



**ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL  
VICERRECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL**



**PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (Internos):**

**Área del proyecto:** Ciencias Básicas  Ciencias Aplicadas

**FACULTAD:** Facultad de Ciencias Administrativas

**DEPARTAMENTO:** Departamento de Estudios Organizacionales y Desarrollo Humano

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** Desarrollo Humano

**1 Proyecto de Investigación**

**Título:** Medición del clima laboral: creación y validación de una herramienta para el contexto organizacional en Ecuador

**Resumen del proyecto**

El clima laboral resulta uno de los elementos que se han estudiado ampliamente a nivel de organizaciones laborales, sin embargo, todavía no se ha comprendido tanto su medición a nivel de descripción de contextos específicos, como su separación del concepto de cultura organizacional (Cardona & Cruz, 2014; Denison, 1996). En este sentido, en Ecuador, si bien se reconoce la necesidad del estudio del clima laboral, visto en normativas relacionadas con los estudios de riesgos laborales, los instrumentos que se aplican para medir el clima laboral no se han desarrollado para el contexto organizacional donde se aplican. Así, se hace relevante la realización de una investigación que crear un instrumento válido y confiable para el contexto organizacional ecuatoriano que permita medir el clima laboral. En función de este objetivo, se aplicarán técnicas cualitativas y cuantitativas de recogida y análisis de información. De esta manera, los resultados obtenidos servirán de descriptores reales del contexto cultural donde se aplica.

**Palabras clave (3-5):** clima laboral, cultura, contexto organizacional, Ecuador

**2 Datos personales y académicos del Director del Proyecto**

Apellidos: Ramos Ramos	Dirección particular: Avenida República del Salvador y Portugal, Twin Towers, 7G, Quito
Nombres: Valentina	
Lugar y fecha de nacimiento: La Habana, 23-01-1981	
Cargo actual en la EPN: Profesor titular	Teléfono casa: Teléfono celular: 0979189102
Fecha nombramiento definitivo: 01-10-2014	Teléfono oficina:
Horas de dedicación al proyecto: 100 horas semestrales	Ext. EPN: Correo electrónico: valentina.ramos@epn.edu.ec

**Formación de pregrado y postgrado**

Títulos	Fecha	Institución / Universidad/País
Licenciado en Psicología	2003	Facultad de Psicología / Universidad de La Habana / Cuba
Máster en Comunicación Organizacional	2007	Facultad de Comunicación / Universidad de La Habana / Cuba
Doctor en Psicología	2013	Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação / Universidade do Porto / Portugal



ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL  
VICERECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL



<b>3 Datos personales y académicos del Docente colaborador</b>		
Apellidos: Mejía Guzmán	Dirección particular: Pasaje "B" N. 63-107 y Sabanilla, Cotacollao	
Nombres: Kleber Hernán		
Lugar y fecha de nacimiento: San Gabriel (Carchi) 16-10-59	Teléfono casa: 2537597	
Cargo actual en la EPN: Profesor principal a tiempo completo	Teléfono celular: 0984620535	
Fecha ingreso a la EPN: 01-10-2000	Teléfono oficina: 2507144	
Horas de dedicación al proyecto: 70 horas semestrales	Ext. EPN: 1814	
Correo electrónico: klever.mejia@epn.edu.ec		
<b>Formación de pregrado y postgrado</b>		
<b>Títulos</b>	<b>Fecha</b>	<b>Institución / Universidad</b>
Lcdo. en Administración Pública	1987	Central del Ecuador
Lcdo. en Contabilidad y Auditoría	1992	Central del Ecuador
Doctor en Administración Pública	2001	Central del Ecuador
Magister en Administración Pública	1997	Fundación Getulio Vargas, Río de Janeiro, Brasil
Magister en Prevención de Riesgos Laborales	2014	Central del Ecuador



4	<p><b>Objetivos, hipótesis y resultados esperados de esta propuesta de investigación</b></p> <p>- <b>Objetivos</b></p> <p><b>Objetivo general</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Crear un instrumento válido y confiable para el contexto organizacional ecuatoriano que permita medir el clima laboral</li></ul> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Definir un estado del arte asociado a la medición del clima laboral de acuerdo a estudios realizados en otros contextos.</li><li>• Identificar los elementos de la cultura organizacional que son percibidos como influyentes en el clima laboral de las organizaciones del Ecuador</li><li>• Determinar la confiabilidad y validez de un instrumento creado para medir el clima laboral en el contexto ecuatoriano a partir de la percepción de la influencia de los elementos culturales previamente identificados</li></ul> <p>- <b>Hipótesis</b></p> <p>La definición de elementos culturales del contexto organizacional ecuatoriano permite la creación y validación de una herramienta para medir la percepción del clima laboral en el Ecuador.</p> <p>- <b>Resultados esperados</b></p> <p>Como resultado de este estudio se espera contar con una herramienta validada, diseñada para medir clima laboral en el contexto ecuatoriano. Esta herramienta servirá como insumo fundamental para investigaciones que se realicen sobre el clima laboral, así como para estudios de riesgo laboral en el Ecuador.</p> <p>Como parte de la investigación se espera tener dos publicaciones y al menos una presentación de los resultados en congresos científicos.</p> <p>- <b>Potenciales Usuarios</b></p> <p>Una vez que como resultado final de la investigación se espera obtener una herramienta que mida el clima laboral, los principales usuarios de la misma serán los investigadores que realicen estudios sobre este tema, así como los profesionales de las organizaciones responsables por evaluar el clima de sus organizaciones laborales.</p>
5	<p><b>Relevancia de esta propuesta de investigación con los objetivos científicos del departamento y su Línea de Investigación.</b></p> <p>Esta investigación se desarrolla de acuerdo a la línea de investigación de “Desarrollo Humano”, que propone la comprensión de los elementos de la organización que inciden en el comportamiento humano, así como los elementos del comportamiento humano que inciden en el desarrollo organizacional.</p> <p>Este estudio resulta, además, pertinente teniendo en cuenta la preocupación del Gobierno ecuatoriano por mejorar la calidad de vida de las personas a nivel del trabajo, tal y como se expresa en el Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador que explicita que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus laborales en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Constituyente, 2008, p.152). Así, también aparece declarado en el Objetivo 9 del plan del “buen vivir”, que las personas tienen derecho de estar en un trabajo digno. En este sentido, se indica que el trabajo debe apuntar a la felicidad del hombre, potenciando los talentos que existen en las organizaciones (Ecuador, 2013).</p> <p>En este sentido, la comprensión de los factores que inciden en la percepción del clima laboral va a permitir no sólo el conocimiento de las dinámicas relacionales entre el trabajador y su organización, sino la identificación de medidas que contribuyan a la calidad de vida del trabajador en su ambiente laboral.</p>



**6 Descripción del proyecto, metodología, cronograma de trabajo y justificación del equipo requerido**

**- Descripción del proyecto (Máximo una carilla)**

El clima organizacional ha recobrado interés por parte de los investigadores, especialmente los que tienen una visión desde la psicología organizacional, al rescatar el concepto desde la noción de resultado perceptual del ambiente laboral (Hernández & Valencia, 2014). Según Randhawa y Kaur (2014), el clima laboral se vincula a la “atmósfera” que existe dentro de los límites de la organización y que se percibe como real por parte de los trabajadores (Randhawa & Kaur, 2014). De este modo, en las formas consensuadas de percibir el clima aparecen componentes del ambiente asociados a las características de la organización y a cómo estas características afectan emocionalmente al trabajador y/o a los trabajadores (Hernández & Valencia, 2014; Lau, 1976; Patterson & West, 2005).

De acuerdo con Hernández y Valencia (2014), existen dos elementos de la organización que afecta al clima laboral: las variables de la organización como estructura y las políticas adoptadas por la administración, y los procesos humanos que ocurren dentro de la organización como la comunicación, el liderazgo y el tipo de relación interpersonal (Hernández & Valencia, 2014). Estos elementos organizacionales se pueden incluir dentro de un concepto más abarcador que es la cultura organizacional.

Como muestra de que existe un interés por parte del Gobierno ecuatoriano en el tema de la mejora de las condiciones laborales, se han tomado medidas asociadas a la prevención y disminución de riesgos laborales impulsadas por el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto Ecuatoriano de la Seguridad Social. En este sentido se han implementado medidas dirigidas a auditar los sistemas de riesgos laborales en las organizaciones, donde se incluye la realización de diagnósticos relacionados con la seguridad y la salud (Social, 2010), entre los que se encuentran los diagnósticos del clima laboral. Este tipo de diagnóstico también ha sido utilizado para destacar organizaciones de acuerdo a estándares de mejores prácticas de ambiente laboral de acuerdo con la metodología del Great Place to Work® (Work, 2012).

Sin embargo, a pesar de la importancia que cobra el ambiente en las organizaciones en Ecuador, los métodos de estudio del clima laboral se han centrado fundamentalmente en dos tipos de herramientas: el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (Istas, 2014) y la metodología propuesta por el Great Place to Work® (Work, 2012). Si bien es cierto que ambos métodos resultan interesantes, en el primer caso, el Cuestionario fue diseñado en idioma castellano para España, respetando características culturales de este contexto (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno, & Molinero, 2014). En el segundo caso, el procedimiento de medición del clima es controlado por el propio grupo del Great Place to Work® pues tienen el copyright de la herramienta que aplican. Además, esta propuesta se generaliza para los distintos espacios nacionales en donde tienen sus diferentes sedes, siendo que las mismas variables son aplicadas independientemente del contexto laboral (Work, 2012).

Estas razones justifican la necesidad de la creación de un instrumento que mida clima laboral para el contexto organizacional del Ecuador teniendo en cuenta no sólo el interés que el Gobierno Ecuatoriano da a la calidad del vida y de trabajo, sino debido a la importancia de la cultura que influye en que existan características específicas en las organizaciones ecuatorianas. De este modo, podemos afirmar que la percepción del clima laboral en Ecuador, que va a ser consecuencia de estas características culturales contextuales, va a ser diferente en comparación con otras culturas.

**- Metodología y diseño de la investigación**

**Enfoque**

La investigación tendrá un enfoque de tipo mixto tanto para la recogida de la información, así como para su análisis.

**Tipo de investigación**

La investigación tendrá un carácter exploratorio en sus inicios para luego ser de tipo correlacional.



# ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

## VICERECTORADO DE

### INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL



#### **Muestra**

La muestra será identificada a partir de las características de las organizaciones de acuerdo a su base jurídica y sector, de manera que tenga una distribución de forma homogénea.

#### **Técnica de recogida de información**

La recogida de información se realizará a partir de análisis de documentos, específicamente, del análisis de estudios realizados previamente en otros contextos relacionados con la medición del clima laboral. Posteriormente, se elaborará una herramienta destinada a la identificación de elementos culturales para medir el clima laboral, que servirá como insumo para el diseño de la herramienta final para medir el clima laboral.

#### **Procedimiento**

Para la investigación se identificarán inicialmente los elementos culturales que han demostrado ser significativos en los estudios de clima laboral previamente realizados en otros contextos. Esta información servirá como insumo a la elaboración de un cuestionario que será aplicado para determinar los elementos de la cultura organizacional que son percibidos como influyentes en el clima laboral del contexto organizacional ecuatoriano.

Una vez determinados los elementos de la cultura relevantes para el clima laboral del Ecuador, se elaborará un cuestionario para medir clima laboral con preguntas relacionadas con estos elementos culturales. Esta herramienta será aplicada y validada para el contexto ecuatoriano de forma subjetiva y objetiva, a partir de opiniones de expertos y cálculos de coeficientes de fiabilidad.

#### **Bibliografía**

- Hernández, R., & Valencia, S. M. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría Y Administración*, 59(1), 229–257.
- Istas. (2014). CoPsoQ. Barcelona: ISTAS.
- Randhawa, G., & Kaur, K. (2014). Organizational Climate and its Correlates. *Journal of Management Research (09725814)*, 14(1), 25–40
- Lau, A. W. (1976). Organizational Climate: A Review of Recent Literature. In *Annual Meeting of the Western Speech Communication Association* (p. 30). San Francisco: Educational welfare national institute of education
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO.
- Patterson, M., & West, M. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 379–408. doi:10.1002/job.312
- Work, G. P. to. (2012). Great Place to Work. USA: Great Place to Work Institute, Inc.



**ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL  
VICERECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL**



Cronograma de trabajo anual:


Actividad	Meses											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Elaboración del estado del arte de la medición del clima laboral	█	█										
Identificación de elementos culturales asociados al clima laboral	█	█										
Elaboración y aplicación de una herramienta de cultura y clima laboral			█	█	█							
Análisis de datos obtenidos					█							
Redacción y presentación de artículo científico con los primeros datos obtenidos					█	█						
Elaboración y aplicación de una herramienta sobre clima laboral						█	█					
Análisis de datos obtenidos							█					
Ajuste de la herramienta							█					
Validación de la herramienta final							█	█	█			
Presentación de los resultados. Redacción y presentación de artículo científico con resultados finales									█	█	█	█

- 7 **Fecha de inicio**  
Fecha estimada: Primer semestre de 2015
- 8 **Tiempo dedicación docentes, infraestructura, equipamientos y fondos adicionales.**  
Para el director del proyecto se designarán 100 horas semestrales, y 70 horas semestrales el profesor colaborador.



ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL  
VICERECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL



9	<b>Presupuesto estimado para la ejecución del presente proyecto</b>	
	<b><u>Año 1</u></b>	
	<b>Lista de ítems (por favor especifique)</b>	<b>Cantidad solicitada (US \$)</b>
	1. Contratación de pasantes	
	Contratación de estudiantes	2000
	Contratación de especialistas en análisis estadístico	1000
	<b>Subtotal</b>	<b>3000</b>
	2. Equipos	
	<b>Subtotal</b>	
	3. Reactivos y materiales de laboratorio	
	Reproducción de cuestionarios	100
	<b>Subtotal</b>	<b>100</b>
	4. Literatura especializada	
	<b>Subtotal</b>	
	5. Viajes técnicos y de muestreo	200
	<b>Subtotal</b>	<b>200</b>
	6. Presentación de ponencias en congresos internacionales	
	Presentación de ponencias	1000
	Publicaciones	700
	<b>Subtotal</b>	<b>1700</b>
	<b>TOTAL AÑO 1</b>	<b>5000</b>
10	Nombre: Valentina Ramos Ramos Pasaporte: H521989	
<b>DECLARACION DEL JEFE DE DEPARTAMENTO</b>		
Esta propuesta ha sido aprobada por el Consejo del DESODEH, en Sesión <u>10-03-2015</u> mediante Resolución No. <u>DESODEH 004</u> y las instalaciones, incluyendo personal, edificios, equipo y recursos financieros están a disposición del aplicante de acuerdo con las especificaciones que se encuentran en esta aplicación.		
 JEFE DEL DEPARTAMENTO Nombre: Gustavo Franklin Herrera Piedra CC: <u>1705570248</u>		Quito, <u>12-03-2015</u> (lugar y fecha)



# ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

## VICERECTORADO DE

### INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL



#### HOJA DE VIDA DEL DIRECTOR DEL PROYECTO

##### Datos personales

<b>Ramos Ramos</b>	<b>Valentina</b>
Apellidos	Nombres
M: ( )    F: (X)	
23 de enero de 1981	Cubana / Portuguesa
Sexo	Fecha de Nacimiento
	Nacionalidad
	E-mail
	Teléfono oficina:
	Celular: 0979189102
	Teléfono casa: 026002958
República del Salvador y Portugal, Twin Towers II, 7G / Quito	
Dirección particular / Ciudad	

##### Educación Universitaria. Proveer el nombre de los títulos de pregrado y postgrado (Ing., Magister, Ph.D.)

Títulos	Período	Institución/Universidad	Ciudad/País	Tema de tesis de grado
Licenciado en Psicología	1998-2003	Facultad de Psicología / Universidad de La Habana	La Habana/ Cuba	Comunicación de valores corporativos
Máster en Comunicación Organizacional	2003-2007	Facultad de Comunicación / Universidad de La Habana	La Habana/ Cuba	Impacto de un modelo de gestión de valores en el sentido de pertenencia de los trabajadores del GECYT
Doctor en Psicología	2007-2013	Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação / Universidade do Porto	Oporto/ Portugal	El papel del contexto organizacional definido por elementos culturales y no culturales en el proceso de estrés laboral

##### Experiencia investigativa y en ejecución de proyectos (cite los tres más relevantes)

Período	Título del proyecto	Posición /Actividades realizadas
2012	A articulação entre valores individuais e organizacionais e a sua relação com a perceção de stress ocupacional	Co-Director
2008-2013	El papel del contexto organizacional definido por elementos culturales y no culturales en el proceso de estrés laboral	Responsable
2013	Stresse ocupacional e Cultura organizacional	Responsable

##### Publicaciones, patentes, prototipos o productos (cite las cinco más relevantes o las más recientes)

1. Ramos, V., Cassola, G.A., Jáuregui, L.C., & Crespo, J.C.M. (2008). La importancia de la identificación de los riesgos psicológicos. *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales* (53).
2. Ramos, V., & Jordão, F. (2012). The relationship between cultural and non-cultural elements as a way to describe organizational context. *Psicologia.com*, 16(7). <http://hdl.handle.net/10401/5459>
3. Ramos, V., Jordão, F., & Morais, T. (2012). Desarrollo y validación del inventario para medir la articulación entre la persona y la organización (inventario apo) *Evaluar*, 12, 60 – 82.
4. Ramos, V., & Jordão, F. (2013). Are public workers more stressed than private workers? The relationship between work stress and value congruence. *Psychology Research*, 3(7).
5. Ramos, V., & Jordão, F. (2014). Género y estrés laboral: Estudio de semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(2), 218-229.

##### Experiencia profesional , otros trabajos científicos y técnicos





**ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL  
VICERECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL**



**Experiencia profesional:**

2003-2005: Técnico n Gestión de Recursos Humanos. Empresa de Gestión del Conocimiento y la Tecnología, Cuba  
2005-2007: Consultor. Empresa de Gestión del Conocimiento y la Tecnología, Cuba  
2008-2013: Investigador. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal  
2013-2014: Profesor de post-grado. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal

**Otros trabajos científicos y técnicos:**

Ramos, V., & Jordão, F. (2010). Description of the organizational culture in entities of oporto, portugal, trough identification of their values: An exploratory study. Paper presented at the VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia, Braga. <http://www.actassnip2010.com>

Morais, T., Ramos, V., & Jordão, F. (2011). Developing a person-organization fit questionnaire considering the contextualization of organizational values. Paper presented at the 15th Conference of the EAWOP, Maastricht.

Ramos, V., Morais, T., & Jordão, F. (2011). A comparative study between public and private portuguese organizations considering their organizational values. Paper presented at the 15th Conference of the EAWOP, Maastricht.

Morais, T., Ramos, V., & Jordão, F. (2012). A articulação entre valores individuais e organizacionais e a sua relação com a perceção de stress ocupacional. Paper presented at the 1º Congresso Nacional da Ordem dos Psicólogos Portugueses, Lisbon.

Ramos, V., Morais, T., & Jordão, F. (2012). Género y estrés ocupacional: Un estudio sobre diferencias de acuerdo a los factores de riesgo, la relación con la cultura organizacional y los mecanismos de coping al estrés. Paper presented at the 1º Congresso Nacional da Ordem dos Psicólogos Portugueses, Lisbon.

Ramos, V., & Jordão, F. (2012). Influencia de la articulación de valores personales y organizacionales en la creación de estrategias de coping al estrés laboral: Propuesta de un modelo. Paper presented at the VII Simpósio sobre Comportamento Organizacional, Lisbon.

Ramos, V., & Jordão, F. (2013). Are public organizations more stressed than private? A study of work stress considering value congruence. Paper presented at the 16th EAWOP Congress, Münster.



**ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL  
VICERECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL**



**HOJA DE VIDA DEL DOCENTE COLABORADOR DEL PROYECTO**

**Datos personales**

<b>MEJÍA GUZMÁN</b>		<b>KLÉBER HERNÁN</b>	
Apellidos		Nombres	
M: ( X )	F: ( )	10-10-59	Ecuatoriana
Sexo	Fecha de Nacimiento	Nacionalidad	E-mail klever.mejia@epn.edu.ec
Pasaje "B" N. 63-107 y Sabanilla, Cotocollao, Quito			Teléfono oficina: 2507144, ext. 1814
Dirección particular / Ciudad			Celular: 0984620535
			Teléfono casa: 2537597

**Educación Universitaria. Proveer el nombre de los títulos de pregrado y postgrado (Ing., Magister, Ph.D.)**

Títulos	Período	Institución/Universidad	Ciudad/País	Tema de tesis de grado
Lcdo. Administración Pública	Enero 1987	Universidad Central del Ecuador	Quito, Ecuador	
Lcdo. En Contabilidad y Auditoría	Enero 1992	Universidad Central del Ecuador	Quito, Ecuador	
Doctor en Administración Pública	Marzo 2000	Universidad Central del Ecuador	Quito, Ecuador	
Master en Administración Pública	Julio 1997	Fundación Getulio Vargas	Río de Janeiro, Brasil	El Sistema de Capacitación en el Sector Público Ecuatoriano
Master en Prevención de Riesgos del Trabajo	Julio 2014	Universidad Central del Ecuador	Quito, Ecuador	Propuesta de organización del servicio de seguridad y salud en el trabajo, para una Universidad Pública Ecuatoriana: caso Escuela Politécnica Nacional, de la ciudad de Quito, Enero a Mayo del 2013

**Experiencia investigativa y en ejecución de proyectos (cite los tres más relevantes)**

Período	Título del proyecto	Posición /Actividades realizadas
Noviembre 2011 Marzo 2012	Fortalecimiento institucional de la Empresa Pública, Ciudad de la Mitad del Mundo, en las áreas de procesos y talento humano	Integrante del equipo consultor Levantamiento y sistematización de procesos Elaboración del Estatuto Orgánico por Procesos Elaboración del Manual de Puestos
Noviembre 2012 a marzo 2013	Fortalecimiento institucional de la Universidad Técnica Indoamérica de la ciudad de Ambato	Director del equipo consultor Supervisión de procesos en los ámbitos administrativo y académico Supervisión de la propuesta de automatización de la información. Elaboración de informes
Noviembre 2009 a Junio 2010	Fortalecimiento Institucional del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación – CONEA,	Diseño de los principales Procesos y Procedimientos Elaboración del Estatuto Orgánico por Procesos Análisis, Valoración y Clasificación de Puestos.



# ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

## VICERECTORADO DE

### INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL



#### Publicaciones, patentes, prototipos o productos (cite las cinco más relevantes o las más recientes)

1. Escuela Politécnica Nacional, Facultad de Ciencias Administrativas. Revista Sector e, Gestión emergente y opinión, segundo semestre, 2014. *Nuevas tendencias que están influyendo en la gestión del capital humano en las organizaciones*
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

#### Experiencia profesional , otros trabajos científicos y técnicos

Consultor externo para rediseñar la estructura, procesos, procedimientos y clasificación de puestos de la Comisión Nacional de Transporte Terrestre, Transito y Seguridad Vial, octubre 2008 a febrero del 2009.

Consultor externo para reformular el Plan de Carrera del Personal del Distrito Metropolitano de Quito, octubre 2006.

Consultor en Fortalecimiento Institucional: Plan Estratégico, Estructura por Procesos, Perfiles de Puestos, Administración por Competencias, del Programa Nacional de Alimentación Escolar PAE, octubre del 2005 al enero 2006.

Consultor en Fortalecimiento Institucional: Plan Estratégico, Estructura por Procesos, Perfiles de Puestos, Administración por Competencias, Mejoramiento Continuo, de la Empresa Eléctrica de Riobamba, diciembre del 2004 a mayo 2005.

Coordinador Administrativo-Financiero, Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior – CEAACES, julio del 2010 a octubre del 2011.

Asesor de la Unidad de Administración Temporal de Liquidación de la Universidad Cooperativa de Colombia del Ecuador extinguida por Mandato Constituyente No. 14, en los aspectos académicos, administrativos y económicos-financieros. Servicios Profesionales Febrero- Mayo del 2009.

Intendente Administrativo de la Superintendencia de Compañías, marzo 2007 hasta octubre del 2008. Principales funciones: administrativas, de personal, adquisiciones, servicios de apoyo administrativo en general.

Coordinador de la Unidad de Proyectos del Ministerio del Ambiente. Actividades relacionadas con aspectos legales, administrativos, ambientales y financieros. Agosto 2003 a enero del 2004.

Director de Recursos Humanos, Escuela Politécnica Nacional, septiembre de 2002 a enero del 2003

Director Nacional de Recursos Humanos del Ministerio de Educación y Cultura, Abril de 1999, a febrero del 2000.

Subdirector General Administrativo-Financiero, Encargado del Servicio de Rentas Internas, Noviembre de 1998 a Marzo de 1999.

Jefe de Recursos Humanos - Dirección General de Rentas. Marzo 1997 a Octubre de 1998.

Director Administrativo de la Secretaría General del Consejo Nacional de Recursos Hídricos, Octubre 1996 - Marzo 1997.

Coordinador General de la Secretaría Nacional de Desarrollo Administrativo, Diciembre 1995 a Agosto 1996.

#### DOCENCIA:

Profesor de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Politécnica Nacional, materia: Gerencia del Talento Humano, varios postgrados, desde 2000 hasta la presente fecha.

Profesor, de la Maestría en Gestión del Talento Humano, Universidad Tecnológica Equinoccial, materia: Planificación Estratégica del Talento Humano, octubre 2014

Profesor de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Politécnica Nacional, materias: Organización y Métodos y Gestión del Talento Humano, semestre 2014-B, pregrado

Profesor de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Politécnica Nacional, materia: Organización y Métodos, semestre 2014 A, pregrado.

Profesor de la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica, Escuela Politécnica Nacional, materias: Administración General y Administración de Recursos Humanos, semestres 2013A y 2013B.

Profesor del Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN, materia Liderazgo Efectivo y Trabajo en Equipo, Especialista en Gestión de Riesgos y Desastres, Noviembre del 2011, Abril y Mayo del 2012.

Profesor del Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN, materia Gerencia del Talento Humano para Proyectos, Especialista en Proyectos, marzo- mayo del 2009.

Profesor Principal de la Escuela de Postgrado en Ciencias Administrativas y Económicas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Escuela Politécnica Nacional, a nivel de Especialistas y Maestrías en las materias de: Gestión de Recursos Humanos, Diseño y Desarrollo Organizacional, Habilidades Directivas, Análisis Institucional y Organizacional,



**ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL**  
**VICERECTORADO DE**  
**INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL**



desde octubre del 2000 al 2010.

Profesor Principal de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Escuela Politécnica Nacional, a nivel de Maestrías en las materias de: Gestión del Talento Humano, Planificación Estratégica del Talento Humano, Reclutamiento, Selección e Inducción del Talento Humano, desde el 2009 a la fecha.

Profesor del Postgrado “Especialista en Recursos Humanos y Organización”, Escuela Politécnica Nacional, materias: Planificación Estratégica de Recursos Humanos, Diseño y Desarrollo Organizacional, desde octubre del 2000 a la fecha.

Profesor del Área de Postgrados de la Universidad Tecnológica América - UNITA, a nivel de Maestrías, materias: Administración Pública, Evolución, Estado y Sociedad, y Desarrollo Organizacional, desde 2005 a 2010.

Profesor del área de postgrado a nivel de Maestría en Dirección de Empresas, Gerencia Local y Cursos Abiertos, materias: Dirección de Recursos Humanos, Universidad Andina Simón Bolívar, desde 2000 a 2008.

Profesor del área de postgrado a nivel de Maestría en Administración de Negocios, materia: Gestión de Recursos Humanos, Universidad Internacional SEK 2003 a 2005.

Profesor Facultad de Ciencias Administrativas, materias: Organización y Sistemas, Historia de la Movilización Social y Ética Profesional, “Planificación Estratégica” y “Laboratorio de Investigación Aplicada”, “Liderazgo y Marketing”, “Administración I, II” “Recursos Humanos” y “Economía”, Escuela de Administración Pública, Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Central, 1987 a 2008.

Profesor de la Cátedra “Administración Estratégica” - Facultad de Ingeniería Comercial - Escuela Superior Politécnica del Ejército. 1997.

Profesor de la Cátedra “Elementos de Administración”, Escuela de Administración y Contabilidad Superior, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Ibarra. 1996.