investigación Científica*. Loja: Gradimar.
- Fernández, I. G. (2016). *Universitat Obertade Catalunya*. Obtenido de <http://disseny.recursos.uoc.edu>: <http://disseny.recursos.uoc.edu/recursos/dis-marca/4-los-colores-2/>
- Ferreño, E. (26 de agosto de 2018). *Professional Review*. Obtenido de [www.profesionalreview.com](http://www.profesionalreview.com): <https://www.profesionalreview.com/2018/08/26/adobe-indesign-que-es/>
- GAD Zamora Chinchipe, 2. (s.f.).
- García-Valcárcel Muñoz-Repiso, G.-V. (2016 de 2016). *gredos.usal.es*. Obtenido de Recursos digitales para la mejora de la enseñanza y el aprendizaje: <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/131421/Recursos%20digitales.pdf;jsessionid=2FAF24A5DC69516014CEFB1943F26DDF?sequence=1>
- Gil, E. P. (2002). Identidad y nuevas tecnologías. [www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/gil0902/gil0902.html](http://www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/gil0902/gil0902.html).
- Gómez, A. P. (2004). *La cultura escolar en la sociedad neoliberal*. Málaga: Morata, cuarta edición.
- investigación, T. e. (2008). *academia.edu*. Obtenido de [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41375407/Tecnicas\\_e\\_Instrumentos\\_Material\\_de\\_clases\\_1.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTecnicas\\_e\\_Instrumentos\\_Material\\_de\\_clas.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AK](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41375407/Tecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clases_1.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clas.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AK)

- ISTS. (2022). ISTS.
- Japon, D. (2022). Obtenido de [https://www.canva.com/es\\_es/](https://www.canva.com/es_es/)
- Kaufmann-Argueta, J. (Febrero de 2014). Publicidad Tradicional a la Digital. *Universidad de Navarra*.
- Lifeder. (2021). *Método fenomenológico*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/metodo-fenomenologico/>
- línea, R. d. (2009 de 2009). *www.dialnetunirioja.es*. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi50rXQqbfqAhVChOAKHQxiBdwQFjAJegQIBRAB&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4781052.pdf&usg=AOvVaw1ApWv0Fo6A2fTXpVr6wF7Y>
- López, R. G. (2020). *Opencourseware*. Obtenido de <https://ocw.unican.es/course/view.php?id=270>
- map, G. (2022). *Zamora Chinchipe*. Obtenido de [https://www.google.com/maps?q=google+maps+gad+zamora+chinchipe&rlz=1C1UUXU\\_esEC1002EC1002&gs\\_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAEYADIFCCEQoAEyBQghEKABOgcIABBHELADogcIABCwAxBDOgUIABCABDoECAAQQzoICAAQgAQQsQM6CwgAEIAEELEDEIMBOgUILhCABDoGCC4QChAToggIABAeEBYQEzoECAAQEzoKCAAQHh](https://www.google.com/maps?q=google+maps+gad+zamora+chinchipe&rlz=1C1UUXU_esEC1002EC1002&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAEYADIFCCEQoAEyBQghEKABOgcIABBHELADogcIABCwAxBDOgUIABCABDoECAAQQzoICAAQgAQQsQM6CwgAEIAEELEDEIMBOgUILhCABDoGCC4QChAToggIABAeEBYQEzoECAAQEzoKCAAQHh)
- María Eugenia Sánchez Ramos. (2013). *fido.palermo.edu*. Obtenido de [fido.palermo.edu](https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2007/02_auspicios_publicaciones/actas_diseno/articulos_pdf/049A7.pdf):  
[https://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/encuentro2007/02\\_auspicios\\_publicaciones/actas\\_diseno/articulos\\_pdf/049A7.pdf](https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2007/02_auspicios_publicaciones/actas_diseno/articulos_pdf/049A7.pdf)
- Martinez, C. (S/F). *lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/instrumentos-investigacion-documental-campo/>
- Minera, S. (2016). Teorías del comportamiento organizacional. *Seguridad Minera*.
- Mohammad. (2000). *Metodología de la Investigación*.
- Munari, B. (1907).
- Olivero Sánchez , F. R., & Navas Montes , Y. (2010). Calidad de la Educación Superior en América Latina. En F. R. Olivero Sánchez, & Y. Navas Montes, *Calidad de la Educación Superior en América Latina* (pág. 30; 1). Cuba: Editorial Universitaria. Recuperado el 18 de 06 de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliosudamericanolojasp/detail.action?>




docID=3188503&query=Calidad%20de%20educaci%C3%B3n%20superior  
%20para%20america%20latina

- Orange, F. (2016). *fundaciónorange.es*. Obtenido de [http://www.fundacionorange.es/wp-content/uploads/2016/11/eE\\_La\\_transformacion\\_digital\\_del\\_sector\\_educacion-1.pdf](http://www.fundacionorange.es/wp-content/uploads/2016/11/eE_La_transformacion_digital_del_sector_educacion-1.pdf)
- Paredes, M. E. (s.f.). La motivación y el comportamiento organizacional. *Gestiopolis*.
- Pro, Q. (2022). *Que es una encuesta*. Obtenido de [https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html#que\\_es\\_encuesta](https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html#que_es_encuesta)
- PSICOCODE. (2022). *Método hermenéutico: Definición y Características*. Obtenido de <https://psicocode.com/filosofia/metodo-hermeneutico/>
- Quijada, D. F. (2014). Tecnologías de la persuasión.
- Raffino., M. E. (25 de Septiembre de 2020). *concepto.de/entrevista*. Obtenido de [concepto.de/entrevista: https://concepto.de/entrevista/](https://concepto.de/entrevista/)
- RIZO, A. S. (2018). Importancia del comportamiento organizacional para los estudiantes de Administración de Empresas. *Revista Multi-Ensayos*, vol. 4, no 7, p. 10-14.
- ROBBINS, S. P. (1999). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. MEXICO.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Mexico : Pearson educación.
- Robles, F. (S/F). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/disenio-metodologico-investigacion/>
- Romero González, R. E. (2008). *Organizational behavior , Comportamiento organizacional , Administración de empresas , Management*. Mexico: Miguel Ángel Porrúa.
- Rubio, P. M. (2018). REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL. *REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL*.
- Ruiz, J. E. (1995). *Enfoque de gestion planeacion y control de recursos*. Tercera edición .
- Sánchez Ramos, M. E. (2012). El Concepto Diseño en el taller de Diseño: Reflexiones Teóricas. *Insigne Visual*, 6.
- Significados.com. (2022). *Compromiso*. Obtenido de <https://www.significados.com/compromiso/>

- Spadaro, J. (2021). Teoría del Comportamiento organizacional. *Ensamblage de ideas*.
- Tena Suck , A. (1995). Manual de Investigación Documental: Elaboración de tesinas. Ilustrada, erimpresa. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=jl8UIVp1xJIC&dq=que+es+el+metodo+fenomenologico+de+investigacion&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.ec/books?id=jl8UIVp1xJIC&dq=que+es+el+metodo+fenomenologico+de+investigacion&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Torres, C. (2010). Universidad Técnica de Ambato. Especialización en Bibliotecología y documentació.
- Unexplicamx.com. (17 de 06 de 2020). *Antecedentes del comportamiento organizacional*. Obtenido de <https://unexplicamx.com/antecedentes-del-comportamiento-organizacional/>
- Unexplicamx.com. (17 de 06 de 2020). *Antecedentes del Comportamiento Organizacional*. Obtenido de <https://unexplicamx.com/antecedentes-del-comportamiento-organizacional/>
- Unidas, N. (S/F). *academicimpact.un.org*. Recuperado el 18 de Junio de 2018, de [academicimpact.un.org](https://academicimpact.un.org):  
<https://academicimpact.un.org/es/content/educaci%C3%B3n-superior>
- Valle, E. (s.f.). *academia*. Obtenido de academia:  
[https://www.academia.edu/8488826/Glosario\\_de\\_terminos\\_de\\_Comportamiento\\_Organizacional](https://www.academia.edu/8488826/Glosario_de_terminos_de_Comportamiento_Organizacional)
- Vicerrectoría Académica Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (2018). *Biblioteca.ucv.cl*. Recuperado el 20 de Junio de 2018, de [http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/metodos\\_tecnicas\\_investigacion.php](http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/metodos_tecnicas_investigacion.php)
- Weller, M. (2011). *Producción Académica*.
- Yair, F. T. (2018). *El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral*. Peru.

## 14 ANEXOS

## 14.1 CERTIFICACION DE APROBACIÓN VICERRECTORADO

  
INSTITUTO TECNOLÓGICO  
SUDAMERICANO  
*desarrollando gente de talento*

VICERRECTORADO ACADÉMICO

---

Loja, 13 de Julio del 2022  
Of. N° 426 -VDIN-ISTS-2022


Sr.(ta). JAPON MACAS DIANA ROCIO  
**ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO**  
Ciudad


De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el anteproyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA EL GAD PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE, PARA EL AÑO 2022**, el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha, para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (el/la) Mgs. JACKSON MICHAEL QUEVEDO JUMBO.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,

  
Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.  
**VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL ISTS**

  
VICERRECTORADO  
SUDAMERICANO

---

Matriz: Miguel Riofrío 156-25 entre Sucre y Bolívar. Telfs: 07-2587258 / 07-2587210 Pagina Web:  
[www.tecnologicosudamericano.edu.ec](http://www.tecnologicosudamericano.edu.ec)

VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 13 de Julio del 2022  
Of. N° 428 -VDIN-ISTS-2022

Sr.(ita). SERAQUIVE ABAD DAVID FRANCISCO  
**ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO**  
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el anteproyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **"PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE, PARA EL AÑO 2022"**, el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha, para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (el/la) Mgs. JACKSON MICHAEL QUEVEDO JUMBO.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.


Atentamente,




Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.  
**VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL ISTS**



### 14.2 CERTIFICADO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO



**INSTITUTO TECNOLÓGICO  
SUDAMERICANO**  
*hacemos parte de tu futuro*



**TALENTO HUMANO**  
*hacemos parte de tu futuro*

Loja, 27 de junio de 2022

Ingeniero  
José Cléver Jiménez Cabrera  
**PREFECTO PROVINCIAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE.**  
Presente. -

De nuestra consideración:


Reciba usted un cordial y atento saludo de parte de quienes hacemos la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, así mismo permitamos llegar con deseos de éxito en las labores que usted muy acertadamente dirige.

En calidad de Director de Titulación, he considerado oportuno plantear el tema denominado **"Programa de Comportamiento Organizacional para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Zamora Chinchipe, para el año 2022,** el que busca contribuir de manera directa a los procesos de gestión efectiva de uno de los recursos más importantes de la empresa como lo es el recurso humano y así mejorar la productividad de la institución y el buen desempeño de los colaboradores y trabajadores a su cargo.

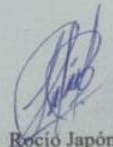
Para la ejecución del proyecto antes mencionado se asignó a los estudiantes **Diana Rocío Japón Macas** con C.I 1900566777 y **David Francisco Seraquive Abad** con C.I. 1104822505, mismos que necesitan de su previa autorización para el levantamiento de información, investigación in situ o virtual y socialización de la propuesta de acción en la entidad a la que usted direcciona y precede.

A la espera de su gentil atención y aprobación nos despedimos agradeciéndole de antemano su predisposición y colaboración para que la academia a través de la investigación contribuya al desarrollo y bienestar organizacional.

Atentamente,



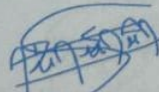
**Ing. Jackson Michael Quevedo, Mgs  
DIRECTOR DEL PROYECTO**



**Diana Rocío Japón Macas  
ESTUDIANTE RESPONSABLE**

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE  
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO  
- RECIBIDO -

FECHA: 28-6-2022 HORA: 6:54



**David Francisco Seraquive Abad  
ESTUDIANTE RESPONSABLE**

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE  
SECRETARÍA GENERAL  
GESTIÓN DOCUMENTAL

27 JUN 2022 1.6243

HORA: 15:40 ANEXO: 2/3


RECIBE: .....

Email: [drjapon01@tecnologicosudamericano.edu.ec](mailto:drjapon01@tecnologicosudamericano.edu.ec)  
[drjapon01@tecnologicosudamericano.edu.ec](mailto:drjapon01@tecnologicosudamericano.edu.ec)  
 Contacto: 0967915861

Talento Humano  
de sus actividades y atención  
sobre el proyecto.  
CJ

no es la dirección  
de trabajo

### 14.3 CERTIFICADO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO



**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE**

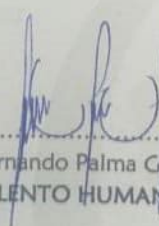
Zamora, 16 de septiembre de 2022


El Suscrito, Ing. Pablo Fernando Palma Gálvez, SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE, a petición de parte interesada y en forma legal.

**CERTIFICO:**

Que los señores. DAVID FRANCISCO SERAQUIVE ABAD, con cedula de identidad Nro. 1104822505 y DIANA ROCÍO JAPÓN MACAS con cedula de identidad Nro. 1900566777 han realizado la respectiva **SOCIALIZACIÓN Y ENTREGA DE LOS RESULTADOS DE SU PROYECTO DE TITULACIÓN**, denominado "PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE PARA EL AÑO 2022".

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, y faculto a la parte interesada para que haga uso del presente en lo que estime conveniente a sus intereses.

  
Pablo Fernando Palma Gálvez  
SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO DEL GADPZCH



Jorge Mosquera y Francisco de Orellana  
www.zamora-chinchipe.gob.ec  
(593) 7 2605132 2605373

#### 14.4 DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, noviembre de 2022

**Nombres:** Diana Rocío

**Apellidos:** Japón Macas

**Cédula de Identidad:** 1900566777

**Carrera:** Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

**Semestre de ejecución del proceso de titulación:** abril – noviembre 2022

**Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:**  
**PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LOS**  
**TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO**  
**PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE, PARA EL AÑO 2022.**

En calidad de estudiante del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado 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. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y demás son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, me hago responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para EL INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, 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 dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

.....  
DIANA ROCIO JAPON MACAS

C.I.: 1900566777



Loja, noviembre de 2022

**Nombres:** David Francisco

**Apellidos:** Seraquive Abad

**Cédula de Identidad:** 1104822505

**Carrera:** Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

**Semestre de ejecución del proceso de titulación:** abril – noviembre 2022

**Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:**

**PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE, PARA EL AÑO 2022.**

En calidad de estudiante del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado 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. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y demás son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, me hago responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para EL INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, 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 dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

.....  
DAVID FRANCISCO SERAQUIVE ABAD

C.I.: 1104822505

## 15 ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Conste por el presente documento la Cesión de los Derechos del proyecto de investigación de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA. - Por sus propios derechos; el Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mg.Sc., en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera; y, Diana Recio Japón Macas y David Francisco Seraquive Abad, en calidad de autores del proyecto de investigación de fin de carrera; mayor de edad emite la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA. - Diana Recio Japón Macas y David Francisco Seraquive Abad, realizó la Investigación titulada: **PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE, PARA EL AÑO 2022**, para optar por el título de Tecnólogo en la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección de la Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mg.Sc.

TERCERA. - Es política del Instituto que los proyectos de investigación de fin de carrera se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

CUARTA. - Los comparecientes el Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mg.Sc., en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera y Diana Recio Japón Macas y David Francisco Seraquive Abad, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: **PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE, PARA EL AÑO 2022**, a favor del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

QUINTA. - Aceptación. - Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de noviembre del año 2022.

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mg.Sc.

DIRECTOR

C.I.: 1104288418

Diana Rocío Japón Macas

ESTUDIANTE

C.I. 1900566777

David Francisco Seraquive Abad

ESTUDIANTE

C.I. 1104822505





## 15.2 PRESUPUESTO

**Tabla 41:** *Presupuesto General*

<b>Detalle</b>	<b>Valor</b>
Pago a capacitador	100\$
Compra de material para asistentes	50\$
Impresión de fichas de observación	50\$
Impresión de cuestionario	50\$
Impresión de hojas	350\$
Contratar a especialista	50\$
Pago a capacitador	100\$
Compra de material para asistentes	50\$
Refrigerio	100
Alquilar el local	150\$
Impresión de normas de la actividad	40\$
<b>Total</b>	<b>1.090\$</b>

*Nota:* Esta tabla hace referencia al presupuesto, en la actividad propuesta para mejorar el comportamiento en el GAD Provincial de Zamora Chinchipe, 2022.

## 15.3 MODELO DE ENTREVISTA Y/O ENCUESTA

### 15.3.1 ENCUESTA

Estimado/a, reciba un cordial saludo de parte de la carrera de la Tecnología de Gestión de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, La presente encuesta tiene como finalidad recolectar información sobre nuestro proyecto de titulación denominado; PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE, PARA EL AÑO 2022, cuyo objetivo es mejorar y garantizar el bienestar y rendimiento laboral de los individuos que conformar la organización, la confiabilidad y transparencia del mismo es muy importante, ya que los datos proporcionados serán utilizados con fines académicos.

**1. ¿Cuál es su edad?**

- Menos de 20 años
- De 21 a 35 años
- De 36 a 50 años
- Mas de 50 años

**2. ¿Cuál es su género?**

- Masculino  Femenino  Otros

**3. Su nivel de educación es:**

- Primaria  Secundaria  Tercer nivel  Cuarto nivel

**4. Departamento al que pertenece:**

- Prefectura
- Vice prefectura
- Dirección de Obras Públicas y Vialidad
- Dirección de Planificación
- Secretaria General
- Dirección Financiera
- Dirección Administrativa
- Dirección de Gestión Ambiental
- Dirección de Riego y Drenaje
- Dirección de Procuraduría Sindica
- Dirección de Compras Publicas
- Dirección de Comunicación Social
- Dirección de Gestión Social, Turismo e Interculturalidad
- Dirección de Mantenimiento de Maquinaria y Transportes

**5. Su tiempo de permanencia en la entidad es:**

- Menos de 1 año  De 1 a 4 años  De 5 a 9 años  De 10 años en adelante

**6. ¿Conoce Usted sobre el tema de comportamiento organizacional?**



- Si       No       Talvez
7. **¿En su lugar de trabajo, Usted ha recibido constantemente capacitaciones referentes al tema de “Comportamiento Organizacional”?**
- Si       No       Talvez
8. **¿Conoce Usted sobre los beneficios que obtienen las empresas al introducir programas de comportamiento organizacional?**
- Si       No       Talvez
9. **¿Consideras que es de gran importancia que el GAD Provincial de Zamora Chinchipe implemente programas innovadores de comportamiento organizacional?**
- Si       No       Talvez
10. **¿Cree Usted que es importante que la entidad abandone los modelos tradicionales de estructura en favor de un sistema más plano, colaborativo y de equipos fluidos?**
- Si       No       Talvez
11. **¿Considera usted que la introducción de planes, proyectos o programas contribuye al bienestar social para los colaboradores?**
- Si       No       Talvez
12. **¿Consideras que las autoridades de esta entidad deberían preocuparse más por el bienestar y salud laboral de sus colaboradores?**
- Si       No       Talvez
13. **¿En tu lugar de trabajo tienes acceso a los recursos, equipos, herramientas y materiales necesarios para realizar tu trabajo adecuadamente?**
- Si       No       Talvez
14. **¿Consideras que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?**
- Si       No       Talvez
15. **¿En qué lapso de tiempo se realizan evaluaciones de bienestar laboral?**
- Semestral     Anual     Cada año     Cada dos años
16. **¿Existe una buena comunicación y trabajo en equipo entre tus compañeros de trabajo?**
- Si       No       Talvez

17. **¿Cree Usted que el resultado de una adecuada gestión organizacional obedecerá en gran medida a cómo se da la motivación, la creatividad, la productividad y el sentido de pertenencia de los miembros de la organización para lograr un mejor uso del capital humano?**
- Si       No       Talvez
18. **¿Considera Usted que el GAD Provincial de Zamora Chinchipe debe introducir programas de equilibrio organizacional, lo cual ayudará a alcanzar la cooperación y satisfacción de los empleados, un liderazgo activo y un ambiente profesional?**
- Si       No       Talvez
19. **¿Considera Usted que los programas de comportamiento organizacional sea una herramienta necesaria para beneficio de todo tipo de organizaciones, como empresas, organismos de gobierno, escuelas y organizaciones de servicios, etc.?**
- Si       No       Talvez
20. **¿Cree Usted que el estudio del comportamiento organizacional contribuye como eje dinamizador de la eficiencia y eficacia en las empresas?**
- Si       No       Talvez
21. **Porque medio de comunicación le gustaría conocer sobre el programa de Comportamiento Organizacional para los trabajadores del GAD, Provincial de Zamora Chinchipe.**
- Personalizado     Virtual     Redes Sociales     Presencial

### 15.3.2 ENTREVISTA

Estimado/a, reciba un cordial saludo de parte de la carrera de la Tecnología de Gestión de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, es grato dirigirme a Usted, y a su vez solicitarle de la manera más cordial y afectuosa la aplicación de una entrevista con preguntas abiertas, mismas que tiene como finalidad recoger información para nuestro proyecto de investigación titulado “PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE, PARA EL AÑO 2022, la información facilitada para el presente proyecto será de confidencialidad.

**Tabla 42:** *Entrevista Aplicada*

<b>Nombres y Apellidos</b>	
<b>Cargo en la Organización</b>	
<b>Tiempo de empleabilidad</b>	
<b>Cantidad de personal a su cargo</b>	

1. ¿Qué es para usted el Comportamiento organizacional y desarrollo organizacional?
2. Dentro de la entidad, ¿cual es el mayor problema al no poder diagnosticar a tiempo los factores de un mal comportamiento organizacional?
3. ¿Cree usted que es indispensable que la que la organización cuente con programas, manuales, reglamentos internos, organigrama institucional entre otros para el buen desarrollo y progreso de la misma?
4. ¿Cree Usted que premiar e incentivar salarialmente a los colaboradores es una estrategia productiva?
5. ¿Considera Usted que la falta de capacitación al personal que la bora e la entidad disminuye el rendimeinto laboral?
6. Según su criterio, considerando algunos factores como el estrés laboral, salario bajo, mala relación con los compañeros entre otros, ¿cree usted que introducir programas innovadores sería la solución para lograr el bienestar laboral y por ende al buen desarrollo organizacional?
7. Desde su punto de vista, ¿cuales son las consecuencias de no contar con un buen clima organizacional?
8. ¿Cuales serian las ventajas y los beneficios de contar con la introduccion de un programa de comportanmiento organizacional en la entidad?
9. ¿Porque medio de comunicación sería factible conocer sobre el programa de Comportamiento Organizacional para los trabajadores del GAD, Provincial de Zamora Chinchipe?

## 16 EVIDENCIA FOTOGRÁFICA

### FASE 1



### FASE 2







## 16.1 ENTREGA DE RESULTADOS

Al GAD Provincial de Zamora Chinchipe se le hizo llegar de manera formal la presente propuesta de acción, misma que fue receptada por el Subdirector de Talento Humano, Ing. Pablo Palma Gálvez.



www.soydelisuda.com



INSTITUTO TECNOLÓGICO  
SUDAMERICANO  
¡avanzando juntos!



TALENTO HUMANO  
TECNOLOGÍA SUPERIOR

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL  
**ZAMORA CHINCHIPE**




PROGRAMA DE  
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Septiembre 2022  
Loja – Ecuador

www.soydelisuda.com



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL  
**ZAMORA CHINCHIPE**

Loja – Ecuador 2022



INSTITUTO TECNOLÓGICO  
SUDAMERICANO  
¡avanzando juntos!



TALENTO HUMANO  
TECNOLOGÍA SUPERIOR

📍 Campus Loja  
Miguel Ríofrío 156 – 26 sucre y Bolívar

📞 0968015134  
🌐 /institutosudamericano Loja