



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,  
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

**CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADOS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

**“REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO  
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL DE LA  
PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.”**

**AUTORES:**

**HUGO ANDERSSON AYALA MORETA  
MÓNICA ESTEFANÍA MONTERO COLOMA**

**DIRECTORA**

**Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina.MsC**

**PARES ACADÉMICOS**

**MBA. Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor**

**Ing. Shirley Viviana Zapata Romero**

**SAN MIGUEL – ECUADOR**

**2024**

**TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO  
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL DE LA  
PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar a Dios cuya guía fe y fortaleza han sido esenciales en cada paso de este camino académico, mi compañía en los momentos más difíciles. A mi amado esposo por su amor incondicional, paciencia, apoyo constante, este logro no habría sido posible. A mis hijos Ronny y Jhostyn quienes con su alegría, comprensión y compañía en mis noches de desvelo me han motivado a seguir adelante incluso en los momentos más difíciles. A mis padres por inculcarme el valor del esfuerzo y la dedicación sus enseñanzas me acompañaron esta etapa de mi vida con fortaleza. A mis hermanos por ser el apoyo en las buenas y malas situaciones de mi vida. Mi más profundo agradecimiento a la Ing. Erika Cahuasqui por su invaluable aprecio, apoyo, dedicación, sin los cuales esta investigación no hubiera alcanzado su plenitud con éxito.

*Mónica Montero*

En primer lugar, agradezco a Dios por ser mi guía y fortaleza en este proceso de profesionalización. A mis padres, Víctor Hugo Ayala Pazmiño y Nelly Galuth Moreta Verdezoto, por su amor incondicional, por inculcarme el valor del esfuerzo y la dedicación, y por ser mi mayor fuente de inspiración. A mis hermanos, por ser mi refugio y motivación en los momentos difíciles y a mis amigos, por su amistad y apoyo constante durante esta etapa en mi vida. A la Ing. Erika Cahuasqui, mi docente tutora, por su invaluable guía y dedicación, que fueron esenciales para la culminación de esta tesis. También agradezco a mis pares académicos por sus valiosas contribuciones, comentarios y críticas constructivas, esenciales para el desarrollo de esta investigación. Este logro es el resultado del esfuerzo y apoyo de todos ustedes, y les agradezco de todo corazón.

*Andersson Ayala*

## DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación está dedicado a Dios ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera. A mi esposo por sus palabras, confianza, amor; por brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente. A mis amados hijos por ser lo más valioso que tengo en mi vida a ellos dedico este éxito profesional. A Yulissa Morejón, aunque no esté físicamente con nosotros para celebrar este logro, quiero expresar mi más profundo agradecimiento por todo ese amor y apoyo que nos brindó durante el camino académico, su recuerdo siempre estará presente en nuestros corazones quererte fue fácil, olvidarte será imposible nos distes esperanza y fe a las personas que te conocimos, tú legado vivirá para siempre. A mis padres por haber construido fundamentos esenciales en mis inicios de vida. A mi amiga Lorena Gáneas por ser mi fortaleza a través de momento que hemos compartido para construir una amistad que trasciende el tiempo y espacio, su amor comprensión y lealtad son tesoros guardados en mí.

*Mónica Montero*

Dedico este trabajo a Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza a lo largo de todo este proceso de profesionalización. Sin su luz y amor, este logro no habría sido posible. A nuestro eterno angelito, Yulissa Morejón, quien nos dejó demasiado pronto para irse al más allá. Aunque su ausencia pesa en nuestros corazones, su recuerdo sigue vivo y nos inspira a continuar adelante. A mis angelitos, mi abuela materna Margoth Moraima, Verdezoto mi abuelo paterno, Víctor Hugo Ayala, mi tío Cesar Hipólito Ayala y mi eterno amigo Eladio Moisés Sánchez. Aunque ya no están físicamente, su amor, sabiduría y ejemplo siguen guiando mis pasos. Este logro es un tributo a sus memorias, y siempre los llevaré en mi corazón. Con amor y gratitud, dedico esta tesis a todos ustedes.

*Andersson Ayala*

**CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO**UNIVERSIDAD  
ESTADAL  
DE BOLÍVARUNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANOEXTENSIÓN  
SAN MIGUEL**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN**

Ing. "Erika Priscila Cahuasqui Molina"; MBA. "Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor" e Ing. "Shirley Viviana Zapata Romero"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL DE LA PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.", desarrollado por los señores Hugo Andersson Ayala Moreta y Mónica Estefanía Montero Coloma.

**CERTIFICAN**

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, noviembre del 2024

Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina

**Director**

MBA. Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor

**Par Académico**

Ing. Shirley Viviana Zapata Romero

**Par Académico**

## CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTORÍA



**BIBLIOTECA  
GENERAL**

### DERECHOS DE AUTOR

Nosotros Ayala Moreta Hugo Andersson y Montero Coloma Mónica Estefanía portadores de la Cédula de Identidad No 020250171-4 y 020201610-1 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: Remuneración y Satisfacción Laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de la Provincia Bolívar, año 2024, modalidad proyecto de investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Hugo Andersson Ayala Moreta', with a stylized flourish at the end.

Hugo Andersson Ayala Moreta

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mónica Estefanía Montero Coloma', with a stylized flourish at the end.

Mónica Estefanía Montero Coloma

## ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	I
AGRADECIMIENTO .....	II
DEDICATORIA .....	III
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO.....	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	VI
INDICE DE TABLAS .....	X
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XII
INTRODUCCIÓN .....	1
RESUMEN.....	3
ABSTRACT .....	4
1. CAPÍTULO I.....	5
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO.....	5
1.1. Descripción del Problema .....	5
1.2. Formulación del Problema.....	6
1.3. Preguntas de Investigación.....	7
1.4. Justificación.....	7
1.5. Objetivos .....	9
1.5.1. General .....	9
1.5.2. Específicos .....	9
1.6. Variables .....	9
1.6.1. Variable independiente .....	9
1.6.2. Variable dependiente.....	9
1.7. Operacionalización de las variables .....	10

2. CAPÍTULO II .....	11
MARCO TEÓRICO .....	11
2.1. Antecedentes .....	11
2.2. Científico.....	13
2.2.1. Gestión del talento humano.....	13
2.2.2. Remuneración .....	13
2.2.3. Tipos de Remuneración y Componentes Salariales .....	16
2.2.4. La Satisfacción Laboral.....	16
2.2.5. La Importancia de la Satisfacción Laboral.....	18
2.2.6. Modelo de Satisfacción Laboral.....	19
2.2.7. Teoría de Dawis y Lofquist.....	20
2.3. Conceptual.....	22
2.3.1. Satisfacción Laboral.....	22
2.3.2. Dimensiones de la satisfacción laboral .....	22
2.3.3. Remuneración .....	22
2.3.4. Encuestas Cuantitativas.....	22
2.3.5. Ambiente Laboral.....	23
2.3.6. Relaciones Interpersonales.....	23
2.3.7. Satisfacción Laboral.....	23
2.3.8. Desarrollo Profesional.....	23
2.3.9. Escala remunerativa .....	24
2.3.10. Relación con la Satisfacción Laboral .....	24
2.3.11. Relación con la Satisfacción Laboral .....	24
2.3.12. Igualdad salarial .....	24

2.3.13. Escala salarial.....	24
2.4. Legal.....	26
2.5. Georreferencial.....	46
3. CAPITULO III.....	47
METODOLOGÍA.....	47
3.1. Tipo de Investigación.....	47
3.1.1. Investigación descriptiva.....	47
3.2. Enfoque de la investigación.....	47
3.2.1. Investigación cuantitativa.....	48
3.3. Métodos de Investigación.....	48
3.3.1. Método analítico.....	48
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.....	48
3.4.1. Encuesta.....	49
3.4.2. Cuestionarios.....	49
3.5. Universo, Población y Muestra.....	50
3.6. Procesamiento de la Información.....	50
4. CAPITULO IV.....	51
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	51
4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados.....	51
4.1.1. Análisis de la encuesta.....	83
4.1.2. Escala Salarial.....	85
4.1.3. Análisis de dimensiones.....	86
4.1.4. Cálculo del Coeficiente de Correlación.....	91
4.1.5. Correlación entre Variables.....	93

4.1.6. La relación entre la remuneración y la satisfacción laboral .....	94
4.1.7. Relación entre descriptor encuesta con las variables de investigación .....	94
4.1.8. Análisis.....	97
CONCLUSIONES .....	102
RECOMENDACIONES .....	104
REFERENCIAS .....	107
ANEXOS .....	111
Anexo 1: <i>Cronograma (Gantt)</i> .....	111
Anexo 2: <i>Presupuesto Ejecutado</i> .....	113
Anexo 3: <i>Validación de encuesta por expertos</i> .....	114
Anexo 4: <i>Modelo de cuestionario</i> .....	127
Anexo 5: <i>Evidencia de la encuesta aplicada</i> .....	133
Anexo 6: <i>Fotográficas</i> .....	138
Anexo 7: <i>Cálculo del Coeficiente de Correlación</i> .....	140
Anexo 8: <i>Carta de aceptación de la organización donde se aplicará el trabajo de titulación.</i> .....	142
Anexo 9: <i>Certificado de Turnitin</i> .....	143

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Variable independiente - dependiente .....	10
<b>Tabla 2.</b> Teoría de Herzberg .....	20
<b>Tabla 3.</b> Teoría de Dawis y Lofquist.....	21
<b>Tabla 4.</b> Igualdad salarial .....	51
<b>Tabla 5.</b> Remuneración adecuada.....	53
<b>Tabla 6.</b> Diferencias salariales .....	55
<b>Tabla 7.</b> Satisfacción formación y desarrollo.....	57
<b>Tabla 8.</b> Satisfacción general .....	60
<b>Tabla 9.</b> Remuneración salarial influyente.....	62
<b>Tabla 10.</b> Satisfacción trabajo .....	64
<b>Tabla 11.</b> Satisfacción de oportunidades.....	67
<b>Tabla 12.</b> Satisfacción actividades importantes .....	69
<b>Tabla 13.</b> Satisfacción calidad relaciones laborales .....	72
<b>Tabla 14.</b> Calificación remuneración mensual.....	74
<b>Tabla 15.</b> Satisfacción premios de la institución.....	76
<b>Tabla 16.</b> Satisfacción manejo de negociaciones .....	78
<b>Tabla 17.</b> Calificación transparencia del proceso.....	80
<b>Tabla 18.</b> Variable Remuneración 1.....	86
<b>Tabla 19.</b> Variable Remuneración 2.....	86
<b>Tabla 20.</b> Variable Remuneración 3.....	87
<b>Tabla 21.</b> Variable Satisfacción Laboral 1 .....	88
<b>Tabla 22.</b> Variable Satisfacción Laboral 2 .....	89
<b>Tabla 23.</b> Variable Satisfacción Laboral 3 .....	90
<b>Tabla 24.</b> Cálculo del coeficiente .....	91
<b>Tabla 25.</b> Relación 1 .....	94
<b>Tabla 26.</b> Relación 2 .....	95
<b>Tabla 27.</b> Relación 3 .....	95
<b>Tabla 28.</b> Relaciones descriptor-variables .....	96

<b>Tabla 29.</b> Cronograma de actividades .....	111
<b>Tabla 30.</b> Presupuesto .....	113

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 3.</b> Igualdad salarial.....	51
<b>Figura 4.</b> Remuneración adecuada.....	53
<b>Figura 5.</b> Diferencias salariales.....	56
<b>Figura 6.</b> Satisfacción formación y desarrollo.....	58
<b>Figura 7.</b> Satisfacción general.....	60
<b>Figura 8.</b> Remuneración salarial influyente.....	62
<b>Figura 9.</b> Satisfacción trabajo.....	64
<b>Figura 10.</b> Satisfacción de oportunidades.....	67
<b>Figura 11.</b> Satisfacción actividades importantes.....	69
<b>Figura 12.</b> Satisfacción calidad relaciones laborales.....	72
<b>Figura 13.</b> Calificación remuneración mensual.....	74
<b>Figura 14.</b> Satisfacción premios de la institución.....	76
<b>Figura 15.</b> Satisfacción manejo de negociaciones.....	78
<b>Figura 16.</b> Calificación transparencia del proceso.....	81
<b>Figura 17.</b> Variable Remuneración.....	87
<b>Figura 18.</b> Variable Satisfacción Laboral.....	90
<b>Figura 19.</b> Relación descriptor-variables.....	92
<b>Figura 19.</b> Encuesta parte 1.....	133
<b>Figura 20.</b> Encuesta parte 2.....	133
<b>Figura 21.</b> Encuesta parte 3.....	134
<b>Figura 22.</b> Encuesta parte 4.....	135
<b>Figura 23.</b> Encuesta parte 5.....	136
<b>Figura 24.</b> Evidencia 1.....	138
<b>Figura 25.</b> Evidencia 2.....	138
<b>Figura 26.</b> Evidencia 3.....	138
<b>Figura 27.</b> Evidencia 4.....	139
<b>Figura 28.</b> Evidencia 5.....	139

## **INTRODUCCIÓN**

La presente investigación aborda la temática de la "Remuneración y Satisfacción Laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de la Provincia Bolívar, Año 2024". Este estudio tiene como objetivo principal analizar cómo el sistema de remuneración incide en la satisfacción laboral de los empleados en esta entidad pública en un contexto donde se han observado desafíos significativos en la relación entre compensación y bienestar laboral, la motivación, para llevar a cabo esta investigación surge del interés por comprender y mejorar la situación actual en la institución, donde la remuneración tiene un impacto en la satisfacción laboral, a través de este estudio se pretende contribuir en el área de Gestión de Talento Humano, ofreciendo recomendaciones prácticas para optimizar el sistema de remuneración y por ende aumentar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en la institución.

La metodología empleada en la investigación encierra un enfoque cuantitativo que utiliza encuestas para recoger datos de los empleados sobre su percepción de la remuneración y su satisfacción en el entorno laboral se ha diseñado un cuestionario que aborda dimensiones claves, como la igualdad salarial y las oportunidades de desarrollo profesional.

El desarrollo de este trabajo de investigación tiene objetivos específicos en primer lugar, se busca conocer la estructura actual de remuneración dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de la provincia de Bolívar y su correlación con los niveles de satisfacción laboral. En segundo lugar, evaluar el nivel actual de satisfacción laboral entre los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de la provincia de Bolívar. Tercero se identificó los factores determinantes que influyen en la satisfacción laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de la provincia de Bolívar, incluyendo aspectos como reconocimiento, desarrollo profesional y condiciones de trabajo.

El contenido de este proyecto de investigación está estructurado en diferentes capítulos que abarcan desde la definición del problema y la revisión de literatura existente hasta el análisis de los datos y la formulación de recomendaciones cada capítulo proporciona una visión detallada de los aspectos clave del estudio

permitiendo una comprensión integral de como incide la remuneración en la satisfacción laboral y ofreciendo propuestas para mejorar las prácticas actuales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de la provincia Bolívar.

## **RESUMEN**

El objetivo general de este trabajo fue determinar la relación que existe entre la remuneración y la satisfacción laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel en la Provincia Bolívar durante el año 2024. La investigación utilizó una metodología cuantitativa mediante encuestas a los empleados centradas en variables como la remuneración y satisfacción laboral los resultados mostraron que las deficiencias salariales y las limitadas oportunidades de desarrollo tienen un impacto negativo en la satisfacción laboral, el análisis estadístico confirmó que una mayor igualdad en la remuneración y mejores oportunidades de desarrollo están correlacionadas positivamente con la satisfacción laboral las conclusiones revelan que al mejorar la estructura de remuneración y ofrecer más oportunidades de desarrollo son esenciales para elevar la satisfacción laboral en la entidad se recomienda mejorar las políticas salariales y ampliar los programas de capacitación para responder mejor a las necesidades de los empleados.

**Palabras clave:** Remuneración, Satisfacción laboral, Igualdad salarial, Desarrollo profesional.

## **ABSTRACT**

The general objective of this work was to determine the relationship between remuneration and job satisfaction of the employees of the Municipal Decentralized Autonomous Government of San Miguel in Bolívar Province during the year 2024. The research utilized a quantitative methodology through surveys of employees focused on variables such as remuneration and job satisfaction. The results showed that salary deficiencies and limited development opportunities have a negative impact on job satisfaction. The statistical analysis confirmed that greater equality in remuneration and better development opportunities are positively correlated with job satisfaction. The conclusions reveal that improving the remuneration structure and offering more development opportunities are essential for enhancing job satisfaction within the organization. It is recommended to improve salary policies and expand training programs to better respond to the needs of employees.

**Keywords:** Remuneration, Job satisfaction, Pay equality, Professional development.

## CAPÍTULO I

### FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

#### 1.1. Descripción del Problema

La remuneración se refiere al conjunto de compensaciones económicas y no económicas que un empleado recibe a cambio de su labor en una organización. Según (Snell, S. & Bohlander, G., 2013) la remuneración puede definirse como “la retribución total que una persona recibe por los servicios prestados a una organización, incluyendo salarios, beneficios, incentivos, bonificaciones y otras formas de pago”.

A nivel mundial, la problemática de la remuneración y satisfacción laboral se refleja en la desigualdad económica, en Estados Unidos la remuneración mínima varía según su estado va desde los 10,30 Dólares (USD) por hora hasta 20,29 por hora, afectando la productividad, en comparación con la remuneración mínima por mes de China que es \$293,18 según un este Artículo de investigación, (Melo, 2024) “los salarios mínimos en América Latina y el caribe en 2024” específicamente Costa Rica constituye una remuneración mínima más alta de la región con \$675 USD por mes con respecto a otros países. Uruguay con una remuneración mínima mensual de \$22.268 pesos (\$556 USD), Chile con \$500.000 pesos chilenos (\$532 USD) mensuales. Colombia \$1.300.000 (\$323). La insatisfacción laboral impacta negativamente en la salud y bienestar de los trabajadores, deteriora el clima laboral, la rotación de personal donde la satisfacción laboral influye directamente en el desarrollo económico, formulación de políticas y legislaciones laborales con incidencia en las necesidades de abordar en estos temas de manera integral para promover una economía equitativa y sostenible.

En Ecuador el salario Básico Unificado es de los \$ 460, según el incremento del 2,22% respecto al año anterior fue establecido mediante el acuerdo ministerial número. MDT- 2023-175. Busca ajustar las condiciones económicas y promover la igualdad salarial.

En Ecuador al igual que en otros países se ha observado que la satisfacción laboral con la remuneración puede tener un impacto significativo en la motivación y el

compromiso de los empleados, donde la remuneración es uno de los factores más importantes que incluyen en la satisfacción laboral, estudios realizados por la Universidad de Ambato según (Benalcázar Proaño, W. E. , 2016) “La remuneración recibida lleva a proporción con el trabajo realizado el pago de horas extras, se comprueba su satisfacción al comparar su trabajo actual con otros anteriores y la legalidad que realiza la empresa en los salarios y en cuanto a la satisfacción laboral se hace referencia al gusto por su trabajo”, pues expresan la posibilidad que brinda la empresa para destacar en las cosas que hace con mayor facilidad.

En la ciudad de Ambato realizaron un estudio sobre la satisfacción laboral en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales donde se determinó según Castillo Solano, (2020) “El 42% de trabajadores tienen un nivel alto de bienestar salarial con respecto a sus compensaciones recibidas, es decir existe conformidad con los ingresos monetarios recibidos, mientras que un 18% de la población posee un nivel bajo que determinan que no existe satisfacción con respecto a sus ingresos económico recibidos”.

Un estudio realizado por la Universidad Estatal de Bolívar según (Gómez Fernández , 2013) determina “la igualdad de remuneración frente a la ejecución de trabajos similares determina que la mayoría de los colaboradores se sienten insatisfechos con sus condiciones laborales, lo que repercute negativamente en su desempeño y compromiso”. En la actualidad donde la competencia por el talento es acelerada una adecuada política de remuneración que fomenten la satisfacción laboral puede ser una ventaja estratégica para las organizaciones según un estudio de (Flores Villalpando, 2014) “Una política de remuneración con respecto a la satisfacción laboral bien estructurada no solo ayuda atraer y retener talentos, sino que también puede tener varios beneficios adicionales tales como, mejora la motivación y la productividad de los empleados, fomenta una mayor satisfacción y compromiso laboral, facilita una distribución equitativa y justa de las compensaciones, refuerza la cultura organizacional y los valores de la empresa.

## **1.2. Formulación del Problema**

¿Cómo la remuneración puede afectar la satisfacción laboral de los empleados en el contexto específico del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de la provincia de Bolívar, Año 2024?

### **1.3. Preguntas de Investigación**

- ¿Cuál es el sistema de remuneración implementado por el Gobierno Autónomo Descentralizado municipal de San Miguel de la Provincia Bolívar?
- ¿Cuál es el nivel actual de satisfacción laboral entre los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de la provincia Bolívar?
- ¿Cómo influye las oportunidades de desarrollo profesional y el ambiente laboral en la relación entre remuneración y satisfacción laboral?

### **1.4. Justificación**

Esta investigación se ejecutó con la iniciativa de realizar el estudio de remuneración y satisfacción laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Miguel, Provincia de Bolívar, Año 2024"(GAD) surge de la experiencia y compromiso como estudiante de pregrado en la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar. El proyecto no solo representa una oportunidad para aplicar los conocimientos académicos en un contexto real sino también para contribuir de manera significativa al desarrollo y mejora de la comunidad local, específicamente en el municipio donde hemos observado la necesidad de aplicar nuestro tema.

La importancia de esta investigación radica en su capacidad para identificar e investigar las causas subyacentes de los problemas actuales relacionados con la remuneración y la satisfacción laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Miguel de la provincia de Bolívar. Al investigar estos aspectos, podremos identificar cómo el sistema actual de remuneración influye directamente en la satisfacción y desempeño de los empleados municipales. Esto no solo permite comprender las problemáticas que implica la satisfacción laboral, misma que permite fortalecer el compromiso de los colegas, aplicar los conocimientos adquiridos y consolidarlos en beneficio para la comunidad, la investigación no solo beneficiará directamente a los empleados, mejorando su

bienestar y motivación, sino que también contribuirá a optimizar el funcionamiento general del municipio y satisfacer las necesidades locales.

Los beneficiarios directos de esta investigación incluyen directivos y administradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de la provincia de Bolívar, quienes podrán tomar decisiones más fundamentadas y estratégicas para mejorar el sistema de remuneración y promueva la eficiencia operativa, de los colaboradores municipales y sus familias también se benefician directamente al experimentar una mejora en su satisfacción laboral y condiciones de trabajo, los clientes externos se verán beneficiados al tener una relación eficiente y efectiva con la administración municipal lo que mejora en la calidad y la eficiencia de los servicios públicos ofrecidos a la comunidad de San Miguel y fortalecer la relación entre la administración local y la comunidad en general.

De acuerdo con (Publishing, C. L. ., 2019) “determina que los niveles de satisfacción laboral son impórtate y fundamentales, dentro de una organización” en contexto Según (Mendoza Vera, 2022) “la satisfacción laboral de los empleados municipales no solo afecta su bienestar individual, sino que también influye directamente en la calidad del servicio que prestan a la comunidad, cuando los empleados están satisfechos con su trabajo tienden a ser más productivos, comprometidos y eficientes en sus funciones esto se traduce en una mejora en la atención y los servicios ofrecidos a los ciudadanos contribuyendo así al éxito y la efectividad de la gestión municipal”, conforman un factor importante dentro de la gestión y el desarrollo de las instituciones.

## **1.5. Objetivos**

### ***1.5.1. General***

Determinar la relación que existe entre la remuneración y la satisfacción laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, en la Provincia de Bolívar en el año 2024.

### ***1.5.2. Específicos***

- Conocer la estructura actual de remuneraciones dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de la Provincia de Bolívar y su correlación con los niveles de satisfacción laboral.
- Evaluar el nivel actual de satisfacción laboral entre los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de la Provincia Bolívar.
- Identificar los factores determinantes que influyen en la satisfacción laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de la Provincia Bolívar, incluyendo aspectos como reconocimiento, desarrollo profesional y condiciones de trabajo.

## **1.6. Variables**

### ***1.6.1. Variable independiente***

Remuneración

### ***1.6.2. Variable dependiente***

Satisfacción laboral

## 1.7. Operacionalización de las variables

**Tabla 1.** Variable independiente - dependiente

Variables	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento
<b>Variable independiente:</b> Remuneración	Milkovich y Newman (2008) Definen que "la remuneración abarca todas las recompensas financieras y no financieras proporcionadas a los empleados por su trabajo y servicios, incluye salario base, incentivos, bonificaciones y beneficios adicionales como seguros de salud y planes de pensiones"	La remuneración es la cantidad mensual que percibe el empleado, incluyendo el salario base, bonificaciones, comisiones y beneficios adicionales como seguros y planes de pensiones.	Escala salarial	Niveles y rangos	ANÁLISIS	ANÁLISIS DOCUMENTAL
<b>Variable dependiente:</b> Satisfacción Laboral	Locke (1976): "Describe la satisfacción laboral como "un estado emocional positivo o placentero resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales. Es la percepción subjetiva del empleado sobre su trabajo, que influye en su motivación y desempeño."	La satisfacción laboral, que abarca diversas dimensiones como satisfacción con el salario, beneficios adicionales, ambiente laboral, oportunidades de desarrollo e igualdad salarial	Oportunidades de desarrollo profesional  Igualdad salarial	Capacitación, Promoción Interna <u>Satisfacción Laboral</u>  Satisfacción con la política salarial	ENCUESTAS	CUESTIONARIO

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

El trabajo de investigación titulado “SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN TOSAGUA PERÍODO 2020 – 2021” en donde el objetivo general es evaluar la satisfacción laboral de los servidores públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tosagua en el período 2020 – 2021, para el fortalecimiento del desempeño laboral y se aplicó la metodología bibliográfica es un proceso mediante el cual se recopilan conceptos con el propósito de obtener un conocimiento sistematizado, el objetivo es evaluar la satisfacción laboral de los servidores públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tosagua en el período 2020 – 2021, para el fortalecimiento del desempeño laboral; que aplica la metodología la investigación de campo con la finalidad de dar respuesta inmediata a algún problema presentado, a través del uso de técnicas de recolección de datos desde el lugar de los hechos con los involucrados directos; en la cual se concluye que al indagar se logró conocer las falencias a través de los instrumentos aplicados, se diseñó un plan de mejora para fomentar un ambiente de trabajo saludable con satisfacción laboral en los servidores públicos que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua, direccionado en el cumplimiento de objetivos, estrategias, actividades, responsables y recursos (Mendoza Vera, 2022).

El trabajo de investigación titulado ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN PALESTINA, AÑO 2019; donde el objetivo general es Determinar la incidencia del clima laboral en la satisfacción de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Palestina; emplea la metodología la investigación exploratoria cuyo propósito es proporcionar una visión general sobre una

realidad y mediante la investigación descriptiva, describir el proceso de levantamiento de información preliminar, investigación correlacional para medir las dos o más variables que se pretenden ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación, es decir, que este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables; en la cual se concluye que se constató que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables Clima Laboral y Satisfacción de los Servidores Públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palestina a través de la aplicación del instrumento de la encuesta, donde se evaluaron los diferentes indicadores que inciden en la productividad de los colaboradores de la institución (Palma Araujo , C. , 2020).

El trabajo de investigación titulado “SATISFACCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS GADS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”; en donde el objetivo general es determinar la influencia de la satisfacción laboral en la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de Tungurahua; y se aplicó la metodología la investigación La presente investigación se encuentra enmarcada dentro del enfoque mixto, de la combinación de ambos enfoques (cuantitativo y cualitativo), surge la investigación mixta, misma que incluye las mismas características de cada uno de ellos; en la cual se concluye que Una vez realizado la investigación de la variable satisfacción laboral se determinó un nivel de satisfacción de 79,5% del total de servidores públicos encuestados en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cevallos y de 72,3% de satisfacción laboral en los servidores públicos de Patate.

## **2.2. Científico**

### ***2.2.1. Gestión del talento humano***

La gestión del talento humano es un conjunto de políticas, conceptos y prácticas coherentes que buscan aprovechar las capacidades del capital humano a través de procesos de incorporación y retención de personal, esto implica la participación activa en la gestión del conocimiento que consiste en identificar, seleccionar, organizar, codificar, crear, filtrar, procesar, presentar y utilizar la información dentro de una organización, el objetivo es explotar de manera colaborativa los recursos y conocimientos con el apoyo de las tecnologías de la información y comunicación (Chiavenato I. , 2007).

Igualmente, (Montoya & Boyero, 2015) señalan que “El recurso humano es un elemento esencial para el direccionamiento estratégico de las organizaciones mientras que las personas son el factor clave en la capacidad de adaptación de la organización y su consolidación hacia una ventaja competitiva”, “la gestión del talento humano también abarca una amplia gama de aspectos legales e impositivos relacionados con las personas que forman parte de la organización, así como la ejecución de subsistemas de recursos humanos, lo que la convierte en un componente estratégico para alcanzar los objetivos organizacionales” (Alles, 2015) “la gestión del talento humano se concibe como una filosofía gerencial que abarca los valores, creencias y roles de los actores de la relación laboral y que busca fortalecer el trabajo corporativo con el fin de convertirse en un proceso administrativo clave para la integración del componente humano en la organización” (Majad, 2016).

### ***2.2.2. Remuneración***

La remuneración en Ecuador según el Artículo titulado, “La Remuneración y su Evolución Histórica en Ecuador Frente a Economías de Primer Mundo” (Villarroel Guamán, 2022), analiza críticamente la remuneración en Ecuador, fenómeno interno

que influye directamente en la satisfacción laboral, la calidad de vida de los empleados, la estabilidad laboral y el desarrollo social, en comparación con economías del primer mundo, los autores sostienen que es necesario crear políticas económicas adecuadas para adaptar a la sociedad ecuatoriana, que involucren la remuneración mensual y la cobertura de la canasta básica anual como parte del desarrollo individual y colectivo de la ciudadanía y del país.

La remuneración se entiende como todo el dinero que un trabajador percibe por el hecho de terminar o desarrollar una función dispuesta por el empleador, en Ecuador la remuneración se encuentra en pagos en efectivo (sueldos, salarios, incentivos, comisiones y bonos) y prestaciones (seguros, días de vacaciones y prima vacacional). Donde el único medio de remuneración se encuentra establecido es el dólar, americano, que se adoptó por el Estado con el fin de mejorar la economía del país. Al revisar la historia salarial podemos apreciar aspectos fundamentales como la remuneración en América Latina es catalogada como tercermundista debido a políticas gubernamentales y formas de organización estatal la participación laboral de hombres y mujeres ha evolucionado desde la década de 1970, con una urbanización que impulsó la participación masculina en zonas urbanas y femenina en áreas rurales, en la década de 1980 la participación laboral femenina aumentó hasta un 45% en comparación con la década anterior.

En Ecuador, la legislación sobre remuneración ha evolucionado significativamente para garantizar su igualdad y justicia, destacando como un hito la creación del Ministerio de Trabajo en 1925 y la inclusión de la remuneración mínima en la Constitución de 1945, con las reformas la Constitución de 2008 establece el trabajo como un derecho y un deber social, garantizando dignidad y remuneraciones justas la crisis económica llevó a la dolarización en 2000 con la Ley Trole I, que reformó varias normativas y unificó las remuneraciones adicionales, se implementaron remuneraciones mínimas y sectoriales, beneficiando la seguridad social y recuperación de fondos jubilares.

La gestión remunerativa en Ecuador constituye un conjunto de políticas y prácticas que las organizaciones implementan para administrar las compensaciones, los beneficios

de sus empleados, proceso incluye la definición de una estructura salarial que establece escalas y rangos de compensación para diferentes puestos, así como el diseño de beneficios adicionales como seguros de salud, bonificaciones y vacaciones, donde la evaluación del desempeño es un componente clave, ya que permite medir el rendimiento de los empleados y puede influir en ajustes salariales y promociones. Es fundamental que las organizaciones aseguren el cumplimiento de las leyes laborales del país, garantizando que la remuneración sea justa entre los empleados, se respeten los derechos laborales que aseguren la compensación.

En este contexto, la gestión adecuada de la remuneración se convierte en una herramienta esencial para atraer, motivar y retener talento, impactando directamente en la satisfacción y productividad de los empleados. Como señala un experto en recursos humanos, (Jara Martínez, 2018) "una gestión remunerativa efectiva no solo mejora la moral del empleado, sino que también impulsa el rendimiento organizacional".

(Dessler, 2009) Define la remuneración como "todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los empleados en compensación por sus servicios". Para Dessler, la remuneración incluye tanto pagos directos (como sueldos, salarios, comisiones y bonificaciones) como indirectos (beneficios como seguros, vacaciones pagadas, etc.).

Según (Chiavenato I. , 2007), la remuneración es "la compensación que una organización otorga a sus empleados a cambio del trabajo que ellos realizan". Este autor divide la remuneración en dos partes: la remuneración directa que se refiere a los salarios y los incentivos financieros y la remuneración indirecta que abarca beneficios sociales y otros pagos no monetarios.

Para (Werther, W. B. & Davis, K. ), la remuneración es "el conjunto de todas las formas de compensación ofrecidas a los empleados y que pueden ser monetarias o no monetarias". Incluye salarios, beneficios, bonificaciones, incentivos, reconocimiento, entre otros como factores de remuneración.

(Milkovich, G. T. & Newman, J. M. , 2008), Definen la remuneración como "todas las recompensas que los empleados reciben por su trabajo, que pueden ser directas o indirectas, y que motivan a los empleados a contribuir al logro de los objetivos de la organización". En su enfoque, destacan que la remuneración puede ser tangible (salarios y beneficios) o intangible (reconocimiento y desarrollo personal).

(Robbins, S. P., & Judge, T. A., 2013) Definen la remuneración como "la suma de todos los pagos financieros y no financieros que una organización utiliza para atraer, retener y motivar a sus empleados". Destacan la importancia de la remuneración no solo como un incentivo económico, sino también como una herramienta de motivación y satisfacción laboral.

### ***2.2.3. Tipos de Remuneración y Componentes Salariales***

En Ecuador, la remuneración está regulada principalmente por el Ministerio del Trabajo este organismo establece el Salario Básico Unificado (SBU) anualmente y define las políticas relacionadas con el salario, bonificaciones, decimos (decimotercero y decimocuarto), horas extras y compensaciones. Además, el Código del Trabajo regula los aspectos legales sobre la remuneración garantizando la igualdad salarial y el pago oportuno. La remuneración fija, conocida como la remuneración básica unificada representa el salario mínimo legal que un trabajador debe percibir. Este salario mínimo no solo es un requisito legal, sino que también se complementa con diversos beneficios que la ley otorga a los trabajadores. Estos beneficios pueden incluir vacaciones, bonificaciones, y otras compensaciones que buscan garantizar un trato justo y equitativo para todos los empleados en el país.

### ***2.2.4. La Satisfacción Laboral***

Según el Artículo. (Atalaya Pisco, 2023) "satisfacción laboral" nos manifiesta que la comprensión del comportamiento individual en las organizaciones se basa en las contribuciones de la psicología especialmente en conceptos como la satisfacción

laboral y las actitudes, la satisfacción laboral se refiere a un conjunto de actitudes hacia el trabajo describiéndola como una disposición psicológica del individuo hacia su empleo que abarca actitudes el sentido de logro, la posibilidad de aplicar y desarrollar conocimientos influye en la satisfacción laboral, aspectos externos como la edad, salud, estabilidad emocional, condición socioeconómica y relaciones personales también afectan la satisfacción.

La satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes hacia el trabajo o factores específicos del empleo (como la empresa, el supervisor, compañeros, salario, condiciones de trabajo) y la vida en general esta satisfacción se manifiesta en actitudes positivas o negativas hacia el trabajo las actitudes son valoraciones sobre objetos, personas o eventos y en el ámbito organizacional se enfocan en un número limitado relacionado con el trabajo la satisfacción laboral y el compromiso con el puesto y la organización son cruciales, siendo la satisfacción laboral el principal enfoque de estudio en el comportamiento organizacional.

Según (Vergara, 2018), “la satisfacción laboral es un factor crucial que determina la calidad del desempeño de una persona, enfocándose en aspectos emocionales, actitudinales, cognitivos y de percepciones del trabajo” no existe una definición unánime sobre este concepto la motivación surge cuando las necesidades de reconocimiento y autorrealización del individuo son satisfechas resultando en una actitud positiva.

Desde otra perspectiva, (Benalcázar, 2016) señala que “la satisfacción laboral puede ser considerada como una actitud global o descomponerse en segmentos específicos del trabajo”. Sin embargo existen excepciones que impiden tener una perspectiva adecuada de cómo ciertos factores afectan las actitudes individuales, estos factores incluyen el sueldo, las tareas, el jefe, compañeros, el equipo de trabajo y las condiciones laborales, la satisfacción laboral es un conjunto de emociones que experimentan los colaboradores en función de su ambiente de trabajo y los beneficios que la institución les brinda, todos deben ser analizados y estudiados para tomar decisiones adecuadas en beneficio de todos.

### ***2.2.5. La Importancia de la Satisfacción Laboral***

Según (Macías, 2020) “la satisfacción laboral es crucial porque afecta directamente la productividad y el desempeño de los empleados, un trabajador satisfecho tiende a ser más motivado comprometido y eficiente lo que se traduce en una mayor calidad en el trabajo y un incremento en la producción”, las empresas con altos niveles de satisfacción laboral suelen experimentar menores tasas de rotación de personal lo que reduce los costos asociados con la contratación y formación de nuevos empleados. Al mismo tiempo la satisfacción laboral promueve un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, mejorando la cohesión y el trabajo en equipo.

Según (Sauhing y Bastida, 2020) “la satisfacción laboral también impacta significativamente en la salud mental y física de los empleados, trabajadores satisfechos suelen reportar menores niveles de estrés, ansiedad y agotamiento lo que reduce las tasas de ausentismo y las licencias médicas, un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio puede mejorar el bienestar general de los empleados promoviendo un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional”, esta mejora en la salud y el bienestar no solo beneficia a los empleados, sino que también aumenta la reputación de la empresa como un buen lugar para trabajar.

Desde una perspectiva organizacional la satisfacción laboral es un factor clave en la retención de talento y la lealtad de los empleados, cuando los trabajadores se sienten valorados y satisfechos con sus roles es más probable que se mantengan en la empresa a largo plazo y que se esfuercen por alcanzar sus objetivos esta lealtad y estabilidad en la fuerza laboral permiten a las organizaciones construir una base sólida de conocimientos y experiencia, lo que es esencial para la innovación y el crecimiento sostenido los empleados satisfechos son más productivos promoviendo una imagen positiva de la empresa tanto dentro como fuera del ámbito laboral.

## **2.2.6. Modelo de Satisfacción Laboral**

### **Teoría de Herzberg**

El modelo de dos factores es una teoría desarrollada por Frederick Herzberg en la década de 1950 esta teoría propone que existen dos conjuntos distintos de factores que influyen en la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo, y operan de manera independiente entre sí. (González López , 2001).

Primer **factor o de higiene** (Insatisfacción) están relacionados con el entorno de trabajo y las condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo, la presencia no necesariamente conduce a la satisfacción, pero su ausencia puede provocar insatisfacción:

- a) Remuneración y beneficios: La remuneración económica y los beneficios asociados al empleo.
- b) Condiciones de trabajo: El ambiente físico, el espacio, la temperatura, etc.
- c) Políticas de la empresa: Normativas administrativas, los procedimientos, y reglas organizativas.
- d) Relaciones interpersonales: Relaciones con los supervisores, compañeros de trabajo y subordinados.

Segundo **Factor motivacional** (Satisfacción) en si son factores que están relacionados con el contenido del trabajo que influyen en la satisfacción personal y el sentido de logro:

- a) Logro: La sensación de cumplir metas y alcanzar objetivos personales.
- b) Reconocimiento: Sentirse apreciado y valorado por el trabajo realizado.
- c) Responsabilidad: Cumplir con las obligaciones del trabajo.
- d) Desarrollo personal: Oportunidades de crecimiento, aprendizaje y desarrollo profesional que otorga la institución

#### **2.2.6.1. Enfoque en la Motivación.**

Las mejorar de la satisfacción en el trabajo, según Frederick Herzberg sugiere enfocarse en los factores motivacionales, como el desarrollo personal y el

reconocimiento, más que en los factores de higiene, para la prevención de la insatisfacción en el trabajo es importante mantener condiciones laborales adecuadas (factores de higiene) para prevenir la insatisfacción en el trabajo, la aplicación de buenas prácticas de gestión de personas, determina la importancia de diseñar trabajos que ofrezcan desafíos significativos y oportunidades de crecimiento profesional.

**Tabla 2.**

*Teoría de Herzberg*

<b>TEORÍA DE HERZBERG</b>
<b>Factores motivacionales</b>
Remuneración
Logros
Reconocimientos
Trabajos interesantes y desafiantes
Desarrollo profesional
Responsabilidades

**Fuente:** La teoría de Herzberg (Herzberg, 1966)

### ***2.2.7. Teoría de Dawis y Lofquist***

Según el libro (Psicología del Trabajo, 2012) determina la teoría del ajuste o adaptación al trabajo de (Dawis & Lofquist, 1984) “enfatan que las personas buscan y mantienen empleos que se ajusten a sus habilidades técnicas, características individuales, preferencias y necesidades personales” esta teoría se centra en mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral contribuye a la gestión efectiva del talento y el desarrollo organizacional.

La importancia de la teoría del ajuste al trabajo determina que el individuo proporciona un recuadro que permite predecir el rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo basado en la compatibilidad entre las características individuales y las condiciones del trabajo, se ajuste bien a las habilidades y preferencias del individuo.

Implicaciones de la teoría del ajuste al trabajo enfatiza que al seleccionar al personal es fundamental determina las habilidades y características del individuo respecto a los requisitos del puesto que promuevan el desarrollo profesional, la retención de talento y así reducir la probabilidad de desajuste entre el empleado y su trabajo, lo que determina a una mayor satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Los beneficios de la teoría del ajuste al trabajo son mejorar la productividad, cuando los empleados se sienten bien ajustados a sus puestos de trabajo, tienden a ser más productivos y eficientes, lo que se traduce en satisfacción laboral tanto a nivel profesional como personal.

**Tabla 3.**

*Teoría de Dawis y Lofquist*

MÉTODO	DEFINICIÓN
<b>Logros y Auto Realización</b>	Es el grado en que el trabajo permite alcanzar metas personales y le proporciona satisfacción personal
<b>Condiciones De Trabajo</b>	Son las características físicas y ambientales del entorno en el lugar de trabajo
<b>Reconocimiento</b>	Es el grado en que el trabajo proporciona reconocimiento por tus contribuciones donde te sientes apreciado y valorado por el trabajo que realizas.

*Nota.* teoría de Adjustment to Work: A Psychological Perspective", (Dawis & Lofquist, 1984)

## **2.3. Conceptual**

### ***2.3.1. Satisfacción Laboral***

La satisfacción laboral se define como el grado de contento o satisfacción que un empleado siente con respecto a su trabajo este sentimiento se basa en la medida en que sus necesidades, expectativas y deseos son cumplidos dentro del entorno laboral, influyendo directamente en su motivación, productividad y bienestar.

### ***2.3.2. Dimensiones de la satisfacción laboral***

Según (Benalcázar Proaño, 2016) “Al describir la satisfacción laboral se define como el grado de contento o satisfacción que un colaborador siente con respecto a su trabajo, es una medida de cómo las necesidades y expectativas de los empleados son cumplidas en el entorno laboral influyendo en su motivación, productividad y bienestar general”.

### ***2.3.3. Remuneración***

(Chiavenato, I. 2009) en su obra "Administración de Recursos Humanos", define la remuneración como la cantidad fija que recibe un empleado por su jornada laboral regular, excluyendo cualquier tipo de complementos adicionales como bonificaciones, horas extras o incentivos”. Este concepto está diseñado para ser justo y equitativo, teniendo en cuenta factores como la productividad, la competencia y la experiencia laboral del empleado. Chiavenato enfatiza la importancia de una remuneración justa no solo motiva al trabajador, sino también asegurar la viabilidad económica de la empresa, equilibrando así las necesidades del empleado y las capacidades de la organización.

### ***2.3.4. Encuestas Cuantitativas***

(Alles, 2006) “define las encuestas cuantitativas como un método de investigación que permite recopilar datos objetivos y numéricos para describir, explicar y predecir fenómenos. Este enfoque utiliza herramientas matemáticas y estadísticas para analizar los datos, proporcionando información precisa y generalizable sobre una población. Las encuestas cuantitativas suelen utilizar preguntas cerradas y de opción múltiple para facilitar la recolección y el análisis de datos”.

### ***2.3.5. Ambiente Laboral***

El ambiente laboral se refiere al conjunto de condiciones físicas, sociales y psicológicas en las que se desarrolla el trabajo diario de los empleados. Un ambiente laboral positivo fomenta la productividad, el bienestar y la satisfacción laboral, promoviendo un entorno en el que los trabajadores se sientan motivados y valorados. Según (Jara Martínez, 2018), “un buen ambiente laboral se caracteriza por relaciones interpersonales saludables, comunicación abierta, y un espacio físico adecuado dentro de la empresa”.

### ***2.3.6. Relaciones Interpersonales***

Las relaciones interpersonales en el trabajo son las interacciones que se producen entre los empleados quienes tratan de establecer una buena concordancia interpersonal la cual es crucial para la colaboración y la comunicación efectiva dentro de un equipo. Según (Gómez Fernández , 2013), “fomentar relaciones interpersonales saludables puede mejorar la moral del equipo y aumentar la eficiencia operativa”.

### ***2.3.7. Satisfacción Laboral***

La satisfacción laboral es el grado en que los empleados se sienten contentos y motivados en su área de trabajo, en la cual inciden factores como el salario, las condiciones de trabajo, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo que influyen en la satisfacción laboral. Según (Hernández, 2020), “una alta satisfacción laboral está vinculada a una mayor retención de empleados y a una mayor satisfacción laboral”.

### ***2.3.8. Desarrollo Profesional***

(Chiavenato, 2009) “determina que el desarrollo profesional es el proceso mediante el cual los individuos adquieren conocimientos y mejoran sus habilidades y competencias relacionadas con su carrera o profesión dentro de la organización” donde Chiavenato lo define como el proceso continuo y deliberado por el cual una persona enriquece su capacidad para desempeñar su rol y alcanzar sus metas profesionales, mediante la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes relevantes.

### ***2.3.9. Escala remunerativa***

La escala remunerativa se refiere al sistema utilizado para determinar los salarios y compensaciones dentro de una organización esto incluye la igualdad de compensación interna, que evalúa cómo se distribuye la remuneración entre los empleados de manera justa y proporcional a sus responsabilidades y desempeño.

### ***2.3.10. Relación con la Satisfacción Laboral***

La percepción de una remuneración justa y equitativa influye directamente en la satisfacción laboral. Cuando los empleados sienten que su compensación es justa en comparación con la de sus colegas, tienden a estar más motivados y satisfechos con su trabajo una escala remunerativa equitativa puede mejorar el compromiso y la lealtad hacia la organización.

### ***2.3.11. Relación con la Satisfacción Laboral***

Los beneficios laborales adicionales influyen positivamente en la satisfacción laboral al mejorar la calidad de vida de los empleados, los beneficios como el seguro de salud y los planes de pensiones contribuyen al bienestar general, mientras que el tiempo libre y la flexibilidad laboral permiten a los empleados equilibrar mejor su vida personal y profesional, lo que a su vez aumenta su satisfacción con el trabajo.

### ***2.3.12. Igualdad salarial***

Según el autor (Piñeiro Harnecker, 2017), en su libro "Igualdad salarial y no discriminación en el trabajo " la igualdad salarial se refiere a la remuneración justa y equitativa por el trabajo realizado, considerando la igualdad de responsabilidades en el cargo, sostiene que la igualdad salarial implica que los trabajadores que desempeñan cargos con responsabilidades similares deben recibir una remuneración similar, independientemente de su género, raza, edad o cualquier otra característica personal."

### ***2.3.13. Escala salarial***

Una escala salarial es un sistema estructurado que determina los niveles de compensación de los empleados en función de factores como la experiencia, antigüedad, competencias, nivel de responsabilidad, de acuerdo con Gómez-Mejía,

Balkin y Cardy (2016), “las escalas salariales son esenciales para garantizar la igualdad interna y externa en la remuneración, proporcionando un marco que asegura que los empleados con responsabilidades similares reciban una compensación comparable, evitando desequilibrios salariales y promoviendo la igualdad organizacional”.

## 2.4. Legal

### CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

**Artículo 229.-** Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia (Registro Oficial 449, 2021).

**Artículo 328.-** La remuneración será justa, con una remuneración digna que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El estado fijará y revisará anualmente la remuneración básica establecida en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

**Artículo 330.-** Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

**Artículo 331.-** El estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

### **LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)**

**Artículo 3.-** **Ámbito.-** Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende: 1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional; 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales; 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; y, 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para la prestación de servicios públicos

**Artículo 94.-** **Ámbito. -** Las disposiciones de este Título son de aplicación obligatoria en las instituciones, entidades y organismos del sector público determinadas en el Artículo. 3 de esta Ley, con las excepciones previstas en este Artículo. y en general en esta Ley. Exceptuase únicamente a las notarías o notarios, cuyas remuneraciones serán fijadas por el Consejo de la Judicatura, que considerará los techos y grados remunerativos de las escalas generales vigentes en el sector público.

**Artículo 95.-** Objeto. - El presente Título tiene por objeto unificar y homologar los ingresos que perciben las y los dignatarios, autoridades, funcionarios, servidores de los organismos y entidades mencionadas en el Artículo. anterior, con el propósito de racionalizarlos y transparentar su sistema de pago, así como lograr mejores niveles de eficiencia, eficacia, productividad, competitividad, solidaridad, participación, oportunidad y responsabilidad en la prestación de los servicios públicos.

**Artículo 96.-** Remuneración mensual unificada. - En las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas establecidas en el Artículo. 3 de esta Ley, se establece la remuneración mensual unificada, la misma que resulta de dividir para doce la suma de todos los ingresos anuales que las dignatarias, dignatarios, autoridad, funcionaria, funcionario, servidora y servidor a que tenga derecho y que se encuentren presupuestados.

En esta remuneración mensual unificada no se sumarán aquellos ingresos que correspondan a los siguientes conceptos:

- a) Décimo tercer sueldo;
- b) Décimo cuarto sueldo;
- c) Viáticos, subsistencias, dietas, horas suplementarias y extraordinarias;
- d) El fondo de reserva;
- e) Subrogaciones o encargos;
- f) Honorarios por capacitación;
- g) Remuneración variable por eficiencia;
- h) Gastos de residencia; e,
- i) Bonificación geográfica.

**Concordancias:** Código Del Trabajo, Artículo. 117

**Artículo 97.-** Décima tercera remuneración. - Las y los servidores de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el Artículo. 3 de esta Ley, tienen derecho a percibir hasta el veinte de diciembre de cada año, una remuneración

equivalente a la doceava parte de todas las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

Si la o el servidor, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima tercera remuneración al momento del retiro o separación.

**Concordancias:** Código Del Trabajo, Artículo: 111

**Artículo 98.-** Décima cuarta remuneración. - Las y los servidores de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, recibirán una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica unificada vigente a la fecha de pago, que será cancelada proporcionalmente de forma mensual. Para el caso de las servidoras y servidores públicos del Régimen Especial de Galápagos se pagará una remuneración básica unificada multiplicada por la diferencia del índice de precios al consumidor con respecto a los precios del Ecuador continental. A pedido escrito de la servidora o el servidor público, este valor podrá recibirse de forma acumulada hasta el 15 de abril de cada año en las regiones de la costa e insular; y, hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazonía.

Si la o el servidor, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación.

**Concordancias:** Código Del Trabajo, Artículo. 113

**Artículo 99.-** Fondos de Reserva. - Los servidores y servidoras de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el Artículo. 3 de esta ley, tienen derecho a recibir anualmente y a partir del segundo año por concepto de fondos de reserva una remuneración mensual unificada del servidor equivalente a la que perciba, conforme a las normas pertinentes que regulan la seguridad social.

**Artículo 101.-** Escala de remuneraciones mensuales unificadas. - Las modificaciones de los grados que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas y los

niveles estructurales de puestos, que se encuentran ocupados por servidoras y servidores públicos, serán aprobados mediante resolución expedida por el Ministerio de Relaciones Laborales, previo informe favorable del Ministerio de Finanzas, acorde a lo dispuesto en el literal c) del Artículo. 132 de esta Ley.

Las modificaciones de los grados que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas y los niveles estructurales de puestos que no se encuentren ocupados, serán aprobadas mediante resolución expedida por el Ministerio de Relaciones Laborales; siempre y cuando no vulneren derechos adquiridos por parte de las y los servidores públicos.

Su revisión posterior se efectuará siempre que existan justificativos técnicos y disponibilidad de recursos del Estado.

**Artículo 102.-** Determinación de la remuneración. - Los rangos de valoración entre los distintos niveles funcionales y grupos ocupacionales que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas, se establecerán previo estudio técnico por parte del Ministerio de Relaciones Laborales y el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas, acorde a lo establecido en el literal c) del Artículo. 132 de esta Ley.

En las instituciones en la cuales existan distintos niveles funcionales, grupos ocupacionales, rangos o jerarquías; el Ministerio de Relaciones Laborales, previo el estudio técnico respectivo, expedirá la escala de remuneraciones mensuales unificadas que correspondan, considerando las particularidades institucionales. Dicha escala estará enmarcada dentro de los rangos de la escala de remuneraciones mensuales unificadas del servicio público.

**Artículo 103.-** Del sistema de remuneraciones. - Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a racionalizar, armonizar y determinar la remuneración de las y los servidores de las entidades y organismos contemplados en el Artículo. 3 de esta Ley.

**Artículo 104.-** Principios de las remuneraciones del sector público. - Los puestos serán remunerados sobre la base de un sistema que garantice el principio de que la

remuneración de las servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

**Concordancias:** Código Del Trabajo, Artículo. 79

**Artículo 105.-** Preeminencia del presupuesto. - La norma, acto decisorio, acción de personal, o el contrato que fije la remuneración de una servidora o servidor, no podrá ser aplicable si no existe la partida presupuestaria con la disponibilidad efectiva de fondos.

**Artículo 106.-** Pago por remuneraciones - El pago de remuneraciones se hará por mensualidades o quincenas vencidas.

**Concordancias:** Código del trabajo, Artículo. 80, 83

**Artículo 107.-** Primer día de remuneración. - La remuneración se pagará desde el primer día del mes siguiente al de la fecha de registro del nombramiento o contrato, salvo el caso en que éste se haya llevado a cabo el primer día hábil del mes. En caso de que dos personas ejercieren el mismo puesto el mismo día, y, éste fuere el primer día del mes, al segundo se le pagará con cargo a la partida honorarios durante el primer mes. La remuneración de las servidoras y servidores públicos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior se pagará desde el día en que inicie el ejercicio efectivo de sus funciones.

**Artículo 108.-** Pago de honorarios. - Cuando, dentro de un mes quedare vacante un puesto comprendido en el inciso primero del Artículo. Anterior y la persona designada para tal cargo entrare al servicio después del primer día hábil de dicho mes, el pago de los servicios prestados será proporcional al tiempo efectivamente trabajado y cancelado con cargo a la partida correspondiente.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, los derechos de las y los servidores se reconocerán desde el primer día del ejercicio de sus funciones. Se hará en forma de

honorarios en relación con el tiempo de labor, aplicando el gasto a la partida correspondiente.

**Artículo 110.-** Pago hasta el último día del mes. - La remuneración de la servidora o servidor que estuviere en el ejercicio de un puesto será pagada desde el primer día del mes, y hasta el día de efectiva prestación de actividades, o hasta el último día del mes en que se produzca la separación de la Institución, cualquiera que fuese la causa de ésta. En consecuencia, las remuneraciones no serán fraccionables dentro de un mismo mes entre dos personas, sino que el servidor cesante percibirá la remuneración íntegra correspondiente al mes en que se produzca la separación. En el caso de los contratos se sujetarán a lo que estipulen los mismos.

**Artículo 112.-** De la remuneración variable por eficiencia. - Son mecanismos retributivos variables y complementarios a la remuneración mensual unificada, derivados de la productividad y del rendimiento en el desempeño del puesto, para el cumplimiento de objetivos y metas cuantificables en la consecución de productos, calidad del servicio, ventas o niveles de control, la cual constituye un ingreso complementario y no forma parte de la remuneración mensual unificada.

Para su reconocimiento se aplicará el sistema de indicadores aprobados por el Ministerio de Relaciones Laborales; y, se implementará única y exclusivamente en las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas que se rigen por esta Ley, y que, en forma previa obtengan la correspondiente certificación de calidad de servicio.

**Artículo 113.-** De la bonificación geográfica. - Las autoridades y las servidoras y servidores públicos percibirán una bonificación económica mensual adicional a su remuneración mensual unificada, por circunstancias geográficas de difícil acceso a sus lugares de trabajo, en aplicación de la norma técnica que expida para el efecto el Ministerio de Relaciones Laborales, previo dictamen presupuestario del Ministerio de Finanzas.

Esta bonificación constituye un ingreso complementario y no forma parte de la remuneración mensual unificada. La servidora o servidor la recibirá, mientras se mantenga laborando en lugares geográficos específicos determinados por el Ministerio

de Relaciones Laborales, quedando bajo la responsabilidad de la Unidad de Administración del Talento Humano el control de su cumplimiento.

Para determinar los lugares de difícil acceso, se tomará en cuenta los siguientes parámetros: tipo de transporte, frecuencia de transporte, distancia y costo del pasaje.

**Artículo 114.-** Pago por horas extraordinarias o suplementarias. - Cuando las necesidades institucionales lo requieran, y existan las disponibilidades presupuestarias correspondientes, la autoridad nominadora podrá disponer y autorizar a la servidora o servidor de las entidades y organismos contemplados en el Artículo. 3 de esta Ley, a laborar hasta un máximo de sesenta horas extraordinarias y sesenta suplementarias al mes.

No se obligará a la servidora o servidor público a trabajar horas extraordinarias o suplementarias sin el pago correspondiente.

Por necesidad de la administración pública debidamente justificada, la jornada de trabajo podrá exceder el límite de la jornada ordinaria prevista en el Artículo. 25 de esta ley, siempre que se cuente con la autorización de la máxima autoridad de la institución o su delegado.

Se considerarán horas suplementarias a aquellas en que el servidor labore justificadamente fuera de su jornada legal de trabajo, hasta por cuatro horas posteriores a la misma, hasta por un total máximo de sesenta horas al mes.

Se considerarán horas extraordinarias a aquellas en que el servidor labore justificadamente fuera de su jornada legal de trabajo, a partir de las 24h00 hasta las 06h00 durante los días hábiles; y, durante los días feriados y de descanso obligatorio; hasta por un total máximo de sesenta horas al mes.

Las horas suplementarias y extraordinarias no podrán exceder, cada una, de 60 horas en el mes y serán pagadas, respectivamente, con un recargo equivalente al 25 y 60 por ciento de la remuneración mensual unificada de la servidora o servidor. Para el cálculo de dichas horas se tomará como base la remuneración que perciba la servidora o servidor público que corresponda a la hora de trabajo diurno.

El trabajo que se desarrollare en sábados, domingos o días de descanso obligatorio, será pagado con el 100% de recargo y el trabajo en estos días forman parte de la jornada ordinaria de trabajo de cinco días semanales será pagado con un recargo del 25%.

Exceptuase de los pagos de dichas horas suplementarias o extraordinarias o trabajo desarrollado en días sábados, domingos o días de descanso obligatorio, a las servidoras y servidores públicos que ocupen puestos comprendidos dentro de la escala remunerativa del nivel jerárquico superior.

En caso que una servidora o servidor sea obligado a laborar sobre los límites establecidos en este Artículo. se le reconocerá el pago de las horas adicionales laboradas, sin perjuicio de las sanciones administrativas, civiles o penales a que hubiere lugar respecto de la autoridad que dispuso la medida.

**Concordancias:** Código del Trabajo, Artículos. 47.

**Artículo 116.-** Prohibición. - A más de su remuneración presupuestariamente establecida, ningún servidor o servidora de las entidades y organismos contemplados en el Artículo. 3 de esta Ley, podrá pedir al Estado o a los particulares, ni aceptar de éstos, pago alguno en dinero, especie u otros valores, ventajas o dádivas, por el cumplimiento de sus deberes oficiales.

En caso de que el servidor reciba de los particulares algún pago en dinero, especie u otros valores por el cumplimiento de sus deberes oficiales, o acepte de ellos obsequios, a cualquier pretexto, beneficios o ventajas para sí o para su cónyuge o conviviente en unión de hecho, o pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, será destituido con apego a la ley, previo el sumario administrativo correspondiente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que correspondan.

El funcionario competente, impulsará inmediatamente el procedimiento que conduzca a la destitución del puesto de ese servidor y dará cuenta del hecho, en su caso, a la autoridad que expidió el nombramiento o suscribió el contrato.

**Artículo 117.-** Prohibición de pluriempleo y de percibir dos o más remuneraciones. - Sin perjuicio de lo prescrito por la Constitución de la República, a ningún título, ni aún el de contrato de servicios ocasionales, comisión u honorarios; una autoridad, servidora o servidor percibirá dos o más remuneraciones provenientes de funciones, puestos o empleos desempeñados en las entidades y organismos contemplados en el Artículo. 3 de esta ley, lo cual incluye a los servidores públicos que por designación o delegación formen parte de cuerpos colegiados por lo que no se procederá al pago de dietas por su participación en los mismos ni al otorgamiento de ningún otro beneficio adicional.

Exceptúense de la regla del primer inciso, los honorarios y otros emolumentos que perciban los servidores que, por sus conocimientos o experiencias, sean requeridos a colaborar en programas de formación o capacitación en calidad de organizadores, profesores, docentes universitarios, músicos profesionales, instructores o facilitadores, si tales programas son desarrollados o auspiciados por una entidad u organismo de los contemplados en el Artículo. 3 de esta Ley, siempre que existan disponibilidades presupuestarias y las labores se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

**Artículo 118.-** Transferibilidad e inembargabilidad de remuneraciones y pensiones. - Los valores de remuneraciones y pensiones de las servidoras, servidores y trabajadores sujetos a esta Ley, son intransferibles e inembargables, excepto para el pago de alimentos debidos por ley. Se prohíbe toda clase de descuentos de las remuneraciones de la servidora o servidor público, que no sean expresamente autorizados por éste o por la ley.

**Artículo 129.-** Beneficio por jubilación. - Las y los servidoras o servidores, de las entidades y organismos comprendidos en el Artículo. 3 de esta ley, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, para cuyo efecto, se efectuarán las reformas presupuestarias correspondientes en función de la disponibilidad fiscal existente. Se podrá pagar este beneficio con bonos del Estado.

## **CÓDIGO DEL TRABAJO**

**Artículo 47.-** De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario

**Artículo 51.-** Regula las condiciones de trabajo y las jornadas laborales, la duración del descanso. - El descanso de que trata el Artículo. Anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.

**Artículo 55.-** Trata sobre los descansos y feriados, remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. - Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los Artículo. s 47 y 49 del Código de trabajo, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana; 2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno.

**Artículo 65.-** Días de descanso obligatorio. - Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre, 25 de diciembre y los días lunes y martes de carnaval.

**Artículo 79.-** Igualdad de remuneración. - A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean

equivalentes, para lo cual el empleador debe contar con parámetros de designación de grados inferiores y establecimiento de funciones para cada puesto de trabajo, a fin de fomentar la objetividad en el trabajo de cada empleado y la competitividad entre éstos, con un balance homogéneo de candidatos en procesos de selección, calificaciones a través de puntaje para el otorgamiento de beneficios, aumentos de salarios o promociones, sin que pueda existir discriminación en razón de nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.

**Artículo 80.-** Define la remuneración y lo que comprende sobre el remuneración y sueldo, Remuneración es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. Donde nos revela que la remuneración se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

Establece la obligatoriedad del pago de remuneraciones y las condiciones del pago.

**Artículo 81.-** Estipulación de sueldos y salarios. - Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el Artículo. 117 de este Código.

El sueldo y remuneración se acuerdan libremente pero no pueden ser inferiores a los mínimos legales en el país, según el Artículo. 117 del Código; el remuneración básico, que es la retribución mínima que un empleado debe recibir, excluye ingresos adicionales como trabajos extraordinarios, comisiones, beneficios, viáticos, y otras retribuciones determinadas por la ley, este remuneración es fijado por el "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", por el Ministerio de Relaciones Laborales, y su revisión anual será progresiva hasta alcanzar el remuneración digno conforme a la Constitución y el Código (CODIGO DEL TRABAJO, 2024).

Regula la forma y lugar de pago de la remuneración

**Artículo 82.-** Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales. - En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataren de tareas periódicas o

estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Define las deducciones que se pueden hacer a las remuneraciones,

**Artículo 83.-** Plazo para pagos. El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes.

Establece la periodicidad del pago de remuneraciones,

**Artículo 84.-** Remuneración semanal, por tarea y por obra. - Si el trabajo fuere por tarea, o la obra de las que pueden entregarse por partes, tendrá derecho el trabajador a que cada semana se le reciba el trabajo ejecutado y se le abone su valor

**Artículo 95.-** Sueldo o salario y retribución accesorio.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

**Artículo 111.-** Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño. - Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

**Artículo 113.-** Derecho a la decimocuarta remuneración. - Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación.

**Artículo 117.-** Remuneración Unificada. - Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

El Estado, a través del "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.

La fijación de sueldos y salarios que realice el "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones

Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado. (CODIGO DEL TRABAJO, 2024)

## **REGISTRO OFICIAL SUPLEMENTO 294 DE 06-OCT.-2010**

**Artículo 27.-** Licencias con remuneración. - Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos:

a) Por enfermedad que determine imposibilidad física o psicológica, debidamente comprobada, para la realización de sus labores, hasta por tres meses; e, igual período podrá aplicarse para su rehabilitación; b) Por enfermedad catastrófica o accidente grave debidamente certificado, hasta por seis meses; así como el uso de dos horas diarias para su rehabilitación en caso de prescripción médica; c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta

**Artículo 29.-** Vacaciones y permisos. - Toda servidora o servidor público tendrá derecho a disfrutar de treinta días de vacaciones anuales pagadas después de once meses de servicio continuo. Este derecho no podrá ser compensado en dinero, salvo en el caso de cesación de funciones en que se liquidarán las vacaciones no gozadas de acuerdo al valor percibido o que debió percibir por su última vacación. Las vacaciones podrán ser acumuladas hasta por sesenta días.

**Artículo 96.-** Remuneración mensual unificada. - En las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas establecidas en el Artículo. 3 de esta Ley, se establece la remuneración mensual unificada, la misma que resulta de dividir para doce la suma de todos los ingresos anuales que las dignatarias, dignatarios, autoridad, funcionaria, funcionario, servidora y servidor a que tenga derecho y que se encuentren presupuestados.

En esta remuneración mensual unificada no se sumarán aquellos ingresos que correspondan a los siguientes conceptos:

a) Décimo tercer sueldo; b) Décimo cuarto sueldo; c) Viáticos, subsistencias, dietas, horas suplementarias y extraordinarias; d) El fondo de reserva; e) Subrogaciones o

encargos; f) Honorarios por capacitación; g) Remuneración variable por eficiencia; h) Gastos de residencia; e, i) Bonificación geográfica.

**Artículo 97.-** Décima tercera remuneración. - Las y los servidores de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el Artículo. 3 de esta Ley, tienen derecho a percibir la doceava parte del valor de su remuneración, adicional a la que recibe mensualmente.

A pedido escrito de la servidora o el servidor público, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 20 de diciembre de cada año.

Si la o el servidor, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima tercera remuneración al momento del retiro o separación.

**Artículo 98.-** Décima cuarta remuneración. - Las y los servidores de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el Artículo. 3 de esta Ley, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, recibirán una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica unificada vigente a la fecha de pago, que será cancelada proporcionalmente de forma mensual. Para el caso de las servidoras y servidores públicos del Régimen Especial de Galápagos se pagará una remuneración básica unificada multiplicada por la diferencia del índice de precios al consumidor con respecto a los precios del Ecuador continental. A pedido escrito de la servidora o el servidor público, este valor podrá recibirse de forma acumulada hasta el 15 de abril de cada año en las regiones de la costa e insular; y, hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazonía.

Si la o el servidor, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación.

**Artículo 99.-** Fondos de Reserva. - Los servidores y servidoras de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el Artículo. 3 de esta ley, tienen derecho a recibir anualmente y a partir del segundo año por concepto de fondos de reserva una remuneración mensual unificada del servidor equivalente a la que perciba, conforme a las normas pertinentes que regulan la seguridad social.

**Artículo 100.-** Unificación de las remuneraciones de quienes conforman el nivel jerárquico superior.- La remuneración mensual unificada que conste en la escala que expedirá el Ministerio de Relaciones Laborales, constituye el ingreso que percibirán la Presidenta o Presidente de la República, la Vicepresidenta o Vicepresidente de la República y las demás autoridades y funcionarias o funcionarios que ocupen puestos comprendidos en el nivel jerárquico superior que señale el Ministerio de Relaciones Laborales.

**Artículo 101.-** Escala de remuneraciones mensuales unificadas. - Las modificaciones de los grados que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas y los niveles estructurales de puestos, que se encuentran ocupados por servidoras y servidores públicos, serán aprobados mediante resolución expedida por el Ministerio de Relaciones Laborales, previo informe favorable del Ministerio de Finanzas, acorde a lo dispuesto en el literal c) del Artículo. 132 de esta Ley. Las modificaciones de los grados que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas y los niveles estructurales de puestos que no se encuentren ocupados, serán aprobadas mediante resolución expedida por el Ministerio de Relaciones Laborales; siempre y cuando no vulneren derechos adquiridos por parte de las y los servidores públicos.

**Artículo 102.-** Determinación de la remuneración. - Los rangos de valoración entre los distintos niveles funcionales y grupos ocupacionales que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas, se establecerán previo estudio técnico por parte del Ministerio de Relaciones Laborales y el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas, acorde a lo establecido en el literal c) del Artículo. 132 de esta Ley

Régimen de Remuneraciones y de los Ingresos Complementarios

**Artículo 103.-** Del sistema de remuneraciones. - Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a racionalizar, armonizar y determinar la remuneración de las y los servidores de las entidades y organismos contemplados en el Artículo. 3 de esta Ley.

**Artículo 104.-** Principios de las remuneraciones del sector público. - Los puestos serán remunerados sobre la base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones,

eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

**Artículo 106.-** Pago por remuneraciones - El pago de remuneraciones se hará por mensualidades o quincenas vencidas.

**Artículo 107.-** Primer día de remuneración. - La remuneración se pagará desde el primer día del mes siguiente al de la fecha de registro del nombramiento o contrato, salvo el caso en que éste se haya llevado a cabo el primer día hábil del mes. En caso de que dos personas ejercieren el mismo puesto el mismo día, y, éste fuere el primer día del mes, al segundo se le pagará con cargo a la partida honorarios durante el primer mes.

**Artículo 111.-** Creación de cargo o aumento de remuneración. - En caso de creación de un nuevo cargo o de aumento de la remuneración de uno ya existente, tal creación y aumento se someterán a las normas presupuestarias vigentes sobre la materia.

**Artículo 112.-** De la remuneración variable por eficiencia. - Son mecanismos retributivos variables y complementarios a la remuneración mensual unificada, derivados de la productividad y del rendimiento en el desempeño del puesto, para el cumplimiento de objetivos y metas cuantificables en la consecución de productos, calidad del servicio, ventas o niveles de control, la cual constituye un ingreso complementario y no forma parte de la remuneración mensual unificada.

**Artículo 113.-** De la bonificación geográfica. - Las autoridades y las servidoras y servidores públicos percibirán una bonificación económica mensual adicional a su remuneración mensual unificada, por circunstancias geográficas de difícil acceso a sus lugares de trabajo, en aplicación de la norma técnica que expida para el efecto el Ministerio de Relaciones Laborales, previo dictamen presupuestario del Ministerio de Finanzas.

**Artículo 114.-** Pago por horas extraordinarias o suplementarias. - Cuando las necesidades institucionales lo requieran, y existan las disponibilidades presupuestarias correspondientes, la autoridad nominadora podrá disponer y autorizar a la servidora o servidor de las entidades y organismos contemplados en el Artículo. 3 de esta Ley, a

laborar hasta un máximo de sesenta horas extraordinarias y sesenta suplementarias al mes ( LOSEP).

**ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT - 039 pg. 3, 17 de marzo del 2024**

**Artículo 1.-** La remuneración mensual unificada de los servidores y trabajadores del sector público, que integran las instituciones del Estado, incluidas las entidades que conforman el régimen seccional autónomo y las Empresas Públicas (EP), en ningún caso y bajo ninguna circunstancia, podrá ser igual o superior a la remuneración mensual unificada del Presidente de la República establecida en la escala de remuneraciones mensuales unificadas comprendidas en el Nivel Jerárquico Superior, expedida por el Ministerio del Trabajo, que se detalla a continuación (ACUERDO MINISTERIAL , 2024).

**Figura 1. Acuerdo ministerial**

<b>Grado</b>	<b>Remuneración mensual unificada (USD)</b>
10	\$5.072
9	\$4.869
8	\$4.463
7	\$4.283
6	\$3.854
5	\$3.247
4	\$2.597
3	\$2.418
2	\$2.368
1	\$2.115

**Fuente:** ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT - 039

Las entidades públicas detalladas en el Artículo. 2 del Mandato Constituyente No. 2, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 261 de 28 de enero de 2008, deberán fijar las remuneraciones mensuales unificadas de sus servidores, según las escalas correspondientes establecidas por el Ministerio del Trabajo, de acuerdo al régimen laboral que corresponde a sus servidores.

**Artículo 2.-** Para los efectos de la aplicación del presente Acuerdo, la Remuneración comprende, todo lo que el trabajador/a percibe por concepto de bonificaciones especiales, ordinarias o extraordinarias, primas y cualquier otra retribución ocasional o permanente, salvo el pago de viáticos, gastos de residencia, horas suplementarias o extraordinarias si el puesto o cargo lo exigiere o permitiere. Ni aún por Contrato Colectivo, acta transaccional, laudo de Tribunal de Conciliación y Arbitraje, se podrán establecer remuneraciones que, de manera integral, superen los límites establecidos en el presente Acuerdo.

**SUPLEMENTO DEL REGISTRO OFICIAL No. 261 DEL MANDATO CONSTITUYENTE 2; 28 DE ENERO 2008.**

**Artículo 2.-** Ámbito de aplicación. - El presente Mandato será de aplicación inmediata y obligatoria en las siguientes entidades: a) Las instituciones, organismos, entidades dependientes, autónomas, y programas especiales, adscritos, desconcentrados y descentralizados, que son o forman parte de las Funciones: Ejecutiva, Legislativa y Judicial (Asamblea Constituyente, 2008).

## 2.5. Georreferencial

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar se encuentra ubicado en la provincia de Bolívar, en el centro del cantón San Miguel donde su ubicación exacta es en la intersección de las calles Guayas y Bolívar, frente al parque central del cantón junto al banco del Pichincha y la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pio de Mora, Las coordenadas geográficas específicas de la institución son: latitud -1.700277 y longitud -79.036221, está a una altitud de entre 2500 y 2600 m s. n. m, San Miguel de Bolívar se encuentra aproximadamente a 40 km al noroeste de Guaranda, que es la capital de la provincia de Bolívar, también se encuentra a unos 70 km de Chillanes, a corta distancia de las parroquias de San Lorenzo y San José de Chimbo.

<b>PROYECTO:</b> REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL DE LA PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.	
<b>GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL DE BOLÍVAR</b>	
	
<b>DIRECCIÓN:</b> Calle Bolívar 11 – 25 y Guayas	

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

##### ***3.1.1. Investigación descriptiva.***

Según (Gómez, 2021) “es aquella que busca proporcionar una representación detallada y precisa de las variables relacionadas con el estudio, tales como las características de la población y fenómenos específicos, en lugar de establecer relaciones de causa y efecto esta metodología se dedicará a describir el "qué", el "dónde", el "cuándo" y el "cómo", sin abordar el "porqué". Esta aproximación será ideal para recoger información sistemática y comparable sobre cada variable en estudio”, Lo cual nos ayudó a detallar las percepciones de los empleados en aspectos clave como la remuneración, bonificaciones, beneficios y el ambiente laboral, el análisis se centrará en describir y presentar los datos obtenidos prestando una visión clara y completa de las características y comportamientos, esta metodología asegurará una representación precisa sin intentar establecer relaciones causales, ofreciendo una base sólida para comprender las variables específicas del tema de investigación.

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

Permite comprender realidades singulares difíciles de discernir desde una sola preceptiva, según (Hernández-Sampieri, 2003) “busca demostrar hipótesis mediante la recopilación de datos basados en mediciones numéricas y análisis estadísticos” esto permitirá establecer un análisis de representativo de comportamientos y teorías, se aplica en el contexto de como las variables de investigación.

Este enfoque de investigación cualitativo está relacionado con el tema de investigación porque nos permitirá entender desde el aspecto subjetivo y determinar una opinión con la intención de recopilar datos fundamentales y necesarios para el aporte del desarrollo de la investigación.

### ***3.2.1. Investigación cuantitativa.***

Es un conocimiento certero y objetivo de la realidad complementará el análisis cuantitativo que sea observable medible y cuantificable al proporcionar una comprensión más profunda y combinada de las percepciones, experiencias de los empleados en relación con su remuneración y satisfacción laboral. Según (Folgueiras, 2016) “las investigaciones cuantitativas buscan comprender e interpretar el objeto de estudio más que describirlas” podemos decir que esta perspectiva destaca la importancia de combinar el análisis cuantitativo con enfoques que exploren las percepciones y experiencias subjetivas para obtener una visión más integral del tema.

## **3.3. Métodos de Investigación**

### ***3.3.1. Método analítico***

Según (Gómez Fernández , 2013) “el método analítico dentro de los métodos de investigación se clasifica como un enfoque lógico que se centra en descomponer fenómenos complejos en sus componentes básicos para entender mejor sus interrelaciones”. Al utilizar el pensamiento crítico y el razonamiento para analizar, sintetizar información permitiendo una comprensión detallada que va de lo general a lo específico este enfoque es útil para examinar variables y relaciones específicas en un estudio sin necesidad de realizar experimentos.

El método analítico se centra en descomponer un fenómeno en sus elementos para examinar y entender cada detalle en lugar de estudiar un problema en su totalidad, el método analítico en nuestra investigación nos ayudó a determinar factores individuales y sus interacciones para descubrir patrones y medir relaciones causales que influyen a la investigación con aproximación ya que permite una comprensión más profunda y precisa de cómo cada variable contribuye al fenómeno general de estudio.

## **3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos**

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación se utilizó las fuentes primarias como son la encuesta y cuestionario, según (Pereda, 2017) “las técnicas e instrumentos de recopilación de datos son instrumentos esenciales que permiten obtener la máxima

cantidad de información sobre un tema específico” es decisivo entender y conocer la problemática existente mediante la presencia directa en el lugar de los hechos lo cual facilita la identificación de las causas, efectos relacionados con la remuneración y satisfacción laboral en el municipio.

#### ***3.4.1. Encuesta***

En esta investigación la encuesta nos ayudó a recopilar datos reales sobre la remuneración y satisfacción laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Miguel de la provincia de Bolívar al ser una investigación de campo se logrará obtener resultados eficaces y verídicos del problema planteado los colaboradores tendrán que responder con sinceridad las preguntas formuladas en el cuestionario, proporcionando información valiosa y precisa para el análisis del mismo. Según (Gómez, 2021) “la encuesta es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra representativa de una población o universo más amplio del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”

#### ***3.4.2. Cuestionarios***

En esta investigación, el cuestionario se convirtió en una herramienta crucial para recopilar datos específicos sobre la remuneración y satisfacción laboral, como instrumento de recolección de datos, se diseñó para capturar información precisa y relevante, permitió a los empleados expresar sus percepciones y experiencias de manera detallada, al ser una investigación de campo el cuestionario proporcionó datos directos y auténticos sobre las variables en estudio, contribuyendo a obtener resultados eficaces y verídicos. Según (Gómez, 2021) “el cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en un conjunto de preguntas estandarizadas que se aplican a una muestra representativa de una población con el propósito de obtener información precisa sobre las características opiniones o comportamientos de los participantes”. Al utilizar un cuestionario examinado por expertos que consta de 14 preguntas bien diseñadas en nuestra investigación.

### 3.5. Universo, Población y Muestra

Para el proyecto de investigación si se realizó la ultimación y la aplicación de la fórmula de la muestra por el hecho de que la población a estudiarse será de 257 trabajadores que conforman el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar.

#### Estimación De Proporción – Porcentajes

n= Tamaño de la muestra

N= Total de la población

Z= (nivel de confianza 95%)

P= Probabilidad que suceda (0.5)

q= Probabilidad que no suceda (0.5)

E= Error (0.05)

$$\text{Formula} \quad n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{257 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0,05^2(257 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{246,82}{1.60}$$

$$n = 154.26$$

$$n = 154$$

### 3.6. Procesamiento de la Información

En la presente investigación, se emplearon diferentes métodos para el tratamiento o tabulación de los datos obtenidos en la encuesta se utilizó herramientas digitales como herramientas de Google (Formulario de Google) y Microsoft Excel. Estos enfoques combinados permitieron obtener una comprensión integral de la remuneración y satisfacción laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar, integrando datos cuantitativos y cualitativos para ofrecer conclusiones robustas y bien fundamentadas.

**CAPITULO IV**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados**

**1. ¿Considera que existe igualdad salarial entre los servidores con roles y responsabilidades similares dentro de la institución?**

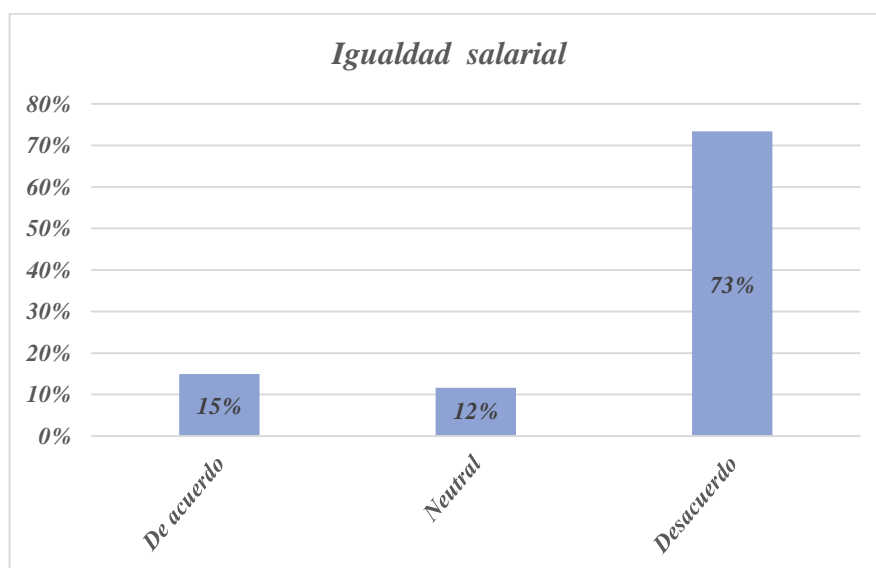
**Tabla 4.**

*Igualdad salarial*

Opción	Servidores	Porcentajes
De acuerdo	23	15%
Neutral	18	12%
Desacuerdo	113	73%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

**Figura 2.**

*Igualdad salarial*



### **Análisis del contenido**

Los resultados de la encuesta reflejan una percepción ampliamente negativa sobre la igualdad salarial entre los servidores analizados, con 154 respuestas totales se destaca que el **73%** de los encuestados (113 personas) mostraron su desacuerdo a la existencia de igualdad salarial, este nivel de desacuerdo sugiere que la mayoría siente que hay diferencias en los salarios lo que puede afectar la motivación y el compromiso de los empleados. En oposición solo el **15%** (23 encuestados) se mostró de acuerdo con la afirmación de que existe igualdad salarial estos datos son notablemente bajo lo que implica que solo un grupo muy reducido comparte la percepción de igualdad lo que podría apuntar a experiencias o contextos individuales que atrasan significativamente del resto. El **12 %** (18 encuestados) de las respuestas se ubicaron en una posición neutral este grupo podría estar compuesto por encuestados que carecen de información suficiente o que prefieren no tomar partido lo que podría indicar una falta de comunicación o entendimiento sobre la política salarial existente en la organización.

### **Interpretación**

Desacuerdo (73%): Los resultados en conjunto indican una fuerte percepción de desigualdad salarial entre los servidores la elevada cifra de desacuerdo sugiere un problema estructural en la política de compensación lo cual puede tener repercusiones serias en la moral dentro de los servidores en la institución, la insatisfacción con la igualdad salarial podría también ser un reflejo de una cultura organizacional que no prioriza la transparencia en la justicia y las compensaciones, como lo señala (Cuartas Aguirre, 2015) “La percepción de desigualdad salarial puede deteriorar la confianza en la organización y afectar negativamente la motivación de los empleados.”

De acuerdo (15%): La pregunta plantea qué condiciones o situaciones específicas podrían llevar a algunos individuos a sentir que hay igualdad podrían ser grupos con un nivel de satisfacción laboral mayor, posiciones privilegiadas o simplemente una percepción menos crítica respecto a la desigualdad es existente, la percepción de

igualdad en la remuneración es fundamental para la satisfacción laboral de los empleados. (Alcaraz Quiles, 2013), sostiene que "la igualdad en la compensación se refiere a la percepción de que el empleado recibe una recompensa justa y adecuada por su trabajo y contribuciones."

Neutral (12%): De los encuestados en una posición neutral subraya la importancia de la comunicación si un porcentaje significativo de los servidores no se siente informado sobre las políticas salariales esto puede contribuir a la desconfianza y a la sensación de desigualdad, Según el autor (Fernández Fernández, 2011) en su libro "La remuneración como estrategia de recursos humanos" (2011), "la comunicación es un elemento fundamental para garantizar la transparencia y la igualdad en la remuneración"

**2. ¿Cree que su remuneración es adecuada en relación con sus responsabilidades, habilidades y experiencia?**

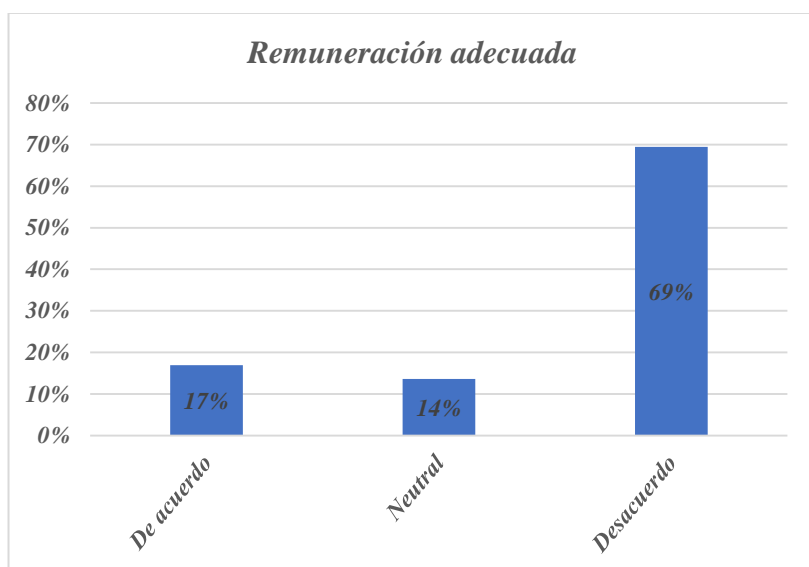
**Tabla 5.**

*Remuneración adecuada*

<b>Opción</b>	<b>Servidores</b>	<b>Porcentajes</b>
De acuerdo	26	17%
Neutral	21	14%
Desacuerdo	107	69%
<b>Total</b>	154	100%

**Figura 3.**

*Remuneración adecuada*



### **Análisis del contenido**

La respuesta más común es el desacuerdo con un **69 %** de los encuestados (107 servidores) que sienten que su remuneración no es adecuada en relación con sus responsabilidades, habilidades y experiencias, este porcentaje significativo indica que la gran mayoría de los servidores no consideran justa su compensación, indica una percepción generalizada de iniquidad salarial dentro de la institución, solo un **17 %** (26 servidores) están de acuerdo en que su remuneración es adecuada, este es un porcentaje considerablemente bajo y revela que solo una pequeña parte de los empleados se sienten satisfechos con la compensación que reciben en relación con su trabajo. Un **14 %** (21 servidores) adoptan una posición neutral lo cual puede indicar que estos empleados no tienen una opinión clara sobre su compensación o que quizás no está completamente consientes de cómo sus salarios se comparan con sus responsabilidades y habilidades.

### **Interpretación**

Los resultados muestran un alto nivel de insatisfacción con respecto a la remuneración entre los servidores de la institución, con un 69 % de los encuestados en desacuerdo con que su remuneración es adecuada. Esto sugiere que la mayoría de los empleados

sienten que su compensación no refleja justamente su contribución laboral ni su nivel de competencias, según el autor (Armstrong, 2010) en su libro "Reward Management", "la remuneración es un factor clave para la motivación y la satisfacción laboral y una remuneración percibida como injusta puede llevar a la desmotivación y la insatisfacción".

El 17% de los servidores expresaron estar de acuerdo con que su remuneración es adecuada, lo que sugiere que una minoría de empleados se sienten satisfechos con su compensación actual, sin embargo, esto también resalta una posible desconexión entre la visión de la organización sobre la compensación y la percepción real de los empleados, según el autor (Díaz Bretones, 2007) en su libro "Motivación y satisfacción laboral", nos manifiesta que "la percepción de la remuneración como justa y adecuada es un factor clave para la satisfacción laboral y una desconexión entre la visión de la organización y la percepción de los empleados puede llevar a la insatisfacción y la desmotivación"

La postura neutral adoptada por el 14 % de los servidores podría reflejar una falta de información, ambivalencia respecto a su situación o simplemente un enfoque menos crítico. Sin embargo, este porcentaje también sugiere que hay un grupo que no se siente completamente cómodo para expresar su opinión, lo cual podría ser resultado de una falta de comunicación clara sobre las políticas de compensación. Según el autor (Peiró Silla, 2013) en su libro "La satisfacción laboral: Un análisis psicológico" nos indica que "la falta de comunicación clara y transparente sobre las políticas de compensación puede generar ambigüedad y confusión lo que puede llevar a la insatisfacción y la desmotivación"

### **3. ¿Considera que las diferencias salariales entre servidores en puestos similares son equitativas y justas?**

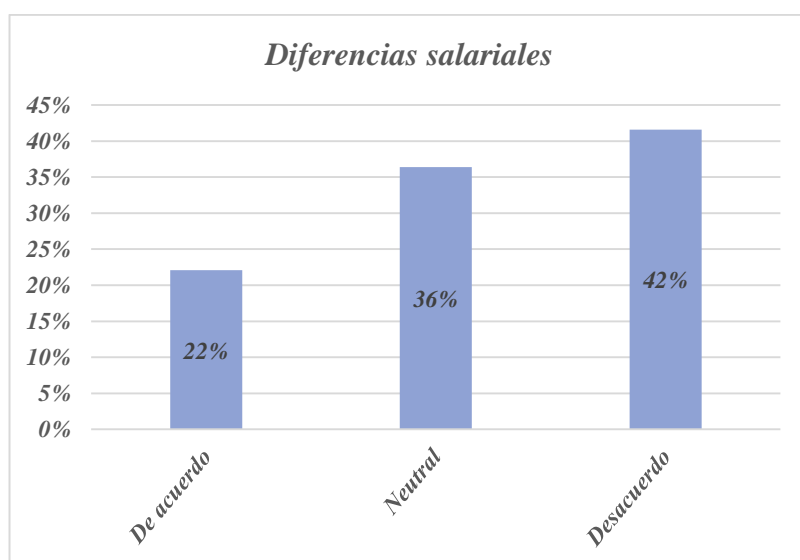
#### **Tabla 6.**

##### *Diferencias salariales*

Opción	Servidores	Porcentajes
De acuerdo	34	22%
Neutral	56	36%
Desacuerdo	64	42%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

**Figura 4.**

*Diferencias salariales*



### **Análisis del contenido**

El **42 %** (64 servidores) están en desacuerdo con respecto a las diferencias salariales que sean equitativas o justas esto revela una percepción generalizada de insatisfacción o desacuerdo respecto a las condiciones salariales entre servidores en puestos similares. El **36%** (56 servidores) de los encuestados tiene una postura neutral esta cifra sugiere que muchos no tienen una opinión definida sobre el tema lo cual puede reflejar una falta de información o claridad sobre cómo se determinan las diferencias salariales, un **22 %** (34 servidores) encuestados consideran que las diferencias salariales son equitativas y justas esto indica que una pequeña minoría opina que existe igualdad en la remuneración.

## **Interpretación**

El desacuerdo predominante (42 %) sugiere que hay preocupaciones significativas sobre las diferencias salariales y que muchos sienten que no son justas. Esto sugiere que la mayoría de los servidores consideran que las diferencias en sus salarios no reflejan adecuadamente sus responsabilidades, habilidades y contribuciones, según el autor (Vroom, 1964) en su libro "Work Motivation and Job Satisfacción" en la cual nos manifiesta que "la percepción de justicia en la remuneración es un factor clave para la motivación y la satisfacción laboral, y las diferencias salariales percibidas como injustas pueden generar descontento y desmotivación"

El porcentaje considerable de respuestas neutrales (36 %) puede indicar que hay un grupo que aún no tiene una opinión clara sobre las diferencias salariales, quizás por falta de información o por no haber experimentado directamente las diferencias salariales en su entorno laboral, según el autor (West, 2010) en su libro "The Psychology of Job Satisfacción" indica que "la falta de información y la ambigüedad pueden generar una respuesta neutral o indecisa, especialmente en temas complejos como la remuneración y las diferencias salariales"

El (22 %) de los servidores está de acuerdo con que las diferencias salariales son equitativas y justas, lo que sugiere que hay un grupo que percibe que las diferencias salariales reflejan adecuadamente las responsabilidades, habilidades y contribuciones de cada persona, según el autor (Hollenbeck , 1978) en su libro "The Validity of Job Evaluation" nos indica que, "la percepción de igualdad en la remuneración es un factor clave para la satisfacción laboral y la motivación y las diferencias salariales percibidas como justas pueden generar un sentido de igualdad y justicia.

## **4. ¿Está satisfecho/a con la formación y desarrollo profesional proporcionados por la institución en relación con sus expectativas de crecimiento?**

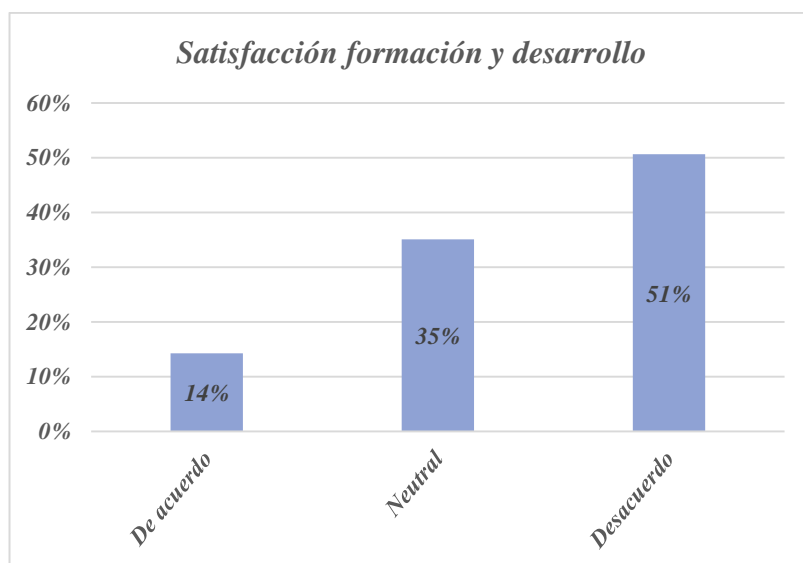
### **Tabla 7.**

*Satisfacción formación y desarrollo*

Opción	Servidores	Porcentajes
De acuerdo	22	14%
Neutral	54	35%
Desacuerdo	78	51%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

**Figura 5.**

*Satisfacción formación y desarrollo*



### **Análisis del contenido**

Cerca de la mitad de los encuestados **51%** (78 servidores) manifiestan estar en desacuerdo con la formación y desarrollo profesional son satisfactorios. Esto es indicativo de insatisfacción significativa en este ámbito y sugiere que muchas personas sienten que las oportunidades disponibles no están alineadas con sus expectativas o necesidades de crecimiento. El **35%** (54 servidores) de los encuestados se muestra neutral, lo que implica que no tienen una opinión clara al respecto. Esto puede reflejar una ambivalencia sobre la efectividad de la formación recibida o una falta de comparación con otras oportunidades externas. Solamente el **14%** (22 servidores) de los encuestados se siente satisfecho con la formación y desarrollo profesional.

## **Interpretación**

El desacuerdo mayoritario (51 %) sugiere que los servidores perciben serias deficiencias en la formación y desarrollo ofrecida por la institución, lo que podría estar contribuyendo a la desmotivación y a una percepción negativa sobre el compromiso de la institución con el desarrollo profesional de sus servidores, según el autor (Latham, 2007) en su libro "Work Motivation and Performance" manifiesta que, "la falta de oportunidades de desarrollo y crecimiento puede generar desmotivación y descontento entre los empleados, ya que se sienten que no están alcanzando su máximo potencial".

La respuesta neutral un (35 %) de los servidores podría reflejar una falta de información o de oportunidades de formación relativa que les impida tomar una postura clara sobre su satisfacción. Esto sugiere que la institución podría mejorar la comunicación sobre las opciones de formación y desarrollo disponibles su beneficio para los servidores, según el (Kolb, 1984) en su libro "Aprendizaje Experiencial, la experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo " nos expone que "la falta de información y la ambigüedad pueden generar una respuesta neutral o indecisa, especialmente en temas relacionados con el aprendizaje y el desarrollo".

La respuesta de acuerdo muestra que el (14%) de los servidores opina que la institución está cumpliendo con sus expectativas en cuanto a oportunidades de formación y desarrollo. Esto indica que, aunque la mayoría no está satisfecha, hay un grupo que percibe que la institución está haciendo esfuerzos efectivos para apoyar su crecimiento profesional, según el (Swanson , 2007) en su libro " Análisis para mejorar el rendimiento: Herramientas para diagnosticar organizaciones y documentar la experiencia en el lugar de trabajo " manifiesta que, "la percepción de apoyo a la formación y el desarrollo es un factor clave para la satisfacción laboral y la motivación y puede influir en la intención de permanencia en la organización"

**5. ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción general con el trabajo que realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel?**

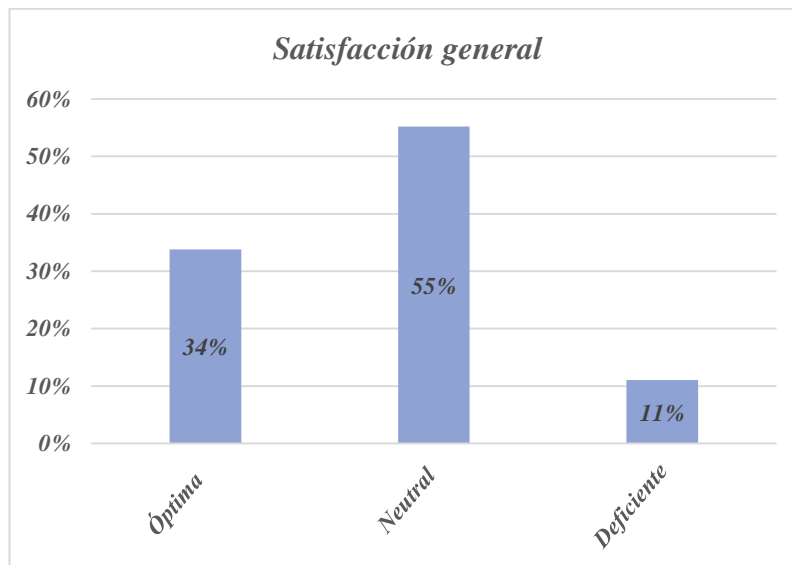
**Tabla 8.**

*Satisfacción general*

<b>Opción</b>	<b>Servidores</b>	<b>Porcentajes</b>
Óptima	52	34%
Neutral	85	55%
Deficiente	17	11%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

**Figura 6.**

*Satisfacción general*



**Análisis del contenido**

Se analizó que la mayoría un **55 %** (85 servidores) se encuentran en una posición neutral lo que sugiere que no están ni completamente satisfechos ni insatisfechos con

el trabajo que realiza este grupo puede ser considerado como el más vulnerable ya que el nivel de entusiasmo o descontento puede cambiar fácilmente con condiciones laborales o con nuevas políticas. **34%** (52 Servidores) se siente satisfecho con su trabajo lo que indica que más de un tercio de la fuerza laboral tiene una experiencia laboral positiva esto refleja un grado de compromiso y aprecio por el entorno, las tareas desempeñadas y las condiciones laborales. Solo un **11%** (17 Servidores) de los empleados sienten que su nivel de satisfacción es deficiente, aunque este porcentaje es bajo representa a un grupo que podría estar enfrentando serios problemas que afectan su rendimiento y bienestar en el trabajo.

### **Interpretación**

La respuesta neutral el (55%) de los servidores podría estar indicando una falta de motivación, desconexión o la percepción de que no se han implementado suficientemente las mejoras necesarias para hacer su trabajo más satisfactorio. Esto sugiere acciones proactivas para elevar su satisfacción y evitar que se conviertan en insatisfechos, según el autor Francisco Díaz Bretones en su libro "Motivación y satisfacción laboral" (2007), "la neutralidad o falta de motivación en el trabajo puede ser un indicador de que los empleados no se sienten comprometidos con la organización o no ven relación entre su trabajo y los objetivos de la empresa"

El (34%) de los servidores que se encuentran en el nivel óptimo de satisfacción laboral puede estar disfrutando de una buena relación con sus supervisores, posibilidades de desarrollo profesional o un entorno de trabajo adecuado. Es importante identificar qué elementos específicos alimentan esta satisfacción para potenciarlos en toda la organización, según el autor José María Peiró Silla en su libro "La satisfacción laboral: Un análisis psicológico" (2013), "la satisfacción laboral se relaciona con factores como el apoyo social, el reconocimiento, el crecimiento profesional y la autonomía en el trabajo.

El (11%) de los servidores que se encuentran en el nivel deficiente de satisfacción laboral podría ser resultado de factores como barreras de comunicación, exceso de carga laboral, falta de apoyo o condiciones de trabajo adversas. Es crucial identificar

las causas de esta insatisfacción y proporcionar el apoyo necesario para ayudar a estos empleados, según el autor Carlos María Alcover de la Hera en su libro "Gestión de la satisfacción laboral" (2011), "la insatisfacción laboral puede tener graves consecuencias para la organización, como la reducción de la productividad, el aumento de la rotación de personal y la disminución de la calidad del servicio

**6. ¿En qué medida considera que la remuneración salarial que recibe influye en su nivel de motivación y compromiso con su trabajo?**

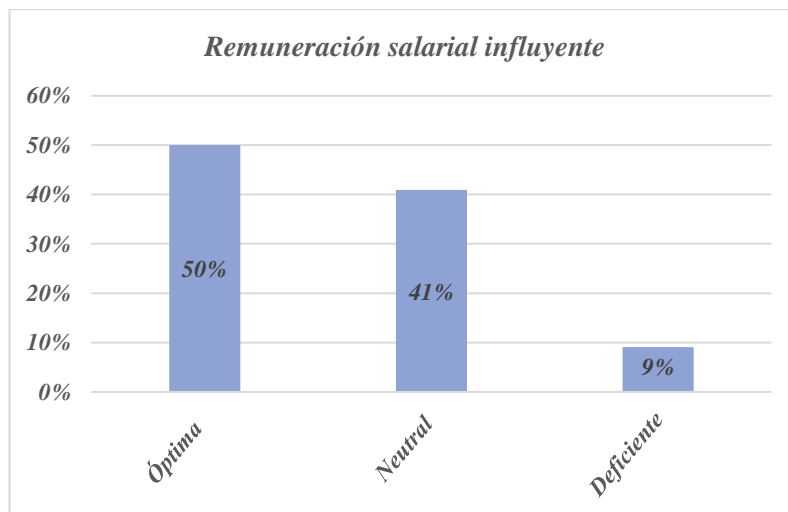
**Tabla 9.**

*Remuneración salarial influyente*

Opción	Servidores	Porcentajes
Óptima	77	50%
Neutral	63	41%
Deficiente	14	9%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

**Figura 7.**

*Remuneración salarial influyente*



### **Análisis del contenido**

Se analizó que Más de la mitad de los servidores **50%** (77 servidores) considera que la remuneración salarial que recibe tiene un impacto positivo óptimo en su motivación y compromiso este grupo se siente valorado por su trabajo y es probable que esté más dispuesto a contribuir al éxito de la organización. Un **41%** (63 servidores) de los empleados tiene una percepción neutral sobre la influencia de su remuneración en su motivación. Esto indica que, aunque su salario puede ser adecuado, tal vez no proporcione el estímulo necesario para generar un alto nivel de compromiso, Solo un **9%** (14 servidores) de los servidores está insatisfecho con la influencia de su salario en su motivación, aunque representa a una minoría este grupo puede estar enfrentando problemas que afectan su bienestar y desempeño laboral.

### **Interpretación**

La satisfacción óptima con la remuneración obtuvo un (50%) puede estar correlacionada con otros factores como beneficios adicionales, oportunidades de desarrollo profesional y una cultura laboral positiva. Este compromiso probablemente se traduce en mayor productividad y lealtad hacia la institución, según el autor Victor Vroom en su libro "Work and Motivation" (1964), "la satisfacción con la remuneración es un factor clave para la motivación laboral ya que influye en la percepción de igualdad y justicia en el trabajo"

El grupo neutral (41%) podría sentirse insatisfecho con otros aspectos del trabajo que afectan su percepción. Es esencial que la organización indague sobre las razones de esta neutralidad, ya que pueden estar relacionadas con la falta de reconocimientos, oportunidades de crecimiento o beneficios adicionales, según el autor Frederick Herzberg en su libro "The Motivation to Work" (1959), "los factores que no satisfacen, como la falta de reconocimiento o oportunidades de crecimiento, pueden llevar a la insatisfacción laboral y afectar negativamente la motivación"

La insatisfacción de este grupo (9%) puede deberse a salarios por debajo del estándar del mercado, falta de ajustes salariales o percepciones de desigualdad en comparación con colegas. Abordar los problemas de este grupo es fundamental para mejorar el clima laboral y prevenir la rotación de personal, según el autor David A. DeCenzo en su libro "Human Resource Management" (2013), "la igualdad salarial es un factor crítico para la satisfacción laboral y la motivación, ya que los empleados comparan sus salarios con los de sus colegas y esperan un trato justo"

## 7. ¿Disfruta de su trabajo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel?

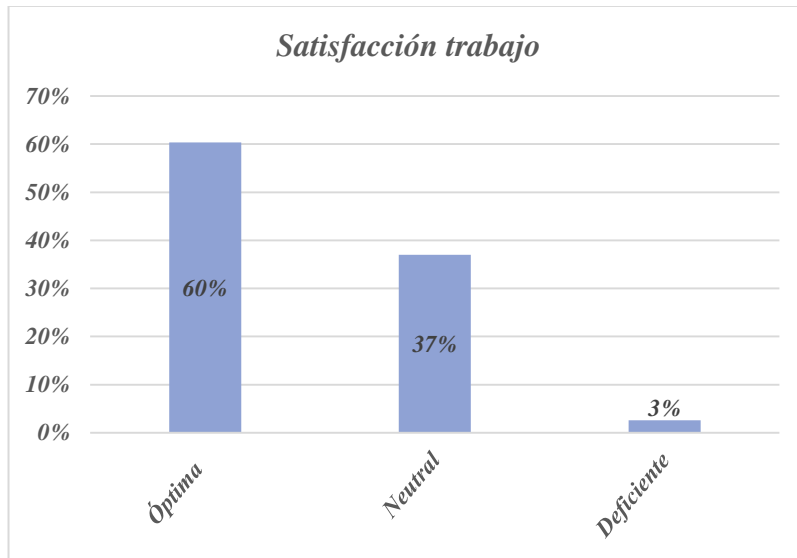
**Tabla 10.**

*Satisfacción trabajo*

Opción	Servidores	Porcentajes
Óptima	93	60%
Neutral	57	37%
Deficiente	4	3%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

**Figura 8.**

*Satisfacción trabajo*



### **Análisis del contenido**

Se analizó que un **60%** (93 Servidores) manifiesta que es óptimo su trabajo lo cual es una señal positiva respecto al ambiente laboral este alto nivel de satisfacción puede estar vinculado a un buen liderazgo un ambiente colaborativo y el reconocimiento de los logros individuales, un **37%** (57 Servidores) de los trabajadores tiene una percepción neutral sobre si disfruta su trabajo, este grupo puede no estar completamente satisfecho pero tampoco se siente insatisfecho, solo un **3%** (4 Servidores) de los servidores no disfruta de su trabajo en la institución a pesar de ser un número bajo, es importante no ignorar las necesidades y preocupaciones de este grupo insatisfecho.

### **Interpretación**

La proporción óptima de satisfacción laboral fue el (60 %) es un indicador clave de la gestión efectiva del talento humano en la organización. Esta proporción sugiere que la mayoría de los empleados están satisfechos con su trabajo y están motivados para contribuir activamente a la organización, es importante continuar trabajando para mantener y mejorar esta equilibrio, mediante estrategias como la comunicación efectiva el reconocimiento la oportunidad de crecimiento y desarrollo, según

(Chiavenato I. , 2014), nos manifiesta que “La satisfacción laboral es un factor crítico para la productividad la creatividad y la retención de talento en las organizaciones ya que los empleados satisfechos están más motivados y comprometidos con los objetivos de la empresa”.

La proporción neutral (37%) indica que un grupo significativo de empleados no se siente ni particularmente satisfecho ni insatisfecho con su experiencia laboral. Es crucial investigar los factores que contribuyen a esta neutralidad para identificar áreas de mejora que puedan transformar esta percepción en una experiencia laboral más positiva, el investigador (Herzberg, 1966), en su obra sobre la teoría de los dos factores, establece que “los factores que causan satisfacción y los que causan insatisfacción son diferentes y no son opuestos”. Esto refuerza la idea de que no basta con eliminar los elementos estresantes para mejorar la satisfacción, también es esencial incorporar factores motivacionales que fomenten un mayor compromiso de parte de los empleados.

Deficiente (3 %) Abordar las causas de la insatisfacción laboral de estos pocos individuos podría ser vital para mejorar el clima laboral general un diálogo abierto para entender sus inquietudes y responsabilidades podría ayudar a incrementar su satisfacción esto indica que un pequeño grupo de empleados está insatisfecho con su experiencia laboral. Aunque es una minoría, es importante abordar las causas de esta insatisfacción para mejorar el clima laboral general. Según (Chiavenato I. , 2014) "La insatisfacción laboral, aunque sea minoritaria, puede tener un impacto significativo en el clima laboral y la productividad general, es crucial abordar las causas subyacentes y trabajar para mejorar la satisfacción de estos empleados"

**8. ¿Está satisfecho/a con las oportunidades que su trabajo le brinda para destacar en áreas en las que es particularmente hábil?**

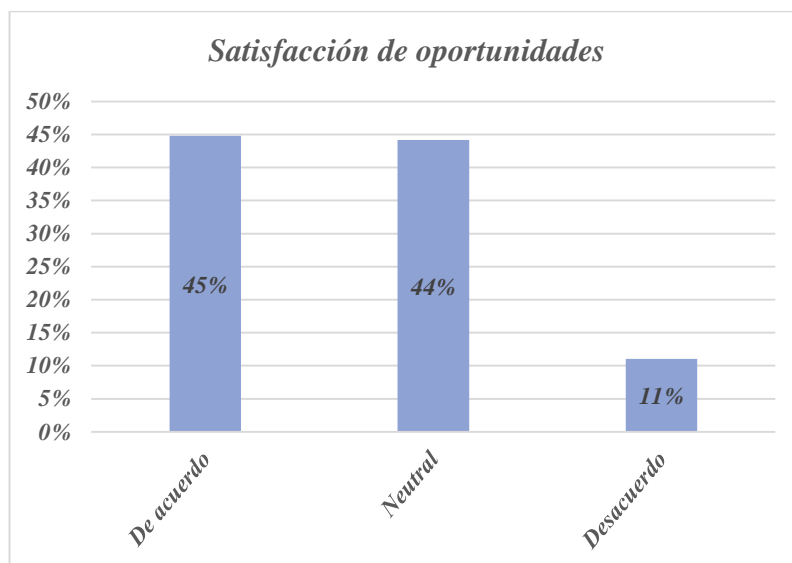
**Tabla 11.**

*Satisfacción de oportunidades*

Opción	Servidores	Porcentajes
De acuerdo	69	45%
Neutral	68	44%
Desacuerdo	17	11%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

**Figura 9.**

*Satisfacción de oportunidades*



### **Análisis del contenido**

Se analizó que aproximadamente la mitad de encuestados manifestaron que el **45 %** (69 Servidores) se siente satisfecho con las oportunidades que su trabajo les ofrece para destacar en sus áreas de habilidad esto sugiere que en la mayoría de los casos el entorno laboral está alineado con las competencias y fortalezas de los empleados, un **44 %** (68 Servidores) se mantiene en una postura neutral respecto a las oportunidades de destacar esto indica una percepción fija donde no se sienten completamente satisfechos ni

insatisfechos respecto a su trabajo, un **11 %** (17 Servidores) no está satisfechos con las oportunidades de destacar.

### **Interpretación**

La proporción de acuerdo (45 %) sugiere que casi la mitad de los empleados están satisfechos con la asignación de tareas y el liderazgo en la organización. Esto puede indicar que se están aprovechando las habilidades y fortalezas de los servidores, lo que puede llevar a una mayor efectividad y un ambiente laboral positivo, según (Stephen P, 2015) manifiesta que “Un liderazgo efectivo que reconoce y fomenta las habilidades de los empleados es fundamental para crear un ambiente laboral positivo y aumentar la satisfacción laboral. Al asignar tareas adecuadas, se puede aprovechar al máximo el potencial de los servidores y mejorar la productividad”

La proporción neutral (44 %) sugiere que un grupo significativo de empleados no se siente particularmente satisfecho ni insatisfecho con las oportunidades brindadas en la organización. Esto puede indicar que ven margen de mejora en las oportunidades actuales o que existen áreas de ambigüedad que impiden que se sientan plenamente capacitados para destacar. Según (Goleman, 2013) "La ambigüedad y la falta de alineación entre las expectativas de los empleados y las estrategias de la organización pueden generar una sensación de neutralidad o insatisfacción. Es crucial identificar y abordar estas brechas para proporcionar oportunidades claras y relevantes que permitan a los empleados desarrollar sus habilidades y contribuir al éxito de la organización", Identificar y abordar las causas de esta neutralidad es fundamental para fomentar un ambiente de trabajo más positivo. La ambigüedad en las expectativas y la falta de alineación entre las expectativas de los empleados y las estrategias de la organización pueden generar insatisfacción. Es crucial proporcionar oportunidades claras y relevantes que permitan a los empleados desarrollar sus habilidades, lo que no solo beneficiará a los individuos, sino que también contribuirá al éxito general de la organización.

La proporción de desacuerdo (11 %) indica que un pequeño grupo de empleados está insatisfecho con las oportunidades que su trabajo le brinda para destacar en áreas en las que es particularmente hábil, un escaso alineamiento entre las funciones desempeñadas y las habilidades de los empleados, o un ambiente de trabajo que no estimula la creatividad y el crecimiento personal. Es fundamental abordar estas preocupaciones ya que la insatisfacción laboral puede llevar a una disminución en la motivación y el compromiso. Identificar las causas subyacentes de esta insatisfacción es crucial. Estrategias como el reconocimiento de logros, la capacitación continua y el desarrollo de habilidades, así como la creación de un ambiente de trabajo estimulante, pueden ayudar a mitigar estos problemas y fomentar un mayor compromiso por parte de los empleados según (Maslow, 1954) "La insatisfacción laboral puede ser un indicador de que las necesidades de crecimiento y desarrollo de los empleados no están siendo atendidas. Es crucial identificar las causas subyacentes y abordarlas mediante estrategias como el reconocimiento, la capacitación y el desarrollo de habilidades, y la creación de un ambiente de trabajo estimulante".

**9. ¿Está satisfecho/a con su trabajo porque le permite realizar actividades que disfruta y que son importantes para usted?**

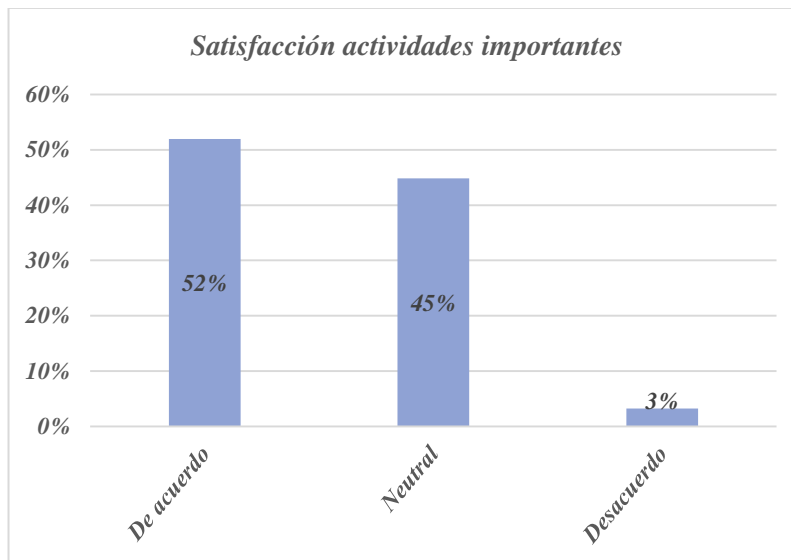
**Tabla 12.**

*Satisfacción actividades importantes*

<b>Opción</b>	<b>Servidores</b>	<b>Porcentajes</b>
De acuerdo	80	52%
Neutral	69	45%
Desacuerdo	5	3%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

**Figura 10.**

*Satisfacción actividades importantes*



### **Análisis del contenido**

Se analizó que el **52 %** (80 Servidores) se siente satisfecho con su trabajo indicando que las actividades que realizan son placenteras y significativas para ellos esto es un buen indicador de un entorno laboral positivo, un **45 %** (69 Servidores) de los servidores se muestra neutral esto indica que si bien no están insatisfechos tampoco están completamente contentos con las actividades que realizan, Solo un **3 %** (5 Servidores) de los servidores se sienten descontentos con respecto a su trabajo aunque este número es muy bajo no debe ser ignorado.

### **Interpretación**

De acuerdo (52 %) La satisfacción en este aspecto puede reflejar que el trabajo se alinea con las fortalezas y preferencias individuales la conexión entre las tareas que realizan y su valor personal puede resultar en un mayor compromiso y desempeño, La proporción sugiere que la mayoría de los empleados están satisfechos con la alineación entre su trabajo este nivel de satisfacción puede indicar varias cosas positivas en el ambiente laboral, según (Gallup, 2013)"Cuando el trabajo se alinea con las fortalezas y preferencias individuales, los empleados están más motivados y comprometidos. Esto se traduce en un mayor desempeño y productividad, ya que los empleados se sienten más conectados con su trabajo y más valorados", es importante continuar fomentando

la alineación entre el trabajo, las fortalezas individuales de los empleado, no solo mejorará el bienestar y la satisfacción en el trabajo, sino que también potenciará el desempeño la productividad general de la organización, al implementar estrategias para evaluar y realinear las tareas y roles en función de las habilidades, preferencias de los empleados es esencial para mantener un ambiente laboral positivo y productivo.

La proporción neutral (45%) indica que casi la mitad de los empleados no se sienten ni particularmente satisfechos ni insatisfechos con la alineación entre su trabajo y sus intereses y habilidades esto sugiere que no se sienten completamente realizados en su trabajo pueden beneficiarse de oportunidades adicionales para expresar sus intereses y habilidades existe potencial para mejorar la experiencia laboral y alinearla más con sus preferencias personales, según "La neutralidad en la satisfacción laboral puede ser un indicador de que los empleados están esperando a que se les brinden oportunidades para crecer y desarrollarse. Es crucial proporcionarles plataformas para expresar sus intereses y habilidades, que ayuda a encontrar un propósito en su trabajo".

La proporción de desacuerdo (3 %) indica que un pequeño grupo de empleados está insatisfecho con la alineación entre su trabajo sus intereses y habilidades. Esto puede deberse a desafíos significativos en sus roles que les impiden disfrutar de sus actividades falta de apoyo o recursos para superar estos desafíos necesidad de cambios en sus roles o responsabilidades para mejorar su experiencia laboral, según (Chiavenato I. , 2014) nos manifiesta "La insatisfacción laboral puede ser un indicador de que los empleados están enfrentando desafíos que no pueden superar por sí solos. Es crucial investigar las razones subyacentes que ofrece apoyo y recursos para mejorar su experiencia laboral a aumentar su compromiso".

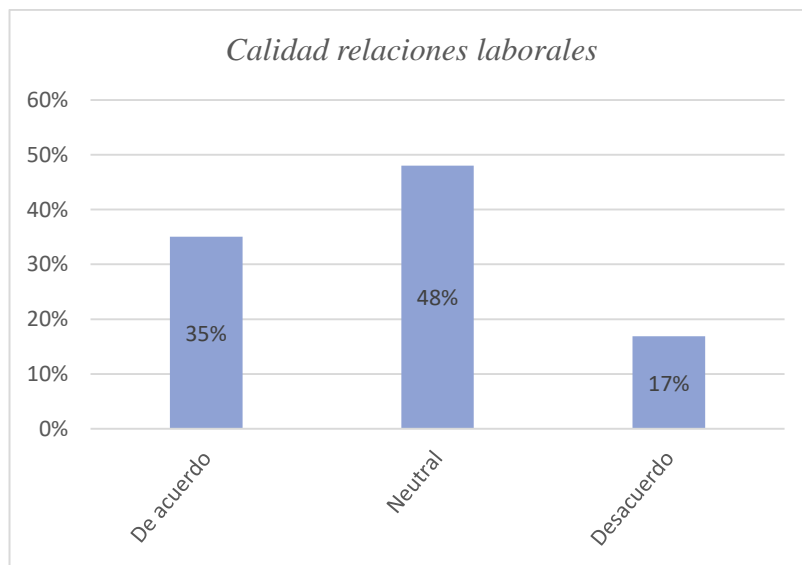
**10. ¿Está satisfecho/a con la calidad de sus relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?**

**Tabla 13.** *Satisfacción calidad relaciones laborales*

Opción	Servidores	Porcentajes
De acuerdo	54	35%
Neutral	74	48%
Desacuerdo	26	17%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

**Figura 11.**

*Satisfacción calidad relaciones laborales*



**Análisis del contenido**

Se analizó que casi la mitad de los encuestados el **35%** (54 Servidores) están satisfechos con la calidad de sus relaciones laborales esto es un buen indicativo de un ambiente colaborativo y de respeto entre compañeros, un **48%** (74 Servidores) se encuentra en una postura neutral respecto a sus relaciones laborales esto sugiere que si bien no sienten un descontento fuerte tampoco están completamente satisfechos, un

**17%** (26 Servidores) manifestaron insatisfacción con sus relaciones laborales aunque este porcentaje es menor al de aquellos satisfechos representa una consideración importante.

### **Interpretación**

De acuerdo (35%) Una relación laboral positiva puede fomentar un mejor trabajo en equipo comunicación efectiva y un ambiente de trabajo más agradable esta satisfacción puede resultar en un aumento en la productividad y en la moral del equipo, Según un estudio de la consultora Gallup (2020), “Una relación laboral positiva es fundamental para fomentar un mejor trabajo en equipo, comunicación efectiva y un ambiente de trabajo más agradable. El estudio encontró que el 49% de los empleados en España están satisfechos con su relación laboral, lo que sugiere que hay una base sólida para mejorar la productividad y la moral del equipo”.

Neutral (48%) La neutralidad podría implicar que estos servidores no han experimentado interacciones significativas o que hay espacio para mejorar el trabajo en equipo y la comunicación interdepartamental es posible que pequeños cambios puedan transformar esta neutralidad en satisfacción. (Canales, 2021) En su estudio sobre la motivación y el desempeño, afirman que "el estado emocional de los empleados influye directamente en su rendimiento y satisfacción laboral", lo que sugiere que pequeños cambios en la estructura organizacional, como la mejora de la comunicación y del trabajo en equipo, pueden convertir una percepción neutral en satisfacción.

Desacuerdo (17%) Las relaciones laborales difíciles pueden afectar no solo la salud emocional de los empleados sino también su desempeño comprender las causas del desacuerdo podría ayudar a mitigar problemas. Como afirman (Alles, 2015), “Un clima organizacional favorable tiene un impacto directo en la moral y productividad de

los empleados y pequeñas intervenciones podrían llevar a un cambio significativo en su satisfacción”.

**11. ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción la remuneración mensual unificada que recibe en relación con sus expectativas y necesidades?**

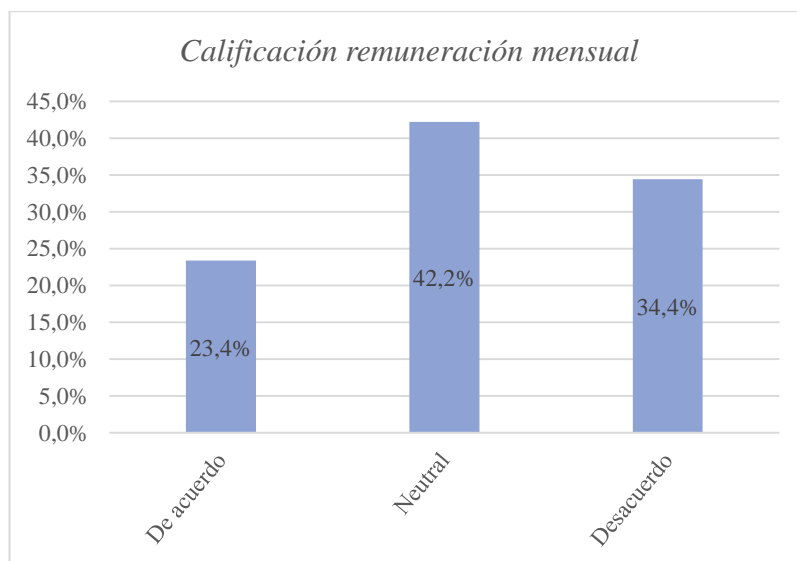
**Tabla 14.**

*Calificación remuneración mensual*

Opción	Servidores	Porcentajes
Óptima	36	23,4%
Neutral	65	42,2%
Deficiente	53	34,4%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

**Figura 12.**

*Calificación remuneración mensual*



**Análisis del contenido**

Se analizó que un **42,2 %** (65 Servidores) de los encuestados se encuentra en una posición neutral respecto a su remuneración, lo que significa que no están

completamente satisfechos e insatisfechos, un **34,4%** (53 Servidores) de los servidores califica su remuneración como deficiente este resulta ser un porcentaje considerable que señala una insatisfacción notable, el **23,4%** (36 Servidores) de los servidores considera que su remuneración mensual es óptima en relación con sus expectativas y necesidades. Este porcentaje sugiere que una minoría aprecia adecuadamente su sueldo, considerando que se alinea con lo que esperan.

### **Interpretación**

Neutral el (42%) Este grupo podría estar experimentando ambivalencia sobre su salario, es un indicador de que, aunque no hay un descontento absoluto tampoco hay una percepción activa de que se cumplan sus expectativas según la teoría de la ambivalencia de (Katz, D., & Stotland, E, 1959), las personas pueden experimentar ambivalencia cuando tienen creencias o actitudes contradictorias hacia un objeto o situación. En el contexto del salario la ambivalencia podría surgir cuando los empleados sienten que su salario no es justo o no refleja su contribución a la organización.

Deficiente (34%) La insatisfacción puede estar relacionada con factores como el costo de vida, expectativas salariales no cumplidas, o comparaciones con remuneraciones del sector privado. Es crucial atender a este grupo para evitar un ambiente laboral negativo, según un estudio de la consultora Gallup (2020), “la insatisfacción salarial es un factor clave que puede influir en la experiencia laboral de los empleados. El estudio encontró que solo el 34% de los empleados en Estados Unidos están satisfechos con su salario, lo que sugiere que la insatisfacción salarial es un problema común en el lugar de trabajo.”

La satisfacción en cuanto a la compensación es alarmantemente baja, con solo un 23% de los empleados satisfechos. Esto sugiere que una gran parte del personal no se siente adecuadamente recompensado por su trabajo. La compensación es un aspecto crucial para motivar y retener a los empleados, una falta de satisfacción en este sentido puede

llevar a la insatisfacción general y la rotación de personal. Como afirma (Lawler 1971), "la compensación adecuada es fundamental para motivar y retener al personal. Una compensación insuficiente puede llevar a la insatisfacción y la rotación de personal" Es esencial revisar la estrategia de compensación para asegurarse de que se ajuste a las necesidades y expectativas del personal.

**12. ¿Está satisfecho/a con los premios que recibe en relación con su desempeño y aportaciones a la institución?**

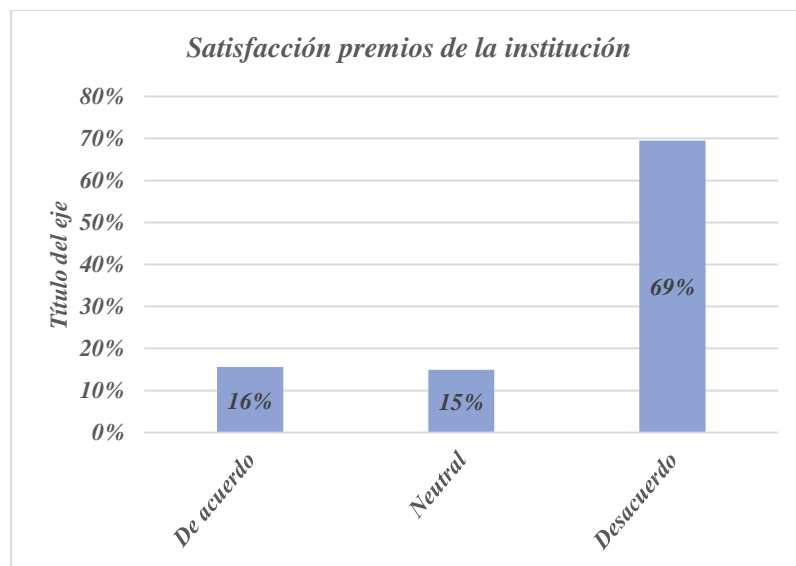
**Tabla 15.**

*Satisfacción premios de la institución*

Opción	Servidores	Porcentajes
De acuerdo	24	16%
Neutral	23	15%
Desacuerdo	107	69%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

**Figura 13.**

*Satisfacción premios de la institución*



### **Análisis del contenido**

Se analizó que el **69%** (107 Servidores) un abrumador porcentaje de los encuestados está en desacuerdo con la satisfacción respecto a los premios que reciben este es un porcentaje alarmante que indica una gran desconexión entre el esfuerzo del personal y la forma en que se reconoce este esfuerzo, un **15%** (23 Servidores) se posiciona neutral lo que refleja una falta de opinión definida acerca de la satisfacción con los premios esto puede indicar que algunos empleados pueden no estar del todo informados sobre el sistema de premiación o que no sienten una conexión con el mismo. Solo un **16%** (24 Servidores) de los servidores se siente satisfecho con los premios que recibe en relación a su desempeño y aportaciones.

### **Interpretación**

La proporción de desacuerdo (69%) es alta, lo que indica una insatisfacción generalizada entre los empleados, esta falta de satisfacción puede generar desmotivación, afectando negativamente la productividad y la retención de personal la ausencia de reconocimiento adecuado puede crear un ambiente laboral negativo, donde los empleados se sientan desvalorados y despreciados. Esto puede llevar a una disminución en la calidad del trabajo y un aumento en la rotación de personal. Es crucial abordar esta situación, identificando las causas raíz de la insatisfacción e implementando estrategias para mejorar el reconocimiento y la motivación de los empleados, (Herzberg, 1966) nos manifiesta que "El reconocimiento es un factor clave para motivar y retener al personal, la falta de reconocimiento puede llevar a la desmotivación y la insatisfacción".

El grupo neutral (15%) presenta una oportunidad para mejorar la comunicación y el entendimiento sobre el proceso de reconocimiento, es posible que estos empleados no estén completamente satisfechos ni insatisfechos con el reconocimiento recibido, pero podrían beneficiarse de una mayor transparencia en cuanto a cómo se distribuyen los

premios y reconocimientos una actualización sobre el impacto del reconocimiento en sus roles específicos podría ayudar a aumentar su motivación y compromiso, al abordar estas necesidades, se puede mejorar la experiencia laboral de este grupo y fomentar un ambiente de trabajo más positivo, (Gallup, 2013) nos manifiesta que "La comunicación efectiva es clave para que los empleados entiendan el valor de su contribución y se sientan reconocidos por su trabajo".

El bajo porcentaje de acuerdo (16%) es un indicador preocupante de que la mayoría de los empleados no se sienten adecuadamente valorados en su trabajo. Esta falta de valoración puede tener un impacto negativo en la motivación y la moral del equipo, lo que a su vez puede afectar la productividad y el rendimiento general. Es crucial que la organización aborde esta situación, identificando formas de reconocer y valorar las contribuciones de los empleados de manera efectiva. Al hacerlo, se puede mejorar la satisfacción laboral, aumentar la motivación y fomentar un ambiente de trabajo más positivo, (Maslow, 1954) "La valoración y el reconocimiento son fundamentales para la motivación y la satisfacción laboral. Los empleados que se sienten valorados son más propensos a estar motivados y comprometidos con su trabajo".

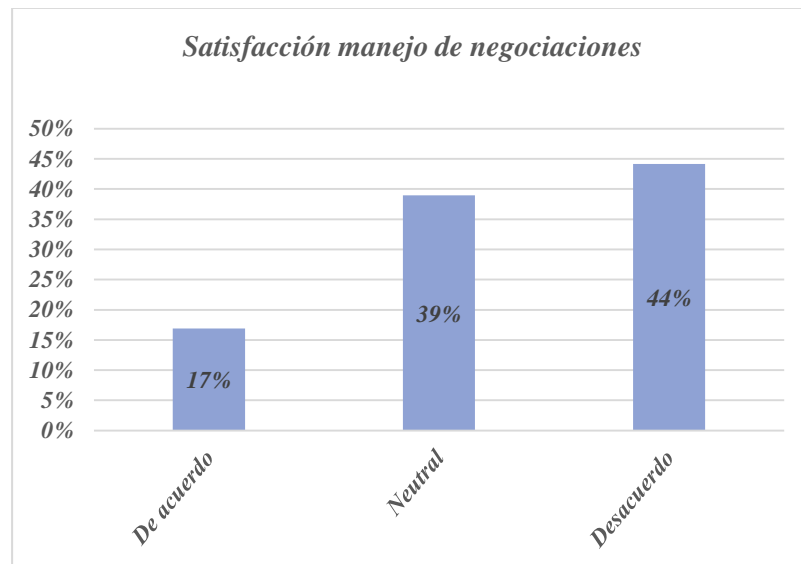
**13. ¿Está satisfecho/a con la manera en que se manejan las negociaciones laborales en la institución en relación con sus expectativas y necesidades?**

**Tabla 16.** *Satisfacción manejo de negociaciones*

Opción	Servidores	Porcentajes
De acuerdo	26	17%
Neutral	60	39%
Desacuerdo	68	44%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

**Figura 14.**

*Satisfacción manejo de negociaciones*



### **Análisis del contenido**

Se analizó que el **17 %** (26 Servidores) se siente satisfecho con la manera en que se manejan las negociaciones laborales este porcentaje es relativamente alto y sugiere que una parte significativa del personal siente que sus expectativas y necesidades están siendo consideradas, un **39%** (60 Servidores) de los servidores se sitúa en una posición neutral, lo que puede indicar una falta de información o conexión con el proceso de negociación este grupo no puede tener una opinión clara o podría sentir que las negociaciones no les afectan directamente, solo un **44%** (68 Servidores) de los encuestados expresa desacuerdo con la forma en que se manejan las negociaciones laborales esto indica que la gran mayoría ( 84%) tiene una postura positiva o neutral, lo cual es un buen punto.

### **Interpretación**

El (77%) de acuerdo indica un nivel de satisfacción notable en la gestión de las negociaciones laborales, esto sugiere que la organización está implementando estrategias efectivas para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y generar confianza entre los empleados, es probable que se estén utilizando técnicas de

comunicación efectiva, resolución de conflictos y reconocimiento de logros lo que permite a los empleados sentirse valorados y comprometidos con los objetivos de la organización. La confianza y la colaboración son fundamentales para el éxito de cualquier equipo, por lo que es crucial continuar fortaleciendo estas áreas, según (Alles, 2015) nos exterioriza que "La confianza es el lubricante que hace que las organizaciones funcionen sin fricciones"

La proporción neutral del (39%) indica que un grupo significativo de empleados no se siente completamente satisfecho ni insatisfecho con la gestión de las negociaciones laborales, esto sugiere que la comunicación y la transparencia en este ámbito pueden ser mejoradas, es posible que estos empleados no tengan suficiente información o no se sientan involucrados en el proceso de negociación, lo que genera una neutralidad en su percepción, es importante abordar esta situación para aumentar la confianza y la comprensión de los empleados en relación con las negociaciones laborales, (Gallup, 2013) nos manifiesta que "La comunicación efectiva es fundamental para construir confianza y compromiso en el lugar de trabajo".

El (44%) de desacuerdo, aunque es un porcentaje bajo, es importante prestar atención a las inquietudes y experiencias negativas de este grupo, sus percepciones y sentimientos pueden influir en la moral, efectividad del entorno laboral si no se abordan, pueden extenderse a otros empleados, es crucial identificar las causas raíz de su desacuerdo abordarlas de manera constructiva, según (Herzberg, 1966) nos manifiestan que "Las experiencias negativas en el lugar de trabajo pueden tener un impacto significativo en la satisfacción laboral y la productividad"

#### **14. ¿Cómo calificaría la transparencia del proceso de determinación de su remuneración en su institución?**

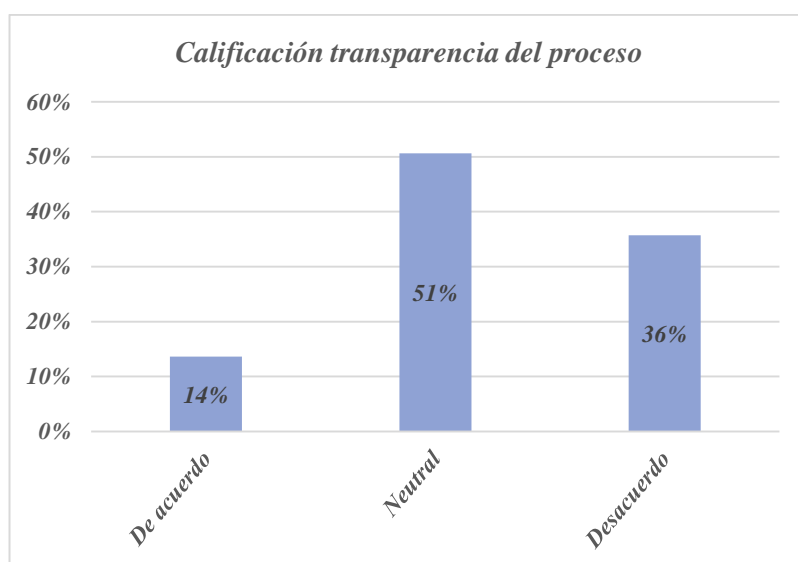
##### **Tabla 17.**

*Calificación transparencia del proceso*

Opción	Servidores	Porcentajes
Óptimo	21	14%
Neutral	78	51%
Deficiente	55	36%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

**Figura 15.**

*Calificación transparencia del proceso*



**Fuente:** Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar.

### **Análisis del contenido**

Se analizó que la mayoría **51%** (78 Servidores) de los encuestados tiene una opinión neutral sobre la transparencia en la determinación de sus remuneraciones esto podría indicar que la información no es suficientemente clara o accesible llevando a una falta de opinión firme entre el personal, un **36%** (55 Servidores) considera que el proceso de determinación de remuneración es deficiente esto representa un número significativo de empleados que tienen serias preocupaciones acerca de la transparencia y igualdad en la forma en que se establecen sus salarios, solo un **14%** (21 Servidores) de los encuestados califica el proceso de determinación de su remuneración como

óptimo este porcentaje es relativamente bajo y sugiere que una mínima parte del personal tiene una percepción positiva acerca de la transparencia y claridad de los criterios utilizados en la fijación de salarios.

### **Interpretación**

El (51%) de neutralidad es un indicador preocupante, ya que sugiere que la mayoría de los servidores no están completamente informados o implicados en el proceso de gestión. Esta falta de información o involucramiento puede generar desconfianza, apatía o desinterés hacia la gestión, lo que puede afectar negativamente la motivación y el compromiso de los empleados. Es crucial abordar esta situación para aumentar la transparencia, la comunicación y la participación de los empleados en el proceso de gestión, (Alles, 2015) nos manifiesta que "La falta de información y participación puede generar desconfianza y apatía en el lugar de trabajo".

El (36%) de percepción de deficiencia es una proporción alarmantemente alta que indica una falta de claridad e igualdad en el proceso de gestión, esta percepción puede generar insatisfacción laboral, desmotivación y baja moral entre el personal, es crucial abordar esta situación para mejorar la transparencia, el equilibrio y la comunicación en el lugar de trabajo, (Cuartas Aguirre, 2015) nos manifiesta que "La percepción de injusticia en el lugar de trabajo puede tener un impacto negativo en la satisfacción laboral y la moral del personal".

El (14%) de calificación óptima sugiere que ciertos aspectos del proceso de gestión están funcionando adecuadamente, pero no son suficientes para generar una confianza generalizada entre los servidores, esto indica que hay algunos puntos fuertes, pero también áreas de mejora significativas, es importante identificar, fortalecer los aspectos positivos, al mismo tiempo que se abordan las debilidades para mejorar la confianza y la satisfacción laboral, (Cuartas Aguirre, 2015) nos muestra que "La confianza en la gestión es fundamental para el éxito de cualquier organización".

#### ***4.1.1. Análisis de la encuesta***

El análisis de los resultados de la encuesta realizada a los servidores y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel revela una serie de preocupaciones significativas en torno a la percepción de la igualdad salarial, la adecuación de la remuneración, la satisfacción con la formación y desarrollo profesional, y la calidad de las relaciones laborales, entre otros aspectos.

Igualdad Salarial los datos muestran una percepción generalizada de desigualdad salarial, un 73% de los encuestados expresó su desacuerdo con la afirmación de que existe igualdad salarial entre servidores con roles y responsabilidades similares, este sentimiento de desigualdad puede tener repercusiones negativas en la motivación y el compromiso de los empleados, sugiriendo que la política de compensación de la institución podría estar fallando en promover un ambiente de justicia y transparencia.

En cuanto a la adecuación de la remuneración, el 69% de los encuestados también se mostró insatisfecho, indicando que sienten que su compensación no refleja adecuadamente sus responsabilidades, habilidades y experiencia, solo un 17% se mostró de acuerdo en que su remuneración es adecuada, lo que resalta una desconexión entre la percepción de los empleados y la visión de la organización sobre la compensación.

El análisis de las diferencias salariales revela que el 42% de los encuestados considera que estas no son igualitarias ni justas, esto refuerza la idea de que muchos empleados sienten que sus salarios no reflejan sus contribuciones, lo que puede generar descontento y desmotivación, un 36% adoptó una postura neutral lo que podría indicar una falta de información o claridad sobre cómo se determinan estas diferencias.

La satisfacción general con el trabajo también presenta un 34% de los servidores se siente satisfecho con su trabajo, un 55% se encuentra en una posición neutral, lo que

sugiere una falta de motivación o desconexión con la organización, un 11% se siente insatisfecho, pero es crucial no ignorar este grupo ya que puede estar enfrentando problemas que afectan su rendimiento y bienestar.

La insatisfacción con la formación y desarrollo profesional es notable, con un 51% de los encuestados indicando que no están satisfechos con las oportunidades ofrecidas. Esto sugiere que la institución no está cumpliendo con las expectativas de crecimiento de sus empleados, lo que podría contribuir a la desmotivación general en términos de relaciones laborales, el 35% de los servidores se siente satisfecho con la calidad de sus interacciones con compañeros, pero un 48% se mantiene neutral. La percepción de la remuneración y el reconocimiento también es preocupante, un 69% de los encuestados no está satisfecho con los premios que reciben en relación con su desempeño, lo que indica una desconexión entre el esfuerzo de los empleados y el reconocimiento que reciben. La falta de satisfacción en este aspecto puede llevar a una disminución en la motivación y un aumento en la rotación de personal la percepción sobre la transparencia en el proceso de determinación de la remuneración es alarmante un 51% de los encuestados se mostró neutral, lo que sugiere que no están completamente informados sobre cómo se fijan sus salarios. Un 36% considera que este proceso es deficiente, lo que puede generar desconfianza y desmotivación entre los empleados.

los resultados de la encuesta reflejan una serie de desafíos significativos en la gestión de recursos humanos dentro de la institución la percepción de desigualdad salarial, la insatisfacción con la remuneración y el reconocimiento, así como la falta de oportunidades de desarrollo profesional, son áreas críticas que requieren atención inmediata mejorar la comunicación, aumentar la transparencia en las políticas salariales y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y motivador son pasos esenciales para elevar la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez puede traducirse en un mejor desempeño organizacional.

#### **4.1.2. Escala Salarial**

La escala salarial es una estructura en base a distintos niveles, cada uno con un rango salarial definido por un piso y un techo, donde se desglosan los niveles y se analizan las respuestas obtenidas de los encuestados.

<b>NIVEL</b>	<b>PISO</b>	<b>TECHO</b>	<b>ENCUESTADO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
DIRECTIVO	2114,70	4508,00	2	% 1
LOSEP	527,00	1676,00	23	% 15
CÓDIGO DE TRABAJO	460,00	805,00	129	% 84
			154	% 100

#### **Desglose por Niveles**

##### **Directivo**

La escala salarial para el nivel directivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar se sitúa entre un piso de \$2,114.70 y un techo de \$4,508.00. Este nivel está compuesto por los concejales y el alcalde, quienes reciben la remuneración más alta dentro de la estructura salarial de la institución. Según la encuesta realizada, comprenden el 1% con 2 encuestados del total de la muestra en estudio.

##### **LOSEP**

En este nivel representado por los servidores públicos, se establece un piso salarial de \$527, correspondiente al grupo ocupacional definido en la Ley Orgánica de Servicio Público, específicamente en el nivel de Servidor público de servicio 1. El techo salarial de este nivel es de \$1,676, que se relaciona con el grado ocupacional de Servidor Público 7. En la encuesta realizada, este grupo está representado por 23 encuestados, lo que equivale al 15% del total de la muestra.

### Código de Trabajo

En este nivel representado por los servidores en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar, el grupo correspondiente al Código de Trabajo tiene un salario mínimo de \$460.00 y un salario máximo de \$805.00. En la encuesta realizada, este grupo está representado por 129 encuestados, lo que equivale al 84% del total de la muestra.

Estos resultados indican que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar se rige por las disposiciones establecidas en la LOSEP y el Código de Trabajo, estos indicadores evidencian que la totalidad de los colaboradores en la muestra están sujetos a estas normativas.

#### 4.1.3. Análisis de dimensiones

**Tabla 18.**

*Variable Remuneración 1*

<b>Remuneración</b>			
<b>Pregunta</b>	<b>Clasificación de preguntas</b>		
	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo
	Óptimo	Neutral	Deficiente
	3	2	1
P1	23	18	113
P2	26	21	107
P3	34	56	64
<b>Total</b>	83	95	284

**Tabla 19.**

*Variable Remuneración 2*

<b>V1. REMUNERACIÓN</b>			
<b>Preguntas</b>	<b>Clasificación de preguntas</b>		
	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo
	Óptimo	Neutral	Deficiente
	3	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>95</b>	<b>284</b>

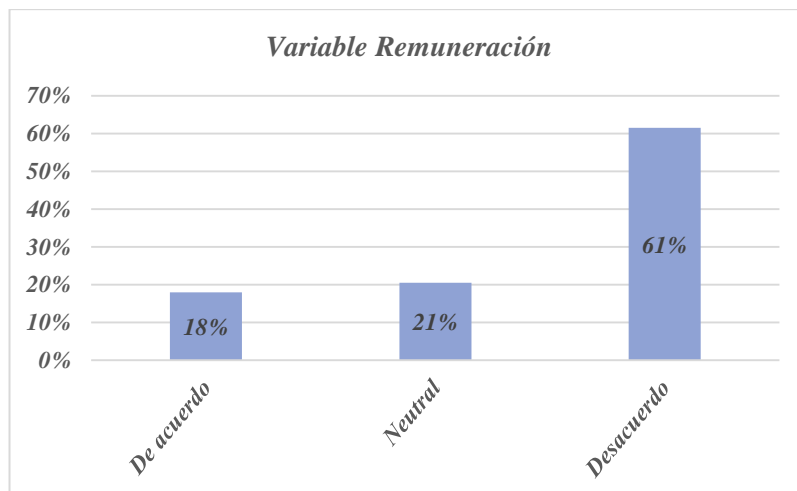
**Tabla 20.**

Variable Remuneración 3

<b>V1. REMUNERACIÓN</b>			
<b>Preguntas</b>	<b>Clasificación de preguntas</b>		
	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo
	Óptimo	Neutral	Deficiente
	3	2	1
	18 %	21 %	61 %

**Figura 16.**

Variable Remuneración



### **Análisis de contenido**

Se analizó que el (61%) de encuestados consideran que la remuneración es insatisfactoria, este porcentaje es preocupante por su resultado sugiere que hay una percepción significativa de que la remuneración no está alineada con las expectativas o el mercado lo que podría llevar a problemas de baja motivación y retención del personal, el de acuerdo con un (18 %) de encuestados considera que la remuneración es adecuada y satisfactoria esto puede reflejar que una parte significativa del personal está contento con su salario o beneficios, un (21%) se posiciona en un estado neutral lo que podría indicar que estos individuos no sienten fuertes emociones sobre su remuneración esto puede significar que están satisfechos pero esperan mejoras o que no consideran que la situación sea crítica.

### **Interpretación**

El contexto de la satisfacción con respecto a la remuneración es bajo, con un porcentaje un 60 % considerando que la remuneración es deficiente, lo que indica que hay problemas significativos que deben ser abordados de inmediato.

Es probable que las comparaciones con el medio económico, según (*Maslow, 1954*) manifiesta que “La falta de bonificaciones o el escaso reconocimiento de las habilidades y experiencia de los empleados sean algunos de los factores que contribuyen a esta baja satisfacción”. Los empleados pueden sentir que su remuneración es baja en comparación con el mercado laboral o que no reciben incentivos adicionales para motivarlos, es posible que sientan que su trabajo no es valorado o reconocido adecuadamente.

La insatisfacción con la remuneración puede tener consecuencias graves en la motivación, la productividad, retención de talentos, es crucial abordar estas preocupaciones para mejorar la satisfacción laboral y el clima organizacional.

### **Tabla 21.**

*Variable Satisfacción Laboral 1*

<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>			
<b>Pregunta</b>	<b>Clasificación de preguntas</b>		
	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo
	Óptimo	Neutral	Deficiente
	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
P4	22	54	78
P5	52	85	17
P6	77	63	14
P7	93	57	4
P8	69	68	17
P9	80	69	5
P10	54	74	26
P11	36	65	53
P12	24	23	107
P13	26	60	68
P14	21	78	55
Total	554	696	444

**Tabla 22.**

Variable Satisfacción Laboral 2

<b>V2. SATISFACCIÓN LABORAL</b>			
<b>Preguntas</b>	<b>CLASIFICACION DE PREGUNTAS</b>		
	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo
	Óptimo	Neutral	Deficiente
Total	554	696	444

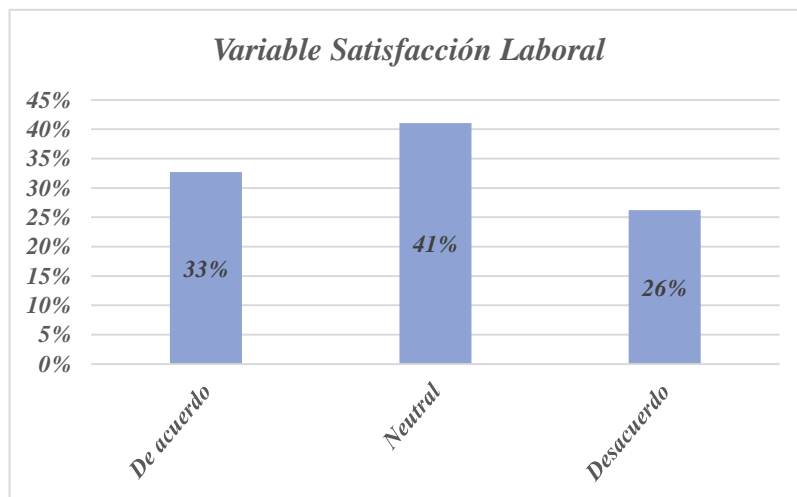
**Tabla 23.**

Variable Satisfacción Laboral 3

<b>V2. SATISFACCIÓN LABORAL</b>			
<b>Preguntas</b>	<b>Clasificación de preguntas</b>		
	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo
	Óptimo	Neutral	Deficiente
	3	2	1
	33%	41%	26%

**Figura 17.**

*Variable Satisfacción Laboral*



### **Análisis de contenido**

Se analizó que el (33 %) considerada que se encuentran satisfechos con su situación laboral esta alta proporción sugiere que en general las condiciones de trabajo y los factores asociados cumplen con las expectativas y necesidades de la mayoría la satisfacción óptima puede resultar en mayor motivación compromiso y rendimiento

positivo de los empleados, (41 %) un porcentaje considerable se encuentra en una posición neutral esto indica que aunque no hay satisfacción clara tampoco hay un fuerte entusiasmo o compromiso hacia el trabajo esta categoría puede representar una oportunidad para mejorar aspectos específicos que aún no han sido completamente optimizados, el (26 %) un porcentaje relativamente bajo de empleados muestra insatisfacción con su situación laboral aunque el número es pequeño es importante no ignorar estas cifras puede afectar el ambiente general de trabajo.

### **Interpretación**

La mayor parte de los empleados se siente indecisos con su trabajo lo que es un indicativo de un ambiente laboral neutrales está en un nivel significativo y debería ser un foco de atención.

Para convertir a los empleados neutrales en satisfechos podría ser útil identificar qué factores influyen en su percepción esto podría incluir encuestas de satisfacción más detalladas donde se pregunte específicamente sobre diferentes aspectos del trabajo, condiciones laborales, oportunidades de desarrollo, relaciones con los compañeros y supervisores.

#### ***4.1.4. Cálculo del Coeficiente de Correlación***

El coeficiente de correlación es una herramienta estadística que permite medir la relación entre dos variables, indicando tanto la intensidad como la dirección de esta relación. Su valor puede oscilar entre -1 y 1. Cuando el coeficiente es igual a 1, existe una relación positiva perfecta, es decir, ambas variables aumentan o disminuyen de forma proporcional. Si el valor es -1, la relación es negativa perfecta, lo que implica que cuando una variable aumenta, la otra disminuye proporcionalmente. En cambio, un coeficiente de 0 indica que no hay relación lineal entre las variables. Este indicador es fundamental para entender cómo interactúan dos variables en un análisis estadístico. (Lahura, 2003)

El coeficiente de correlación es una medida estadística que indica la fuerza y la dirección de la relación entre dos variables. Su valor oscila entre Si es 1 y 1:

Si es 1: Existe una correlación positiva perfecta, es decir, cuando una variable aumenta, la otra también lo hace de manera proporcional.

Si es - 1: Existe una correlación negativa perfecta, lo que significa que cuando una variable aumenta, la otra disminuye de manera proporcional.

Si es 0: No hay relación lineal entre las dos variables.

Cuanto más cercano sea el valor a 1 o -1, más fuerte será la relación entre las variables.

En este caso, el coeficiente de 0,58 sugiere una relación positiva moderada

**Tabla 24.**

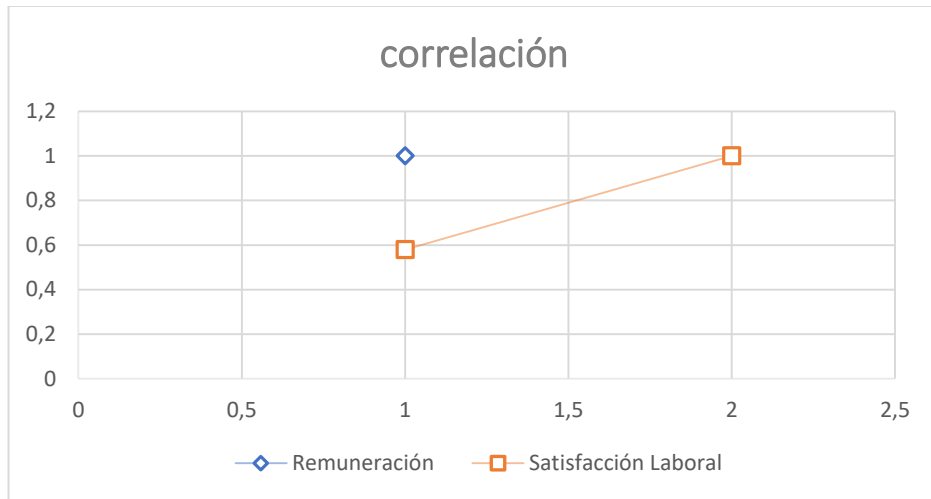
*Cálculo del coeficiente*

<b>Opción</b>			
<b>Nº1:</b>	COEF.DE.CORREL		0,58
<hr/>			
<b>Opción</b>			
<b>Nº2:</b>	Ana. Datos	<i>Remuneración</i>	<i>Satisfacción Laboral</i>
		Remuneración	1
		Satisfacción Laboral	0,58
			1

En la matriz de correlación, se observa que cada variable presenta una correlación perfecta consigo misma, representada por un valor de 1 en la diagonal principal. El coeficiente de 0,58 entre "Remuneración" y "Satisfacción Laboral" reafirma esta relación moderada, sugiriendo que la remuneración es un factor importante que influye en la percepción de satisfacción laboral de los empleados, aunque no es el único determinante.

**Figura 18.**

*Relación descriptor-variable*



La gráfica que acompaña a los datos muestra cómo se distribuyen las puntuaciones de remuneración y satisfacción laboral, reforzando la idea de que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a hacerlo, la relación entre remuneración y satisfacción laboral es un indicativo importante para las organizaciones que buscan mejorar el bienestar de sus empleados y optimizar su rendimiento.

El análisis muestra una correlación positiva moderada entre la remuneración y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0,58. Esto indica que, en general, a medida que mejora la remuneración, también aumenta la satisfacción laboral, aunque esta relación no es completamente proporcional ni perfecta.

#### ***4.1.5. Correlación entre Variables***

La correlación entre las variables "Remuneración" y "Satisfacción Laboral" se describe como una relación positiva moderada a alta, con un coeficiente de correlación de 0,58. Esto significa que, en general, a medida que aumenta la remuneración de los empleados, también tiende a aumentar su satisfacción laboral, y viceversa.

Interpretación de la Correlación:

Correlación Positiva: Un valor de 0,58 indica que hay una tendencia a que los empleados que reciben una mejor remuneración reporten niveles más altos de satisfacción laboral.

Moderada a Alta: Aunque hay una relación significativa, no es perfecta, lo que sugiere que otros factores también pueden influir en la satisfacción laboral, además de la remuneración.

Implicaciones: Esta correlación sugiere que la organización podrían beneficiarse al revisar y mejorar sus políticas de remuneración, ya que esto podría contribuir a un aumento en la satisfacción y, potencialmente, en la productividad de los empleados.

#### ***4.1.6. La relación entre la remuneración y la satisfacción laboral***

La relación entre la remuneración y la satisfacción laboral se caracteriza por una correlación positiva, con un coeficiente de correlación de 0,58 esto indica que en general a medida que aumenta la remuneración de los empleados también tiende a mejorar su satisfacción laboral y viceversa. Aunque existe una conexión significativa entre ambas variables, esta no es perfecta, lo que sugiere que otros factores también pueden influir en la satisfacción laboral.

Los datos recopilados a través de encuestas revelan que las puntuaciones de satisfacción laboral varían en función de la remuneración, mostrando que los empleados que reciben salarios más altos tienden a reportar niveles de satisfacción más elevados. Esta correlación tiene importantes implicaciones para la gestión de recursos humanos. Las organizaciones deberían considerar la posibilidad de revisar y ajustar sus políticas de remuneración para asegurar que sean competitivas y justas.

#### ***4.1.7. Relación entre descriptor encuesta con las variables de investigación***

##### **Tabla 25.**

*Relación 1*

<b>Nivel más alto</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Remuneración</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Satisfacción laboral</b>	
<b>De acuerdo</b>	1	23	4	22	
	2	26	5	52	
	3	34	6	77	
			7	93	
			8	69	
			9	80	
			10	54	
			11	36	
			12	24	
			13	26	
			14	21	
	<b>Total</b>		<b>83</b>		<b>554</b>
	<b>Total, general</b>				<b>637</b>
	<b>% general</b>				<b>33%</b>

**Tabla 26.**

Relación 2

<b>Nivel más alto</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Remuneración</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
<b>Neutral</b>	1	18	4	78
	2	21	5	17
	3	56	6	14
			7	4
			8	17
			9	5
			10	26
			11	53
			12	107
			13	68

		14	55
Total	95		444
Total, general			539
% general			28%

**Tabla 27.**

*Relación 3*

<b>Nivel más bajo</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Remuneración</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
<b>Desacuerdo - Deficiente</b>	1	113	4	78
	2	107	5	17
	3	64	6	14
			7	4
			8	17
			9	5
			10	26
			11	53
			12	107
			13	68
			14	55
	Total	284		444
	Total, general			728
	% general			38%

**Tabla 28.**

*Relaciones descriptor-variables*

<b>Categoría</b>	<b>De acuerdo/Óptimo</b>	<b>Neutral</b>	<b>Desacuerdo/Deficiente</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
------------------	------------------------------	----------------	------------------------------	---------------------------

Total, de respuestas	3	2	1	
Porcentaje de respuestas	33%	28%	38%	100%

#### 4.1.8. Análisis

El Ministerio del Trabajo tiene la competencia para ejercer la rectoría en materia de recursos humanos en el sector público otorgándole autoridad para establecer normativas y regulaciones sobre la gestión del personal.

La escala salarial dentro del municipio de San Miguel no se define de forma específica, sino que se ajusta a las normativas vigentes establecidas para la determinación de remuneraciones según el nivel de los servidores. En este sentido, los salarios están regulados por el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0060, el cual establece los rangos de remuneraciones mensuales unificadas, definidos por un piso y un techo salarial. Este acuerdo es aplicable a los servidores públicos bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y fija la escala correspondiente para los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales.

	<b>NIVEL EJECUTIVO</b>	<b>NIVEL DIRECTIVO 1</b>	<b>NIVEL DIRECTIVO 2</b>	<b>NIVEL PROFESIONAL</b>	<b>NIVEL OPERATIVO</b>
	DENOMINACIÓN DEL PUESTO /ROL DEL PUESTO	DENOMINACIÓN DEL PUESTO /ROL DEL PUESTO	DENOMINACIÓN DEL PUESTO /ROL DEL PUESTO	DENOMINACIÓN DEL PUESTO /ROL DEL PUESTO	DENOMINACIÓN DEL PUESTO /ROL DEL PUESTO
<b>GAD</b>	ALCALDESA/ALCALDE	PROCURADOR SÍNDICO, SECRETARIO GENERAL, COORDINADOR GENERAL,	SUBPROCURADOR, SUBDIRECTOR GENERAL, SECRETARIO, COORDINADOR	COORDINADOR /SUPERVISIÓN DE PROCESOS, EJECUCIÓN DE PROCESOS, EJECUCIÓN DE	TÉCNICO ADMINISTRATIVO

			DIRECTOR GENERAL.		, DIRECTOR JEFE TÉCNICO DE ARIA.		PROCESOS DE APOYO, TECNOLÓGICO.			
	PISO (USD.)	TECHO (USD.)	PISO (USD.)	TECHO (USD.)	PISO (USD.)	TECHO (USD.)	PISO (USD.)	TECHO (USD.)	PISO (USD.)	TECHO (USD.)
Guaranda	SBU	4508	N/A	N/A	SBU	2368	SBU	1676	SBU	622
Chimbo	SBU	4508	N/A	N/A	SBU	2368	SBU	1676	SBU	622
Chillanes	SBU	4508	N/A	N/A	SBU	2368	SBU	1676	SBU	622
Caluma	SBU	4508	N/A	N/A	SBU	2368	SBU	1676	SBU	622
Echeandía	SBU	4508	N/A	N/A	SBU	2368	SBU	1676	SBU	622
Las Naves	SBU	4508	N/A	N/A	SBU	2368	SBU	1676	SBU	622
San Miguel	SBU	4508	N/A	N/A	SBU	2368	SBU	1676	SBU	622

El presente acuerdo establece la escala de pisos y techos de remuneraciones mensuales unificadas para las y los servidores públicos bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales. Esta regulación se sustenta en el modelo de equidad territorial previsto en el Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización (COOTAD) conforme al detalle especificado en los anexos adjuntos al acuerdo.

Según el COOTAD, la remuneración mensual unificada de los concejales estará sujeta a las disposiciones establecidas en dicho código. En cuanto a los niveles directivos 1 y 2, así como a los puestos profesionales y operativos, se debe aplicar la estructura organizacional definida por cada institución, respetando la autonomía institucional y las características específicas de cada puesto dentro de la denominación correspondiente.

El valor mínimo establecido como piso salarial para todos los puestos equivale al salario básico unificado (SBU) del trabajador general es responsabilidad y obligación

del consejo municipal de cada Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal emitir el acto normativo o la resolución correspondiente que regule la escala de remuneraciones mensuales unificadas de sus servidores, respetando los techos salariales establecidos en los anexos del presente acuerdo.

**RESOLUCIÓN Nro. MDT – 2017 – 0031**

El documento detalla diferentes grupos ocupacionales y sus respectivos grados, junto con los salarios mínimos unitarios (RMU) en dólares estadounidenses.

El texto detalla los incrementos salariales que has proporcionado donde parece ser un fragmento de una resolución del Ministerio del Trabajo de Ecuador, donde aborda la regulación de escalas salariales para servidores públicos.

<i>GRUPO OCUPACIONAL</i>	<i>GRADO</i>	<i>GRADO JERARQUICO O ESCALA AL QUE PERTENECE EL PUESTO</i>	<i>RMU USD</i>
<i>Servidor público de servicio 1</i>	<i>1</i>	<i>S.P.S.1</i>	<i>527</i>
<i>Servidor público de servicio 2</i>	<i>2</i>		<i>554</i>
<i>Servidor público de Apoyo 1</i>	<i>3</i>		<i>586</i>
<i>Servidor público de Apoyo 2</i>	<i>4</i>	<i>S.P.A.2</i>	<i>622</i>
<i>Servidor público de Apoyo 3</i>	<i>5</i>	<i>S.P.A.3</i>	<i>675</i>
<i>Servidor público de Apoyo 4</i>	<i>6</i>	<i>S.P.A.4</i>	<i>733</i>
<i>Servidor público 1</i>	<i>7</i>	<i>S.P.1</i>	<i>817</i>
<i>Servidor público 2</i>	<i>8</i>	<i>S.P. 2</i>	<i>901</i>
<i>Servidor público 3</i>	<i>9</i>		<i>986</i>
<i>Servidor público 4</i>	<i>10</i>	<i>S.P.4</i>	<i>1086</i>
<i>Servidor público 5</i>	<i>11</i>		<i>1212</i>
<i>Servidor público 6</i>	<i>12</i>		<i>1412</i>

<i>Servidor público 7</i>	<i>13</i>	<i>S.P.7</i>	<i>1676</i>
---------------------------	-----------	--------------	-------------

Hemos determinado que, según el documento de remuneraciones emitido por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, la remuneración mensual por puesto y cualquier ingreso adicional incluyendo el sistema de compensación se establecen de acuerdo con las disposiciones correspondientes, identificamos que no existe una escala remunerativa específica legislativa institucional para los miembros del organismo legislativo municipal (concejales) elegidos por voluntad popular.

Mencionando el artículo 358 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) establece las normas relativas a las remuneraciones y dietas de los miembros de los órganos legislativos de los gobiernos regionales, metropolitanos, municipales y parroquiales rurales. El principio clave que subyace en este artículo es la regulación de las remuneraciones de los funcionarios públicos para evitar excesos y asegurar una distribución justa de los recursos públicos, siempre dentro del marco de la disponibilidad de estos.

En primer lugar, se establece que los miembros de los órganos legislativos mencionados (como los concejales y vocales) recibirán una remuneración mensual determinada por un acto normativo o resolución, que no podrá superar el 50% de la remuneración del ejecutivo del respectivo nivel de gobierno. Este límite busca establecer una proporción razonable entre las remuneraciones de los ejecutivos y sus representantes legislativos, teniendo en cuenta siempre la disponibilidad de recursos públicos, para los vocales de los gobiernos parroquiales rurales, este porcentaje se reduce a un máximo del 40%.

Estos funcionarios, que integran el concejo en pleno poder se rigen por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su reglamento general, los cuales establecen condiciones relacionadas con la dignidad del cargo y su elección popular. En el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0060 se fijan las escalas de techos y pisos de las

remuneraciones mensuales unificadas de los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, para el nivel ejecutivo, se establece que el techo salarial para el cargo de alcalde o alcaldesa en el cantón San Miguel de Bolívar es de \$4,508 mensuales, según la denominación del puesto y su rol.

La Resolución Nro. MDT-2017-0031, emitida por el Ministerio del Trabajo de Ecuador, establece de manera precisa las escalas salariales aplicables a los servidores públicos detallando las diferentes categorías ocupacionales grados jerárquicos y las remuneraciones mensuales unificadas (RMU) correspondientes, este documento tiene como objetivo regular las condiciones económicas de los servidores públicos, promoviendo transparencia e igualdad en la administración pública, que determina el salario mínimo mensual.

Este esquema remunerativo refleja una estructura jerárquica bien definida, donde los incrementos de RMU corresponden a las crecientes responsabilidades y competencias asociadas a cada puesto, este enfoque asegura que los trabajadores públicos sean remunerados de manera proporcional a sus funciones y niveles de experiencia.

La resolución también destaca la importancia de mantener un sistema equitativo que motive a los servidores públicos, promoviendo la profesionalización y el desarrollo de sus carreras dentro del sector público, la Resolución MDT-2017-0031 es un instrumento normativo que fortalece la estructura laboral del sector público, fomenta la igualdad salarial y consolida el compromiso del Estado ecuatoriano con el bienestar de sus trabajadores.

## CONCLUSIONES

Se concluye que:

La relación que existe entre la remuneración y la satisfacción laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, en la Provincia de Bolívar en el año 2024, es positiva con un coeficiente de correlación de (0,58). Esto indica que ambas variables están estrechamente vinculadas entre sí a medida que mejora la remuneración de los colaboradores tiende a mejorar la satisfacción laboral y viceversa. La remuneración es un factor importante que influye en la percepción de satisfacción.

La investigación reveló que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar tiene una escala salarial que se rige en base a la ley establecida en LOSEP y el Código de Trabajo. El nivel directivo está integrado por el alcalde como máxima autoridad y los concejales, los salarios están constituidos entre \$4,508.00 y \$2,114.70. En el nivel de LOSEP los ingresos varían desde el grupo ocupacional de Servidor público de servicio 1 con una remuneración de \$527.00 hasta el Servidor público 7 con \$1,676.00. El nivel que está establecido por el Código de Trabajo muestra un rango salarial entre \$460.00 hasta los \$805.00, esta estructura indica que todos los colaboradores están sujetos a normativas establecidas por el LOSEP y el Código de Trabajo.

El nivel actual de satisfacción laboral entre los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de la Provincia de Bolívar es del 33%, indicando que una parte significativa de ellos se siente satisfecha en términos generales. La satisfacción laboral no se basa únicamente en la remuneración, un 96% de los encuestados disfruta de su trabajo, el 69% se siente satisfecho con las oportunidades que este les brinda el pertenecer a una institución de prestigio para destacar en áreas en las que son hábiles, un 80% de los empleados manifiestan su satisfacción al poder realizar actividades que les gustan. Estos datos indican que factores como la

satisfacción personal, el reconocimiento de habilidades y la posibilidad de realizar tareas gratificantes son cruciales para el bienestar de los trabajadores. El 61% de los encuestados expresan su desacuerdo con la remuneración, considerando que la compensación económica es un factor que influye en su satisfacción laboral.

Se identificó los factores determinantes que influyen en la satisfacción laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de la Provincia Bolívar, Entre ellos destacan la igualdad salarial, las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento adecuado de los logros y un ambiente laboral positivo, la remuneración se destaca como un elemento clave, al igual que las condiciones de trabajo adecuadas, que garantizan la productividad, fomentan la motivación y el compromiso del personal. Estos factores permiten a los colaboradores sentirse valorados dentro de la institución, lo cual contribuye significativamente a crear un entorno laboral favorable y productivo, estos componentes impactan positivamente en el desempeño institucional y en la calidad del servicio ofrecido a la comunidad.

## **RECOMENDACIONES**

Es fundamental establecer una escala salarial clara y reglamentaria que clasifique los distintos puestos de trabajo en función de sus responsabilidades y competencias, la misma debe basarse en un análisis exhaustivo de cada cargo, asegurando que todos los aspectos del desempeño y la expectativa laboral estén representados, para promover la transparencia en el proceso, se debe incluir un sistema de evaluación que explique los criterios utilizados para determinar la remuneración de cada puesto. Al hacerlo, se permitirá que todos los empleados comprendan no solo su posición dentro de la escala, sino también las oportunidades de crecimiento que tienen a su disposición. Esto contribuirá en gran medida a reducir la percepción de desigualdad en la compensación y aumentará la confianza en la gestión remunerativa de la organización.

Es necesario llevar a cabo un análisis en cada periodo de las políticas salariales para garantizar que se mantengan competitivas en el contexto del mercado laboral actual, este análisis debe considerar las tasas de remuneración en instituciones públicas y privadas que desempeñan funciones similares, asegurando que la organización no solo cumpla con las expectativas internas, sino que también se mantenga a la par con las prácticas del sector, es crucial que los ajustes salariales propuestos reflejen tanto el costo de vida en la región como las expectativas de los empleados con respecto a su remuneración, esto no solo mejorará la satisfacción laboral, sino que también facilitará la retención del talento dentro de la institución.

Establecer un plan integral de desarrollo profesional es esencial para fomentar el crecimiento continuo de los empleados, este plan debe incluir programas de

capacitación que aborden las habilidades clave necesarias para el avance en la organización, así como oportunidades de mentoría que permitan a los empleados aprender de colegas más experimentados, para asegurar la efectividad de estos programas, es importante que se evalúen regularmente, revisando su alineación con las necesidades y objetivos del personal. A través de este enfoque, se fomentará un ambiente de aprendizaje y desarrollo lo que a su vez motivará a los empleados a alcanzar su máximo potencial.

Se sugiere que futuros estudios sobre la remuneración y la satisfacción laboral en el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar consideren la aplicación de metodologías cualitativas complementarias, como entrevistas en profundidad o grupos focales para obtener una comprensión más detallada de las percepciones y experiencias de los empleados se recomienda utilizar herramientas avanzadas de análisis de datos, como la minería de datos y análisis predictivo, para identificar patrones más complejos y prever tendencias futuras en la satisfacción laboral.

La metodología empleada en esta investigación puede ser aplicada a estudios en otros ámbitos y sectores, tanto dentro del sector público como en el sector privado, se recomienda adaptar el enfoque para evaluar la relación entre remuneración y satisfacción laboral en diferentes tipos de organizaciones lo que podría proporcionar una visión comparativa y enriquecer el entendimiento sobre las mejores prácticas en gestión de recursos humanos.

Se recomienda a la universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática, Carrera Gestión del Talento Humano y programa académico continuar explorando el tema de la remuneración y la satisfacción laboral dado su impacto significativo en el desempeño organizacional el bienestar de los empleados, los estudios futuros podrían abordar aspectos específicos como el impacto de las políticas de desarrollo profesional o la influencia de la cultura

organizacional en la satisfacción laboral, esta línea de investigación no solo contribuirá al conocimiento académico, sino también a la mejora de las prácticas de gestión en el sector público y privado.

Se sugiere que el programa académico considere la incorporación de cursos o módulos específicos sobre la evaluación de la satisfacción laboral y la estructura de remuneraciones, la inclusión de estos temas en el currículo académico proporcionará a los estudiantes herramientas y conocimientos valiosos para abordar estos aspectos en su futura práctica profesional, aumentando así la relevancia y aplicación de los estudios de gestión de recursos humanos.

## REFERENCIAS

- LOSEP. (28 de Marzo de 2016). Registro Oficial Suplemento 294. *LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO*. Pichincha, Ecuador: LEXIS.
- ACUERDO MINISTERIAL . (17 de Marzo de 2024). MDT-2024-039. *Aprobar las Directrices para la aplicación y cumplimiento de la disposición general séptima de la Ley Orgánica Del Servicio Público y fijación de las remuneraciones mensuales unificadas de los servidores y trabajadores de las entidades del sector público*. Ecuador: Ministerio de Trabajo.
- ACUERDO MINISTERIAL. (17 de Marzo de 2024). MDT-2024-039 . *Aprobar las Directrices para la aplicación y cumplimiento de la disposición general séptima de la Ley Orgánica Del Servicio Público y fijación de las remuneraciones mensuales unificadas de los servidores y trabajadores de las entidades del sector público*. Ecuador: Ministerio de Trabajo.
- Alcaraz Quiles, F. J. (2013). Compensación y beneficios. En *Un enfoque estratégico* (pág. 123). España : Anagrama.
- Alles, M. A. (2015). *Gestión del Talento Humano: Enfoque Estratégico*. Granica.
- Armstrong, M. (2010). *Reward Management*. Londres: Kogan.
- Asamblea Constituyente. (28 de Enero de 2008). Suplemento del Registro Oficial No. 261. *Tercer Suplemento del Registro Oficial 483, 20-IV-2015*. Ecuador.
- Benalcázar Proaño, W. E. . (2016). La Satisfacción laboral del personal de ventas y su relación con la productividad de la Empresa Productos Paraíso del Ecuador . Obtenido de tesis de grado. *Universidad Central del Ecuador*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7342/1/T-UCE-0007347i.pdf>.
- Castillo Solano, C. O., Goya Anchundia, K. L., Romero Andrade, K. P., & Tipan Torres, Y. M. (12 de Diciembre de 2020). Compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato. *Revista 593 Digital Publisher CEIT*, 60-67.

- Chiavenato, I. (2007). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del recurso humano*. São Paulo: Editora Makron Books.
- CODIGO DEL TRABAJO. (27 de Junio de 2024). HONORABLE CONGRESO NACIONAL. *CODIGO DEL TRABAJO. Ecuador* .: LEXISFINDER.
- Cuarta Aguirre, F. (2015). *Salarios: ( ed.)*. Ediciones de la U <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/70245>.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *Adjustment to Work: A Psychological Perspective" de Dawis y Lofquist*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. . Prentice Hall.
- Díaz Bretones, F. (2007). *Motivación y satisfacción laboral*. Madrid: Síntesis.
- Fernández Fernández, J. L. (2011). *La remuneración como estrategia de recursos humanos"*. Madrid.: Pearson.
- Flores Villalpando, R. (2014). *Administración de recursos humanos*. México, D.F: Editorial Digital UNID.
- Gallup. (2013). *State of the American Workplace*. Washington, D.C.
- Goleman, D. (2013). *Focus: El poder de la atención en un mundo distraído*. Barcelona: Kairós.
- Gómez Fernández , J. M. (2013). *Recursos Humanos Fundamentos del comportamiento humano en la Empresa*. Madrid: Ediciones Encuentro, S.A.
- Gutiérrez Borbúa, L. (01 de Enero de 2005). *Reglamento a Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa* . *Publicado: Registro Oficial Suplemento # 505*. Ecuador.
- Hernández, J. M. (2020). *Satisfacción y bienestar en el entorno laboral*. Garnica.
- Herzberg, F. (1966). *El trabajo y la naturaleza del hombre*. Cleveland: World Publishing Company.
- Hollenbeck , G. P. (1978). *The Validity of Job Evaluation*. New York: Industrial Relations Research Association.
- Jara Martínez, A. M. (20 de Julio de 2018). *Universidad de ZULIA*. Obtenido de *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

- Katz, D., , & Stotland, E. (1959). *Cambio de actitud: Influencias múltiples en la estructura de la actitud*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Kolb, D. A. (1984). *Aprendizaje Experiencial: La experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo*. Nueva Jersey: Prentice Hall en Englewood Cliffs.
- Lahura, E. (2003). El coeficiente de correlacion y correlaciones espureas. . En P. U. Perú, *Departamento de Economía*. Perú.
- Latham, G. P. (2007). *Work Motivation and Performance*. Nueva York: Psychological Press.
- LOSEP. (28 de Marzo de 2016). Losep. *Ley Organica De Servicio Publico*. Pichincha, Ecuador: Lexis.
- Majad, J. (2016). *Filosofía Gerencial en la Gestión del Talento Humano*. . Editorial Universitaria.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. Nueva York: Harper & Row.
- Melo, M. F. (2024). Los salarios mínimos en América Latina en 2024. *Statista*, 1-14.
- Mendoza Vera, O. C. (Nobiembre de 2022). *INFORME DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR*. Obtenido de ESPAM: ESPAM: <https://repositorio.espam.edu.ec/>
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. . (2008). *Compensación*. McGraw-Hill.
- Montoya, D., & Boyero, I. (2015). *El Recurso Humano como Elemento Estratégico en la Organización*. Editorial Académica Española.
- Núñez Figueroa , I. E. (15 de Diciembre de 2023). ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2023-175 . Nro. MDT-2023-175 . Quito , Ecuador : Ministerio del Trabajo.
- Palma Araujo , C. . (Septiembre de 2020). *Estudio del clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los servidores públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palestina, año 2019*. Obtenido de Repositorio Dspace UTEG: UTEG: <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/1198>
- Peiró Silla, J. M. (2013). *La satisfacción laboral: Un análisis psicológico*. Valencia: Universitat Politècnica de València.

- Publishing, C. L. . (2019). Introducción al poder. *Independently Published*.
- Registro Oficial 449. (25 de Enero de 2021). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008. Ecuador* .: LEXISFINDER .
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. . Pearson Educación.
- Snell, S. & Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos: (16 ed.)*. Mexico: Cengage Learning Ediciones S.A.
- Stephen P, R. (2015). *Comportamiento organizacional*. México, D.F: Pearson.
- Swanson , R. A. (2007). *Análisis para mejorar el rendimiento: Herramientas para diagnosticar organizaciones y documentar la experiencia en el lugar de trabajo*. Performance Improvement.
- Villarroel Guamán, J. C. (2022). La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías de primer mundo. *Sociedad & Tecnol*gía, 188-193.
- Vroom, V. H. (1964). Work Motivation and Job Satisfaction. En V. H. Vroom., *Work Motivation and Job Satisfaction* (pág. 123). New York: John Wiley & Sons.
- Weiss, N. A. (2016). *Introductory Statistics (10th ed.)*. Pearson.
- Werther, W. B., & Davis, K. . (s.f.). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. . 2008: McGraw-Hill Interamericana.
- West, M. A. (2010). Remuneración . En M. A. West, *The Psychology of Job Satisfaction* (pág. 145). Londres : Routledge.

## ANEXOS

### Anexo 1: Cronograma (Gantt)

Tabla 29. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA TENTATIVO																		
MES	ABRIL					MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO
SEMANAS	1 de abril al 5	8 de abril al 12	15 de abril al 19	22 de abril al 26	29 de abril al 3 de mayo	6 de mayo al 10	13 de mayo al 17	20 de mayo al 24	27 de mayo al 31 de mayo	3 de junio de al 7	10 de junio de al 14	17 de junio al 21	24 de junio al 28	1 de julio al 5	8 de julio al 12	15 de julio al 19	22 de julio al 26	29 de julio al 2 de agosto
<b>ITEM</b>																		
<b>Tema, descripción del problema</b>																		
<b>Formulación del problema y justificación</b>																		
<b>Objetivo general y específicos, variables y Operacionalización de variables</b>																		
<b>Antecedentes</b>																		
<b>Marco científico</b>																		
<b>Marco conceptual</b>																		
<b>Marco legal</b>																		
<b>Georreferencial</b>																		
<b>Metodología Tipo de investigación</b>																		

<b>Enfoque de la investigación</b>																			
<b>Métodos de investigación</b>																			
<b>Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos</b>																			
<b>Universo, Población y Muestra</b>																			
<b>Procesamiento de la Información</b>																			
<b>Análisis de resultados</b>																			
<b>Entrega de documento finalizado</b>																			

**Anexo 2:** Presupuesto Ejecutado

**Tabla 30.** Presupuesto

<b>PRESUPUESTO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b>	
<b>ACTIVIDAD REALIZADA</b>	<b>ACTIVIDAD REALIZADA</b>
<b>COSTO</b>	<b>COSTO</b>
Impresiones	\$100,00
Anillado	\$50,00
Transporte	\$20,00
Esferos	\$5,00
Luz	\$25,00
Internet	\$100,00
Empastado	\$200,00
Total	\$500,00

### **Anexo 3: Validación de encuesta por expertos**

#### **I. Información General**

**Título de la Investigación:** Remuneración y Satisfacción Laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de la Provincia Bolívar, Año 2024.

**-Investigadores:** Ayala Moreta Hugo Andersson \_ Montero Coloma Mónica Estefanía **-Fecha de Validación:**

**-Tipo de Instrumento:**

- [  ] Entrevista
- [  ] Encuesta
- [  ] Cuestionario
- [  ] Otros

#### **II. Descripción del Instrumento**

**Objetivo del Instrumento:** Tiene como finalidad Analizar el vínculo entre la remuneración y la satisfacción laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de la provincia de Bolívar 2024, la misma que pretende recoger las percepciones y opiniones de los trabajadores en cuanto a su salario, bonificaciones, beneficios adicionales, oportunidades de desarrollo profesional, equidad y justicia laboral.

**-Número de**

**Ítems: 20 -**

**Tipo de**

**Preguntas:**

- [  ] Abiertas
- [  ] Cerradas
- [  ] Mixtas

### III. Validación de Contenido

#### 1. Revisión por Expertos

Lista de Expertos

Nombre	Título/Posición	Institución	Especialidad
Magíster Álvaro Paúl Solís Naranjo	Docente – Investigador	Universidad Estatal de Bolívar	Magíster en Gestión del Talento Humano

**Instrucciones:** Este instrumento, sirve para que el EXPERTO valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando.

Deberá colocar la puntuación que se considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

1: Diferente.          2: Regular.          3: Buena.          4: Muy Buena.          5: Excelente.

#### Criterios de Evaluación

**Criterios de Evaluación**

Ítem	1. Claridad. Esta formulado con un lenguaje apropiado.					2. Objetividad. Esta expresado en elementos observables.					3. Organización. Existe una organización lógica entre sus ítems.					4. Suficiencia. Comprende los campos necesarios en cantidad y calidad					5. Coherencia. Tiene relación entre las variables e indicadores					Observación.
	1: Diferente	2: Regular	3: Buena	4: Muy	5: Excelente	1: Diferente	2: Regular	3: Buena	4: Muy	5: Excelente	1: Diferente	2: Regular	3: Buena	4: Muy	5: Excelente	1: Diferente	2: Regular	3: Buena	4: Muy	5: Excelente	1: Diferente	2: Regular	3: Buena	4: Muy	5: Excelente	
¿Considera que existe equidad salarial entre empleados con roles y responsabilidades similares dentro de la institución?				✓					✓					✓					✓					✓		Sruidores.
¿Cree que su remuneración es adecuada en relación con sus responsabilidades, habilidades y experiencia?				✓					✓					✓					✓					✓		
¿Considera que las diferencias salariales entre empleados en puestos similares son equitativas y justas?			✓						✓					✓					✓					✓		Sruidores
¿Está satisfecho/a con la formación y desarrollo profesional proporcionados por la institución en relación con sus expectativas de crecimiento?				✓					✓					✓					✓					✓		
¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción general con el trabajo que realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel?				✓					✓					✓					✓					✓		





## I. Información General

**Título de la Investigación:** Remuneración y Satisfacción Laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de la Provincia Bolívar, Año 2024.

**-Investigadores:** Ayala Moreta Hugo Andersson \_ Montero Coloma Mónica Estefanía **-Fecha de Validación:**

**-Tipo de Instrumento:**

- Entrevista
- Encuesta
- Cuestionario
- Otros

## II. Descripción del Instrumento

**Objetivo del Instrumento:** Tiene como finalidad Analizar el vínculo entre la remuneración y la satisfacción laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de la provincia de Bolívar 2024, la misma que pretende recoger las percepciones y opiniones de los trabajadores en cuanto a su salario, bonificaciones, beneficios adicionales, oportunidades de desarrollo profesional, igualdad y justicia laboral.

**-Número de**

**Ítems: 20 -**

**Tipo de**

**Preguntas:**

- Abiertas
- Cerradas
- Mixtas

### III. Validación de Contenido

#### 1. Revisión por Expertos

Lista de Expertos

Nombre	Título/Posición	Institución	Especialidad
Psic. Vanessa Gavilanes	Docente – Investigador	Universidad Estatal de Bolívar	Magíster en Gestión del Talento Humano

**Instrucciones:** Este instrumento, sirve para que el EXPERTO valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando.

Deberá colocar la puntuación que se considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

1: Diferente.            2: Regular.            3: Buena.            4: Muy Buena.            5: Excelente.

#### Criterios de Evaluación

Ítem	1. Claridad. Esta formulado con un lenguaje apropiado.					2. Objetividad. Esta expresado en elementos observables.					3. Organización. Existe una organización lógica entre sus ítems.					4. Suficiencia. Comprende los campos necesarios en cantidad y calidad					5. Coherencia. Tiene relación entre las Variables e indicadores.					Observación.
	Diferente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente.	Diferente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente.	Diferente	Regular	3: Buena	Muy Buena	Excelente.	Diferente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente.	Diferente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente.	
¿Considera que existe igualdad salarial entre empleados con roles y responsabilidades similares dentro de la institución?														X												
¿Cree que su remuneración es adecuada en relación con sus responsabilidades, habilidades y experiencia?														X												
¿Considera que las diferencias salariales entre empleados en puestos similares son equitativas y justas?														X												
¿Está satisfecho/a con la formación y desarrollo profesional proporcionados por la institución en relación con sus expectativas de crecimiento?														X												

¿Considera que tiene oportunidades satisfactorias de promoción y ascenso dentro de la institución en relación con sus metas profesionales?													X																			
¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción general con el trabajo que realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel?													X																			

Ítem	1. Claridad. Esta formulado con un lenguaje apropiado.					2. Objetividad. Esta expresado en elementos observables.					3. Organización. Existe una organización lógica entre sus ítems.					4. Suficiencia. Comprende los campos necesarios en cantidad y calidad					5. Coherencia. Tiene relación entre las variables e indicadores.					Observación.
	Diferente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente.	Diferente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente.	Diferente	Regular	3: Buena	Muy Buena	Excelente.	Diferente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente.	Diferente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente.	
¿Considera que existe igualdad salarial entre empleados con roles y responsabilidades similares dentro de la institución?														X												
¿Cree que su remuneración es adecuada en relación con sus responsabilidades, habilidades y experiencia?														X												
¿Considera que las diferencias salariales entre empleados en puestos similares son equitativas y justas?														X												
¿Está satisfecho/a con la formación y desarrollo profesional proporcionados por la institución en relación con sus expectativas de crecimiento?														X												





### Revisión por Experto

Nombre	Titulo/Posición	Institución	Especialidad
Psic. Vanessa Gaviláñez	Docente – Investigador	Universidad Estatal de Bolívar	Magíster en Gestión del Talento Humano



CLARITA VANESSA  
GAVILÁNEZ CARDENAS

---

Firma

**Anexo 4: Modelo de cuestionario**

CUESTIONARIO			
INFORMACIÓN PERSONAL			
<b>Sexo:</b>	Femenino	Masculino	Fecha
El presente cuestionario tiene como objetivo “Recopilar la información necesaria para el trabajo de integración curricular, con la finalidad de determinar la “Remuneración y satisfacción laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de la Provincia Bolívar, Año 2024.”			
INSTRUCCIONES			
Responda de manera precisa y honesta este cuestionario, después de haber leído cuidadosamente cada pregunta marque con una (X) en la opción que considere adecuada.			
Variable	Pregunta	Respuesta	
<b>Dimensión:</b> Escala salarial			
	<b>Indicadores:</b> Igualdad salarial interna entre empleados con roles similares		
	1) ¿Considera que existe igualdad salarial entre empleados con roles y responsabilidades similares dentro de la institución?	<input type="checkbox"/> De acuerdo  <input type="checkbox"/> Neutral  <input type="checkbox"/> Desacuerdo	

Variable independiente Remuneración	2) ¿Cree que su remuneración es adecuada en relación con sus responsabilidades, habilidades y experiencia?	<input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Neutral <input type="checkbox"/> Desacuerdo
	3) ¿Considera que las diferencias salariales entre empleados en puestos similares son equitativas y justas?	<input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Neutral <input type="checkbox"/> Desacuerdo
<b>Dimensión: Oportunidades de desarrollo profesional</b>		
	<b>Indicadores:</b> capacitación, Promoción Interna	

Variables dependientes Satisfacción Laboral

4) ¿Está satisfecho/a con la formación y desarrollo profesional proporcionados por la institución en relación con sus expectativas de crecimiento?	<input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Neutral <input type="checkbox"/> Desacuerdo
<b>Indicadores:</b> Satisfacción Laboral	
5) ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción general con el trabajo que realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel?	<input type="checkbox"/> Neutral <input type="checkbox"/> Deficiente <input type="checkbox"/> Deficiente

6) ¿En qué medida considera que la remuneración salarial que recibe influye en su nivel de motivación y compromiso con su trabajo?	<input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Neutral <input type="checkbox"/> Desacuerdo
--	--

<p>7) ¿Disfruta de su trabajo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel?</p>	<p><input type="checkbox"/> De acuerdo</p> <p><input type="checkbox"/> Neutral</p> <p><input type="checkbox"/> Desacuerdo</p>
<p>8) ¿Está satisfecho/a con las oportunidades que su trabajo le brinda para destacar en áreas en las que es particularmente hábil?</p>	<p><input type="checkbox"/> De acuerdo</p> <p><input type="checkbox"/> Neutral</p> <p><input type="checkbox"/> Desacuerdo</p>
<p>9) ¿Está satisfecho/a con su trabajo porque le permite realizar actividades que disfruta y que son importantes para usted?</p>	<p><input type="checkbox"/> De acuerdo</p> <p><input type="checkbox"/> Neutral</p> <p><input type="checkbox"/> Desacuerdo</p>

	<p>10) ¿Está satisfecho/a con la calidad de sus relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?</p>	<input type="checkbox"/> Óptima <input type="checkbox"/> Neutral <input type="checkbox"/> Deficiente
	<p>11) ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción con la remuneración mensual unificada que recibe en relación con sus expectativas y necesidades?</p>	<input type="checkbox"/> De acuerdo

		<input type="checkbox"/> Neutral <input type="checkbox"/> Desacuerdo
	<p>12) ¿Está satisfecho/a con los incentivos y premios que recibe en relación con su desempeño y aportaciones a la institución?</p>	<input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Neutral <input type="checkbox"/> Desacuerdo

	<p>13) ¿Está satisfecho/a con la manera en que se manejan las negociaciones laborales en la institución en relación con sus expectativas y necesidades?</p>	<input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Neutral <input type="checkbox"/> Desacuerdo
<p><b>Dimensión: Igualdad Salarial</b></p>		
<p><b>Indicador:</b> Satisfacción con la política salarial</p>		
	<p>14) ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción con el sueldo básico unificado que recibe actualmente?</p>	<input type="checkbox"/> Óptima <input type="checkbox"/> Neutral <input type="checkbox"/> Deficiente

Anexo 5: Evidencia de la encuesta aplicada

Figura 19.

Encuesta parte 1

## Remuneración y Satisfacción Laboral

"Por favor complete este formulario, tiene como finalidad Analizar el vínculo entre la Remuneración y la Satisfacción laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de la Provincia de Bolívar, Año 2024."

\* Indica que la pregunta es obligatoria



1. ¿Considera que existe equidad salarial entre los servidores con roles y responsabilidades similares dentro de la institución? \*

Marca solo un óvalo.

- De acuerdo  
 Neutral  
 Desacuerdo

2. ¿Cree que su remuneración es adecuada en relación con sus responsabilidades, habilidades y experiencia? \*

Marca solo un óvalo.

- De acuerdo  
 Neutral  
 Desacuerdo

Figura 20.

*Encuesta parte 2*

3. ¿Considera que las diferencias salariales entre servidores en puestos similares son equitativas y justas? \*

*Marca solo un óvalo.*

- De acuerdo  
 Neutral  
 Desacuerdo

4. ¿Está satisfecho/a con la formación y desarrollo profesional proporcionados por la institución en relación con sus expectativas de crecimiento? \*

*Marca solo un óvalo.*

- De acuerdo  
 Neutral  
 Desacuerdo

5. ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción general con el trabajo que realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Óptima  
 Neutral  
 Deficiente

**Figura 21.**

*Encuesta parte 3*

6. ¿En qué medida considera que la remuneración salarial que recibe influye en su nivel de motivación y compromiso con su trabajo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Óptima  
 Neutral  
 Deficiente

7. ¿Disfruta de su trabajo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel? \*

*Marca solo un óvalo.*

- De acuerdo  
 Neutral  
 Desacuerdo

8. ¿Está satisfecho/a con las oportunidades que su trabajo le brinda para destacar en áreas en las que es particularmente hábil? \*

*Marca solo un óvalo.*

- De acuerdo  
 Neutral  
 Desacuerdo

**Figura 22.**

*Encuesta parte 4*

9. ¿Está satisfecho/a con su trabajo porque le permite realizar actividades que disfruta y que son importantes para usted? \*

*Marca solo un óvalo.*

- De acuerdo  
 Neutral  
 Desacuerdo

10. ¿Está satisfecho/a con la calidad de sus relaciones laborales con sus compañeros de trabajo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- De acuerdo  
 Neutral  
 Desacuerdo

11. ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción la remuneración mensual unificada que recibe en relación con sus expectativas y necesidades? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Óptima  
 Neutral  
 Deficiente

**Figura 23.**

*Encuesta parte 5*

12. ¿Está satisfecho/a con los premios que recibe en relación con su desempeño y aportaciones a la institución? \*

*Marca solo un óvalo.*

- De acuerdo  
 Neutral  
 Desacuerdo

13. ¿Está satisfecho/a con la manera en que se manejan las negociaciones laborales en la institución en relación con sus expectativas y necesidades? \*

*Marca solo un óvalo.*

- De acuerdo  
 Neutral  
 Desacuerdo

14. ¿Cómo calificaría la transparencia del proceso de determinación de su remuneración en su institución? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Óptima  
 Neutral  
 Deficiente

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

**Anexo 6: Fotográficas**

**Figura 24. Evidencia 1**



**Figura 25. Evidencia 2**



**Figura 26. Evidencia 3**



**Figura 27. Evidencia 4**

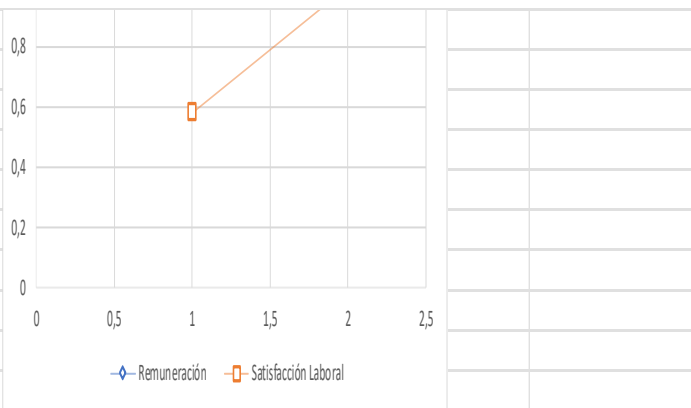


**Figura 28. Evidencia 5**





Remuneración	Satisfacción Laboral
3	17
3	24
5	24
4	23
3	19
4	17
9	28
4	23
4	16
3	21
3	21
3	17
3	24
9	28
4	26
3	19
4	17
7	28
7	23
4	16
3	21
3	17
3	24
3	24
4	24
3	19
4	17



Opción N°1: COEF.DE.CORREL 0,58

Opción N°2: Ana. Datos	Remuneración	Satisfacción Laboral
Remuneración	1	
Satisfacción Laboral	0,58	1

**Interpretación**  
 Existe una correlación positiva moderada a alta entre Remuneración " y "Satisfacción Laboral ". Esto indica que a medida que mejora la remuneración de los empleados, también tiende a mejorar la satisfacción laboral, y viceversa. Un valor de correlación de 0,58 sugiere que las dos variables están bastante relacionadas, pero no de manera perfecta.

**Anexo 8:** Carta de aceptación de la organización donde se aplicará el trabajo de titulación.



**SECRETARÍA GENERAL**

Oficio N° 057-2024-GADMSMB-SG-OF.  
San Miguel de Bolívar, 25 de julio de 2024.

Señores:

Ayala Moreta Hugo Andersson  
Montero Coloma Mónica Estefanía  
**ESTUDIANTES DE LA UEB**  
Presente

De mi consideración:

En atención al Oficio sin número de fecha 15 de julio de 2024, donde solicitan autorización para aplicar el tema de investigación titulado **REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, AÑO 2024**, al respecto debo comunicar a Ustedes, que el Sr. Alcalde del cantón Dr. Vinicio Coloma Romero, ha procedido autorizar su pedido. Debiendo coordinar con la Ing. Jenny Marilú Aguiar U – Jefa de la Unidad Administrativa de Talento Humano.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente:

Abg. Maritza Alexandra Mora V.  
**SECRETARIA GENERAL Y DE CONCEJO**



c.c Ing. Jenny Aguiar jefa de la UATH del GADMSMB

*JUN TOS LO VAMOS A LOGRAR*  
Administración 2023 – 2027

San Miguel de Bolívar  
Calle: Guayas 11-25 y Bolívar

**Anexo 9: Certificado de Turnitin**



UNIVERSIDAD  
ESTATAL  
DE BOLÍVAR  
UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN  
SAN MIGUEL

ING. ERIKA PRISCILA CAHUASQUI MOLINA, EN CALIDAD DE DIRECTORA DE  
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

**CERTIFICA**

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **“REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL DE LA PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.”**, presentado por la señor **Ayala Moreta Hugo Andersson** y la señorita **Montero Coloma Mónica Estefanía**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 7 %**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 02 de agosto del 2024

Atentamente,

Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina

**Director**

---

## TESIS HUGO ANDERSSON AYALA MORETA MÓNICA ESTEFANÍA Y MONTERO COLOMA

---

### INFORME DE ORIGINALIDAD

---



### FUENTES PRIMARIAS

---

<b>1</b>	<b>www.teleley.com</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>2</b>	<b>www.cpccs.gob.ec</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>3</b>	<b>vlex.ec</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>4</b>	<b>repositorio.espam.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>5</b>	<b>documentop.com</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %

---

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 2%