



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

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

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADAS EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN
DISTRITAL 02D03 CHIMBO – SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO
2025”

AUTORAS:

TOBAR GAMBOA LIZBETH ALEJANDRA
VERDEZOTO QUINTANILLA PAULA PRICILA

DIRECTOR

Ing. Mario Fernando Navarrete
Fonseca

PARES ACADÉMICOS

Lcdo. Ernesto Paúl Zavala Cárdenas

Ab. Miguel Ángel Lombeida Aguilar

**SAN MIGUEL – ECUADOR
2025**

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN
DISTRITAL 02D03 CHIMBO – SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO
2025.

AGRADECIMIENTO

Con profunda gratitud, deseo expresar mi sincero agradecimiento a la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel, institución que me abrió las puertas al conocimiento y me permitió desarrollarme como profesional y como persona. Gracias por fomentar en mí el amor por el aprendizaje, los valores humanos y el compromiso con la excelencia.

Mi especial agradecimiento al Profe Mario Fernando Navarrete Fonseca, mi tutor, por su orientación constante, su paciencia y su apoyo incondicional durante todo este proceso de investigación. Su experiencia, consejos y dedicación fueron una guía esencial que me permitió culminar con éxito este trabajo.

También quiero expresar mi agradecimiento a mis pares académicos, el Licenciado Paul Zavala y el Abogado Miguel Lombeida, por el tiempo y la dedicación brindados en la revisión de este proyecto. Sus observaciones, aportes y sugerencias contribuyeron de manera significativa al fortalecimiento y mejora de mi investigación. Mi agradecimiento sincero a mi querida Lorenita, por su acompañamiento, comprensión y constante disposición para orientar. Su calidad humana y profesionalismo han sido una inspiración para seguir adelante con entusiasmo y responsabilidad. Quiero expresarle con todo mi corazón que la quiero mucho y que es una persona muy especial en mi vida, no solo por su apoyo en este proceso, sino por la calidez, cariño y confianza que siempre me ha brindado. Su presencia ha dejado una huella muy significativa en mi camino personal y académico. Y, de manera muy especial, deseo dedicar unas palabras a mi querida amiga Paula, una persona excepcional que ha estado a mi lado en los momentos más importantes de esta etapa. Gracias, amiga, por tu amistad sincera, por tu apoyo incondicional y por compartir conmigo cada desafío, cada risa y cada logro. Has sido una luz constante en este camino, brindándome fortaleza cuando más lo necesitaba y motivándome a no rendirme. Te quiero mucho, y valoro profundamente tu presencia, tu cariño y tu lealtad. Este logro también te pertenece, porque sin tu compañía, este recorrido no habría sido igual. A todos quienes, de una u otra forma, me brindaron su apoyo, su palabra de aliento o su compañía durante este proceso, mi más sincero agradecimiento. Cada gesto, consejo y muestra de afecto fue una motivación para continuar y alcanzar esta meta tan anhelada.

Lizbeth Alejandra Tobar Gamboa

La culminación de este proceso académico representa la culminación de un sueño largamente anhelado, un camino que no habría sido posible recorrer sin la orientación, el apoyo y la presencia de personas que han dejado una huella significativa en mi vida. A todas ellas, deseo expresar mi más sincero agradecimiento. En primer lugar, agradezco profundamente a Dios, por concederme la fortaleza, la sabiduría y la paciencia necesarias para llegar hasta aquí.

A la Universidad Estatal de Bolívar, institución que me abrió las puertas para formarme profesionalmente y que ha sido el escenario donde crecí, aprendí y descubrí nuevas versiones de mí misma, por ser el espacio donde forjé mis conocimientos, mis habilidades y mi visión profesional. Al Prof. Mario Fernando Navarrete, tutor de este trabajo de titulación, por su dedicación, sus orientaciones oportunas y su compromiso académico, que fueron esenciales para culminar con éxito esta investigación.

A mis pares académicos, Ernesto Paúl Zavala Cárdenas y Miguel Ángel Lombeida Aguilar, por sus valiosas observaciones, acompañamiento y aportes constructivos que fortalecieron este proyecto.

A mi querida Secretaria Lorenita Zavala por su constante apoyo, disposición de ayuda y acompañamiento personal durante este tiempo. Su generosidad y compromiso marcaron una diferencia significativa en mí, por lo que expreso mi más profundo agradecimiento.

Con un cariño muy especial, agradezco a mi amiga incondicional Lizbeth Alejandra Tobar, por estar siempre presente en los momentos buenos y difíciles, por su lealtad, su alegría y su enorme corazón. Gracias por creer en mí incluso cuando yo dudaba de mis propias capacidades. Tus palabras de aliento, tu compañía y tu apoyo inquebrantable hicieron que este camino sea más llevadero y hermoso. Esta mención es apenas un pequeño reflejo del profundo cariño y admiración que siento por ti.

Finalmente, a todas las personas que de una u otra manera aportaron su apoyo, comprensión y ánimo para que este proceso llegara a buen término, les expreso mi sincero agradecimiento.

Paula Pricila Verdezoto Quintanilla

DEDICATORIA

En primer lugar, agradezco a Dios, fuente de sabiduría, fortaleza y esperanza, por haberme permitido llegar hasta este momento tan significativo en mi vida. Gracias por iluminar mi camino, darme fuerzas en los momentos de cansancio, serenidad en las dificultades y confianza para continuar cuando todo parecía incierto. Con el corazón lleno de gratitud, quiero dedicar este trabajo a las personas más valiosas en mi vida, quienes han sido mi fuente de fortaleza, inspiración y amor durante todo este proceso. A mis padres, quienes han sido mi guía constante y mi ejemplo de vida. Gracias por su amor incondicional, por los sacrificios que realizaron para que yo pueda alcanzar mis metas y por enseñarme que con esfuerzo, disciplina y fe todo es posible. Sus palabras de aliento, sus abrazos en los momentos de cansancio y su confianza en mí han sido el motor que me impulsó a no rendirme. Esta meta alcanzada es también suya, porque sin su apoyo inquebrantable, este sueño no habría sido realidad. A mi querido señor Rea como le digo yo, mi compañero de vida, mi apoyo incondicional y mi refugio en los momentos más difíciles. Gracias por tu paciencia infinita, por creer en mí cuando Sentía que me faltaban fuerzas, y por estar a mi lado en cada paso de este largo camino. Tu amor, comprensión y compañía fueron mi mayor motivación para seguir adelante. Esta tesis es también el reflejo del amor y compromiso que compartimos, porque detrás de cada logro hay alguien que nunca dejó de creer en mí, y ese alguien eres tú. A mi querida tía Miche una persona muy especial que ha sido como una segunda madre para mí. Le agradezco profundamente por su cariño sincero, por su apoyo constante y por las palabras de aliento que siempre me ha brindado. Su ejemplo de fortaleza, generosidad y perseverancia ha sido una fuente de inspiración en mi vida. Gracias por acompañarme en cada etapa, por celebrar mis logros, por muy pequeños que sean, y por recordarme siempre que los sueños se alcanzan con esfuerzo y dedicación. A mi querido primo Antony, quien, a pesar de la distancia, siempre ha estado presente con su cariño. Gracias por ser quien me motivó a estudiar, por impulsarme a creer en mis capacidades y por recordarme que los sueños se alcanzan con perseverancia. Aunque la vida nos mantenga lejos, sentí tu apoyo en cada paso, y eso me dio fuerza para seguir adelante. Este logro también te pertenece, porque tu ánimo y tu confianza fueron la chispa que encendió en mí las ganas de superarme. A cada uno de ustedes, les dedico este logro con todo mi corazón. Gracias por ser mi sostén, por acompañarme en este camino lleno de desafíos y aprendizajes, y por hacerme sentir que nunca estuve sola. Esta tesis no solo representa mi esfuerzo académico, sino también el amor y el apoyo incondicional que me rodea.

Lizbeth Alejandra Tobar Gamboa

A Dios, por concederme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para alcanzar este importante logro académico. A mi querida Abuelita Clara Miño, por ser un pilar fundamental y ejemplo de lucha en mi vida. Su amor, apoyo incondicional y dedicación al cuidado de mis hijas me permitieron avanzar con firmeza y esperanza en este camino. A mis tíos por sus muestras de afecto y por acompañarme en los momentos más significativos de mi vida, en especial a mi tía Nancy, por su constante respaldo, presencia, sus sabios consejos, su comprensión y su apoyo inquebrantable, que han sido de gran valor en mi desarrollo personal y profesional. De manera muy especial, a mis hijas Arlett y Samara, fuente de mi mayor inspiración y motivo esencial de superación. Ellas son la razón que impulsa cada uno de mis esfuerzos y el motor que me anima a seguir alcanzando mis metas. A mi padre que me dijo que estudiara antes de tener hijos. Gracias por el consejo que guardé en mi corazón incluso cuando la vida me llevó por un camino diferente. Hoy, con mis hijas como mi mayor inspiración, me doy cuenta de que no existe una única manera correcta de alcanzar los sueños. Gracias por querer lo mejor para mí, por su preocupación y palabras que, aunque dolieron en su momento, me empujaron a seguir adelante y demostrarme que puedo. Gracias también a Jonathan que optó por ir por el otro lado. Aunque tu decisión de alejarte dejó un vacío, también me dio la oportunidad de redescubrirme a mí misma. Tu ausencia me enseñó a ser más fuerte, más valiente y a descubrir que soy capaz de mucho más de lo que jamás imaginé. Aprendí a valerme por mí misma, a sanar en silencio, a construir sin dependencia y a avanzar con dignidad. Hoy, mirando hacia atrás, me doy cuenta de que a veces incluso la pérdida es liberación y que incluso en el dolor se siembran nuevas formas de amor propio, esperanza y crecimiento. Finalmente, a todas las personas que, de una u otra manera, han contribuido a mi crecimiento académico y personal, por su apoyo, confianza y por ser parte de este significativo logro en mi vida.

Paula Pricila Verdezoto Quintanilla

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. **Mario Fernando Navarrete**; Ing. **Ernesto Paúl Zavala Cárdenas** e Abg. **Miguel Ángel Lombeida** Aguilar en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado “**CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN DISTRITAL 02D03 CHIMBO – SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025**”, desarrollado por las señoritas **Tobar Gamboa Lizbeth Alejandra** y **Verdezoto Quintanilla Paula Pricila**.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la **Carrera de Gestión del Talento Humano**, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

San Miguel, 27 de Octubre del 2025

Ing. **Mario Fernando Navarrete Fonseca**

Director

Lic. **Ernesto Paúl
Zavala Cárdenas**

Par Académico

Abg. **Miguel Ángel
Lombeida**

Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

Nosotras Tobar Gamboa Lizbeth Alejandra portadora de la Cédula de Identidad No. 1751207562 y Verdezoto Quintanilla Paula Pricila portadora de la Cédula de Identidad No. 0202090643 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCIÓN DISTRITAL 02D03 CHIMBO – SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025, 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 mi/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.

Tobar Gamboa Lizbeth Alejandra
FIRMA

Verdezoto Quintanilla Paula Pricila
FIRMA

ÍNDICE

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	2
AGRADECIMIENTO	3
DEDICATORIA	5
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO	7
CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	8
ÍNDICE DE TABLAS	13
INTRODUCCIÓN	17
RESUMEN	19
ABSTRACT	20
CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	21
1.1. Descripción del Problema	21
1.2. Formulación del Problema	24
1.3. Preguntas de Investigación	24
1.4. Justificación	25
1.5. Objetivos: General y Específicos	26
Objetivo general	26
Objetivos específicos	26
1.6. Hipótesis o idea a defender	27
1.7. Variables	27
Variable independiente:	27
Variable dependiente:	27
1.8. Operacionalización	28
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	33
2.1. Antecedentes	33
2.2. Científico	37
Cultura organizacional	37
Clima laboral	38
2.3. Conceptual	40
Valores institucionales	40
Misión institucional	40
Ética institucional	40

Sentido de pertenencia	41
Normas y prácticas internas	41
Comunicación interna	41
Estilos de liderazgo	42
Trabajo en equipo.....	42
Adaptación al cambio.....	42
Innovación en la gestión.....	43
Aprendizaje organizacional.....	43
Servicio a la comunidad	43
Satisfacción laboral	44
Estabilidad laboral.....	44
Desarrollo profesional.....	44
Nivel de satisfacción	45
Condiciones laborales	45
Ambiente físico	45
Disponibilidad de recursos.....	46
Carga de trabajo	46
Motivación y relaciones interpersonales.....	46
Reconocimiento.....	47
Participación.....	47
Cooperación interna	47
2.4. Legal	48
Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.....	48
CONVENIO 155 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.....	51
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	53

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO (LOSEP).....	56
REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO.....	58
NORMA TÉCNICA PARA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL DEL SERVICIO PÚBLICO.....	60
CAPITULO III. METODOLOGÍA	62
3.1. Tipo de Investigación.....	62
3.2. Enfoque de la investigación.....	63
3.3. Métodos de Investigación	63
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos	64
3.5. Universo, Población y Muestra.....	65
3.6. Procesamiento de la Información	65
3.7. Validación del instrumento	66
3.8. Técnica de Mapeo	67
CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	68
4.1. Análisis e interpretación de resultados	68
4.2. DISCUSIÓN	121
4.3. COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS	122
4.3.1 Hipótesis de trabajo (investigación).....	122
4.3.2 Nivel de significación	122
4.3.3 Selección del modelo estadístico	122
4.3.4 Calculo coeficiente de correlación de Kendall.....	123
4.4.5 Regla de decisión	123
4.4.6 Criterios de interpretación del modelo de Kendall	123
4.4.7 Decisión final	124
4.4.8 Relaciones más significativas	124
Análisis y discusión del modelo estadístico.....	124
Relación 1: Cultura organizacional y satisfacción laboral.....	125
Relación 2: Cultura organizacional y condiciones laborales	125

Relación 3: Cultura organizacional y motivación-relaciones interpersonales	125
4.4.9 Regla de decisión	125
4.4.10 Criterios de interpretación del modelo de Kendall	126
CONCLUSIONES.....	127
RECOMENDACIONES.....	128
BIBLIOGRAFÍA.....	129
ANEXOS.....	139

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Operacionalización de las variables</i>	28
Tabla 2: <i>Resumen de procesamiento de casos</i>	66
Tabla 3: <i>Estadísticas de fiabilidad</i>	66
Tabla 4: <i>Identificación con la misión y objetivos institucionales</i>	68
Tabla 5: <i>Disposición a asumir responsabilidades adicionales</i>	69
Tabla 6: <i>Aporte de valor a usuarios y comunidad</i>	71
Tabla 7: <i>Socialización de valores y principios éticos</i>	72
Tabla 8: <i>Práctica de valores y principios éticos</i>	74
Tabla 9: <i>Integración y valoración de cada colaborador(a)</i>	75
Tabla 10: <i>Reconocimiento de los aportes de los colaboradores</i>	77
Tabla 11: <i>Identificación con los valores practicados</i>	78
Tabla 12: <i>Circulación clara y oportuna de la información</i>	80
Tabla 13: <i>Efectividad de los canales de comunicación dirección–colaboradores</i>	81
Tabla 14: <i>Fomento de la participación en la toma de decisiones desde la dirección</i>	83
Tabla 15: <i>Reconocimiento y valoración del aporte de los colaboradores por parte de la dirección</i>	84
Tabla 16: <i>Coordinación entre colaboradores para cumplir las tareas en el área de trabajo</i>	86
Tabla 17: <i>Valoración y reconocimiento del trabajo en equipo dentro de la institución</i>	87
Tabla 18: <i>Promoción de la cooperación entre las distintas áreas de la institución</i>	89
Tabla 19: <i>Promoción de la implementación de nuevas ideas en los procesos de trabajo</i>	90
Tabla 20: <i>Apertura institucional para probar formas innovadoras de resolver problemas</i>	91
Tabla 21: <i>Existencia de capacitación continua para los colaboradores</i>	93
Tabla 22: <i>Aplicación en el trabajo diario de lo aprendido en las capacitaciones</i>	94
Tabla 23: <i>Correspondencia de las actividades institucionales con las necesidades de la comunidad</i>	95

Tabla 24: <i>Interés institucional en mantener buenas relaciones con los usuarios del servicio</i>	97
Tabla 25: <i>Claridad y justicia de las condiciones contractuales actuales</i>	98
Tabla 26: <i>Igualdad de oportunidades para todos los colaboradores en la institución</i>	100
Tabla 27: <i>Posibilidad de acceder a procesos de formación o capacitación</i>	101
Tabla 28: <i>Satisfacción con el trabajo que se realiza en la institución</i>	103
Tabla 29: <i>Conformidad con las condiciones generales del entorno laboral</i>	104
Tabla 30: <i>Adecuación del espacio físico de trabajo para realizar las tareas</i>	106
Tabla 31: <i>Comodidad y seguridad en las instalaciones de la institución</i>	107
Tabla 32: <i>Disponibilidad de materiales y equipos necesarios para cumplir las funciones</i>	109
Tabla 33: <i>Mantenimiento de los recursos de trabajo por parte de la institución</i>	110
Tabla 34: <i>Adecuación de la carga de trabajo asignada</i>	112
Tabla 35: <i>Optimización del tiempo para cumplir con las tareas laborales</i>	113
Tabla 36: <i>Valoración de los logros individuales y colectivos dentro de la institución</i>	115
Tabla 37: <i>Influencia del reconocimiento recibido en la motivación del colaborador</i>	116
Tabla 38: <i>Valoración de la participación de los colaboradores dentro de la institución</i>	118
Tabla 39: <i>Disposición de los colaboradores para apoyarse mutuamente</i>	119
Tabla 40: <i>Coeficiente de correlación de Kendall</i>	123
Tabla 41: <i>Relaciones más significativas</i>	124

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: <i>Identificación con la misión y objetivos institucionales</i>	68
Gráfico 2: <i>Disposición a asumir responsabilidades adicionales</i>	70
Gráfico 3: <i>Aporte de valor a usuarios y comunidad</i>	71
Gráfico 4: <i>Socialización de valores y principios éticos</i>	73
Gráfico 5: <i>Práctica de valores y principios éticos</i>	74
Gráfico 6: <i>Integración y valoración de cada colaborador(a)</i>	76
Gráfico 7: <i>Reconocimiento de los aportes de los colaboradores</i>	77
Gráfico 8: <i>Identificación con los valores practicados</i>	79
Gráfico 9: <i>Circulación clara y oportuna de la información</i>	80
Gráfico 10: <i>Efectividad de los canales de comunicación dirección–colaboradores</i>	82
Gráfico 11: <i>Fomento de la participación en la toma de decisiones desde la dirección</i>	83
Gráfico 12: <i>Reconocimiento y valoración del aporte de los colaboradores por parte de la dirección</i>	85
Gráfico 13: <i>Coordinación entre colaboradores para cumplir las tareas en el área de trabajo</i>	86
Gráfico 14: <i>Valoración y reconocimiento del trabajo en equipo dentro de la institución</i>	88
Gráfico 15: <i>Promoción de la cooperación entre las distintas áreas de la institución</i>	89
Gráfico 16: <i>Promoción de la implementación de nuevas ideas en los procesos de trabajo</i>	90
Gráfico 17: <i>Apertura institucional para probar formas innovadoras de resolver problemas</i>	92
Gráfico 18: <i>Existencia de capacitación continua para los colaboradores</i>	93
Gráfico 19: <i>Aplicación en el trabajo diario de lo aprendido en las capacitaciones</i>	94
Gráfico 20: <i>Correspondencia de las actividades institucionales con las necesidades de la comunidad</i>	96

Gráfico 21: <i>Interés institucional en mantener buenas relaciones con los usuarios del servicio</i>	97
Gráfico 22: <i>Claridad y justicia de las condiciones contractuales actuales</i>	99
Gráfico 23: <i>Igualdad de oportunidades para todos los colaboradores en la institución</i>	100
Gráfico 24: <i>Posibilidad de acceder a procesos de formación o capacitación</i> ...	102
Gráfico 25: <i>Satisfacción con el trabajo que se realiza en la institución</i>	103
Gráfico 26: <i>Conformidad con las condiciones generales del entorno laboral</i> ...	105
Gráfico 27: <i>Adecuación del espacio físico de trabajo para realizar las tareas</i> .	106
Gráfico 28: <i>Comodidad y seguridad en las instalaciones de la institución</i>	108
Gráfico 29: <i>Disponibilidad de materiales y equipos necesarios para cumplir las funciones</i>	109
Gráfico 30: <i>Mantenimiento de los recursos de trabajo por parte de la institución</i>	111
Gráfico 31: <i>Adecuación de la carga de trabajo asignada</i>	112
Gráfico 32: <i>Optimización del tiempo para cumplir con las tareas laborales</i>	114
Gráfico 33: <i>Valoración de los logros individuales y colectivos dentro de la institución</i>	115
Gráfico 34: <i>Influencia del reconocimiento recibido en la motivación del colaborador</i>	117
Gráfico 35: <i>Valoración de la participación de los colaboradores dentro de la institución</i>	118
Gráfico 36: <i>Disposición de los colaboradores para apoyarse mutuamente</i>	120

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional y el clima laboral son dos factores determinantes para el funcionamiento y operación de cualquier organización. El primero representa un conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que rigen el comportamiento de los colaboradores, mientras que el clima laboral refleja la percepción y actitud de los colaboradores hacia su ambiente de trabajo. En el contexto del sector público ecuatoriano, estos elementos son de suma importancia porque inciden directamente en la calidad de los servicios, la eficiencia de las instituciones y el bienestar.

El presente estudio hace referencia al tema “Cultura organizacional y clima laboral en la dirección distrital 02D03 Chimbo – San Miguel, provincia Bolívar, año 2025”, con el objetivo de analizar cómo la cultura organizacional influye en el clima laboral en esta organización. Entre los objetivos específicos se plantean indagar los factores notables de la cultura organizacional que inciden en las actividades institucionales determinar las dimensiones predominantes del clima laboral para identificar puntos fuertes, débiles y correlacionales, estadísticamente ambas variables para establecer su grado de relación.

La motivación para desarrollar este proyecto surge de la necesidad de comprender las dinámicas internas que afectan el funcionamiento de las organizaciones y el bienestar de los colaboradores en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel. En los últimos años, los colaboradores han enfrentado desafíos relacionados con la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la falta de reconocimiento, factores que inciden en la percepción del clima laboral. El análisis de estas relaciones brinda información valiosa para fortalecer la gestión del talento humano y promover un ambiente laboral saludable en el sector público. El objetivo general del estudio es analizar la cultura organizacional y su influencia en el clima laboral con el fin de fortalecer la gestión de la Dirección Distrital 02D03 Chimbo - San Miguel, Provincia de Bolívar, 2025. Los objetivos específicos son investigar los factores esenciales de la cultura organizacional que influyen en el desempeño institucional, identificar las dimensiones dominantes del entorno laboral para identificar fortalezas, debilidades y correlación estadísticamente las dos variables para determinar su grado de asociación. El método utilizado corresponde a un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo y correlacional, que permite medir

las percepciones de los colaboradores sobre la cultura organizacional y el clima laboral sin cambiar su comportamiento. Con el fin de obtener información objetiva y confiable que facilite la interpretación estadística de los resultados, se utilizó el método de investigación (encuesta) dirigidas a los colaboradores de la dirección. En cuanto a la estructura del trabajo, el Capítulo I aborda la formulación general del proyecto, incluyendo descripción del problema, objetivos, justificación, hipótesis y operacionalización de variables. El Capítulo II desarrolla un marco teórico sustentado en la lógica de investigación, los fundamentos científicos, conceptuales y legales que sustentan la relación entre la cultura organizacional y el clima laboral. El Capítulo III describe la metodología utilizada e indica el tipo de enfoque, métodos, técnicas y herramientas utilizadas en el estudio. Finalmente, el Capítulo IV presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos. De manera general, este estudio tuvo como objetivo fortalecer el liderazgo institucional en el ámbito de la organización promoviendo el desarrollo de una cultura organizacional estable que promueva la comunicación, el compromiso y la satisfacción de los colaboradores, lo cual es un pilar esencial para lograr un clima laboral armonioso y productivo.

RESUMEN

La Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel, perteneciente al Ministerio de Educación del Ecuador, juega un papel importante en la gestión de la educación en la provincia de Bolívar, ya que es responsable de la coordinación e implementación de las políticas nacionales encaminadas al desarrollo de las instituciones y el bienestar de la comunidad educativa. El propósito de este estudio es analizar la cultura organizacional y su impacto en el clima laboral en esta dirección para fortalecer el liderazgo institucional y promover un ambiente de trabajo armonioso y productivo. Para ello se realizó un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo, donde se realizaron encuestas al personal de la institución, que permitieron identificar la percepción de los colaboradores sobre los valores, la comunicación, la gestión y la motivación laboral de la institución. Los resultados muestran que, si bien la dirección distrital cuenta con cierta estructura organizacional, existen debilidades en la comunicación interna, el reconocimiento del desempeño y la participación de los colaboradores en la toma de decisiones, factores que inciden directamente en el clima laboral. Por lo tanto, se ha evaluado que fortalecer la cultura organizacional mediante la promoción de valores comunes, la gestión participativa y estrategias de comunicación efectivas contribuye significativamente al mejoramiento del clima laboral, el compromiso y la satisfacción de los colaboradores, elementos esenciales para lograr la efectividad de las instituciones y el cumplimiento de las metas estratégicas del Ministerio de Educación.

Palabras clave: Cultura organizacional, clima laboral, liderazgo, comunicación, gestión institucional.

ABSTRACT

District Directorate 02D03 Chimbo – San Miguel, belonging to the Ministry of Education of Ecuador, plays an important role in the management of education in the province of Bolívar, as it is responsible for the coordination and implementation of national policies aimed at the development of institutions and the well-being of the educational community. The purpose of this study is to analyze the organizational culture and its impact on the work climate within this directorate, in order to strengthen institutional leadership and promote a harmonious and productive work environment.

To this end, a descriptive study with a quantitative approach was carried out, through surveys administered to the institution's staff, which made it possible to identify employees' perceptions regarding the institution's values, communication, management, and work motivation.

The results show that, although the district directorate has a certain organizational structure, there are weaknesses in internal communication, performance recognition, and employee participation in decision-making processes—factors that directly affect the work climate. Therefore, it has been assessed that strengthening the organizational culture through the promotion of shared values, participatory management, and effective communication strategies contributes significantly to improving the work environment, commitment, and employee satisfaction, which are essential elements for achieving institutional effectiveness and fulfilling the strategic goals of the Ministry of Education.

Keywords: Organizational culture, work climate, leadership, communication, institutional management.

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

A nivel mundial, la cultura organizacional se considera un activo intangible fundamental que influye en el desempeño, la identidad y la diferenciación de las organizaciones. Se la define como un conjunto de valores, creencias, reglas y prácticas compartidas que configuran el comportamiento y la percepción interna y externa de una organización Fajardo, Gómez, y Mejía, (2020). Esta cultura caracteriza a la organización en su forma de abordar los desafíos, su modo de relacionarse internamente y su interacción con el entorno, siendo altamente dinámica y en constante reconfiguración, especialmente ante los efectos de fenómenos globales como la globalización. También, se percibe como un elemento que contribuye a la cohesión social interna y a la imagen externa, por ello, su gestión y conocimiento son cruciales para lograr ventajas competitivas y adaptarse a los cambios del contexto internacional.

El clima laboral es considerado como el conjunto de percepciones, actitudes y sentimientos que los empleados tienen respecto a su entorno de trabajo, y que influye en su comportamiento y desempeño dentro de la organización. Para Hualcas Aguirre (2021), el clima laboral es el ambiente que se vive en una organización y que está determinado por factores como la comunicación, la supervisión, las condiciones de trabajo, el compromiso laboral, entre otros. Es un constructo intangible, ya que emergen de las apreciaciones subjetivas de los trabajadores, las cuales pueden oscilar en función de aspectos individuales y situacionales, pero que en su totalidad reflejan el estado anímico y psicológico del entorno de trabajo.

La cultura organizacional es un activo intangible que determina la identidad, el hacer y la diferenciación de las organizaciones. Es un conjunto de valores, creencias y prácticas comunes que moldean el comportamiento y la forma de relacionarse con el mundo, ajustándose a los cambios globales. En ese sentido, el clima laboral es un reflejo de cómo los empleados perciben y sienten su entorno laboral, lo que afecta su motivación y desempeño. Ambos conceptos, aunque abstractos, definen la cohesión interna, la proyección exterior y la capacidad de respuesta a los retos internacionales.

En el caso ecuatoriano, la cultura organizacional se caracteriza por ser rígida, resistente al cambio y orientada a estructuras tradicionales y autoritarias. La mirada hacia la cultura organizacional en el país destaca su impacto en la productividad y satisfacción laboral, siendo esencial fomentar un ambiente de confianza, comunicación y pertenencia para crear un entorno más innovador (Huacho y Guerrero, 2022).

A nivel nacional, el Ministerio de Educación del Ecuador administra la gestión educativa a través de 140 direcciones distritales, organizadas en nueve zonas educativas y más de 1.100 circuitos educativos. Cada dirección distrital constituye una instancia descentralizada encargada de coordinar y supervisar los procesos administrativos, pedagógicos y de talento humano en su territorio. En este marco, la Zona 5 —a la que pertenece la provincia de Bolívar— agrupa distritos de las provincias de Guayas, Los Ríos, Santa Elena, Galápagos y Bolívar, con el propósito de garantizar la gestión desconcentrada y fortalecer la calidad del servicio educativo. La página oficial del Ministerio de Educación del Ecuador <https://educacion.gob.ec/distritos-educativos-zona-5>

detalla esta estructura zonal, evidenciando la distribución territorial y las competencias asignadas a cada distrito dentro de la zona.

En este contexto, la cultura organizacional en muchas de estas direcciones mantiene rasgos jerárquicos y burocráticos, lo que puede limitar la innovación y la participación del personal. Paralelamente, el clima laboral en el sector público educativo enfrenta desafíos recurrentes como la insatisfacción salarial, la escasa oportunidad de crecimiento profesional y la débil comunicación interna, factores que repercuten en la motivación y el desempeño de los colaboradores. Por ello, fortalecer culturas institucionales más participativas, comunicativas y colaborativas resulta indispensable para mejorar el clima laboral y, con ello, la eficacia de la gestión educativa.

La Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel, ubicada en la provincia de Bolívar y adscrita a la Zona 5, representa un ejemplo de esta realidad nacional. Su análisis permitirá comprender cómo las prácticas culturales influyen en el clima laboral dentro de una estructura distrital pública que forma parte del engranaje nacional del sistema educativo ecuatoriano.

La Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel es una dependencia del Ministerio de Educación del Ecuador. Es un organismo técnico de la administración pública, con atribuciones en la formulación y ejecución de programas de bienestar individual en educación, cultura y deporte, políticas de investigación y desarrollo en estos campos y de los fondos para las becas públicas a artistas. Esta organización se dedica a acompañar, resolver y agregar valor a los proyectos para que logren los objetivos.

En el ámbito institucional, la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel, adscrita al Ministerio de Educación y perteneciente a la Zona 5, constituye un espacio organizacional clave para la ejecución de políticas públicas educativas y la atención a la comunidad. Dentro de esta estructura, la cultura organizacional representa un elemento fundamental que orienta el comportamiento de los colaboradores, define la identidad institucional y promueve valores compartidos que permiten el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Sin embargo, se observa que la cultura existente presenta debilidades en su aplicación práctica, ya que no siempre logra consolidar un sentido de pertenencia y compromiso uniforme entre los servidores públicos, lo que repercute directamente en el ambiente laboral. El clima laboral en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel desempeña un papel decisivo en la eficiencia y calidad de la gestión institucional. Cuando existe comunicación efectiva, motivación, cooperación y liderazgo participativo, el personal se muestra más dispuesto a trabajar con entusiasmo y sentido de pertenencia. No obstante, cuando predominan tensiones, falta de reconocimiento y escasas oportunidades de participación, el clima se ve afectado, generando desmotivación, conflictos interpersonales y menor compromiso con las metas institucionales. Estas condiciones impactan la productividad, el trabajo en equipo y la calidad del servicio que se brinda a la comunidad educativa.

La ausencia de valores compartidos, normas claras y prácticas coherentes ha generado, en algunos casos, percepciones de desconfianza, debilitamiento del trabajo colaborativo y una pérdida progresiva del sentido de pertenencia institucional. Esta situación se refleja en un descenso en la motivación del personal y en la efectividad de las tareas asignadas, comprometiendo la calidad de los programas y servicios ejecutados. Además, el limitado reconocimiento al desempeño y la escasa comunicación entre niveles jerárquicos impiden consolidar una cultura de mejora continua, elemento indispensable para garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

De persistir esta situación, el clima laboral podría deteriorarse aún más, incrementando la rotación del personal y afectando el logro de resultados institucionales. Por ello, se considera imprescindible analizar la influencia de la cultura organizacional en el clima laboral, ya que el equilibrio entre ambos factores determina la estabilidad, eficiencia y cohesión de la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel. Este análisis permitirá identificar las causas internas que obstaculizan la generación de un ambiente laboral saludable, establecer estrategias de fortalecimiento de la cultura institucional y garantizar la sostenibilidad de los procesos administrativos y pedagógicos en beneficio de la comunidad educativa.

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo influye la cultura organizacional en el clima laboral de la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel, provincia Bolívar, ¿en el año 2025?

1.3. Preguntas de Investigación

¿Cuáles es la dimensión predominante de la cultura organizacional en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel, provincia Bolívar, en el año 2025?

¿Cuál es la situación actual del clima laboral en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel, provincia Bolívar, en el año 2025?

¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y el clima laboral en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel, provincia Bolívar, ¿en el año 2025?

1.4. Justificación

Este estudio se realiza porque la cultura organizacional y el clima laboral son factores fundamentales en el desarrollo, estabilidad y eficiencia de las instituciones públicas. En la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel se ha identificado la necesidad de entender cómo se relacionan estos dos elementos, ya que existen dificultades en la comunicación interna, la gestión participativa y el reconocimiento de los empleados, aspectos que inciden directamente en la motivación, compromiso y satisfacción de los colaboradores. Analizar estas relaciones nos permitirá diagnosticar las causas que afectan el clima laboral e impulsar mejoras que fortalezcan el liderazgo institucional.

Asimismo, el estudio se justifica porque realiza un aporte teórico y práctico al campo de la gestión del talento humano, ofreciendo una visión clara de cómo los valores, normas y prácticas organizacionales influyen en la percepción del clima laboral. En un contexto como el del Ministerio de Educación, que se caracteriza por estructuras jerárquicas y procesos administrativos formales, es fundamental promover culturas organizacionales más abiertas y colaborativas enfocadas en el bienestar de los colaboradores. Esta investigación contribuirá al desarrollo de estrategias que promuevan la cohesión interna y el sentido de pertenencia entre los colaboradores. La investigación se realiza con el objetivo de obtener información objetiva que sirva de base para fortalecer la cultura institucional y mejorar el clima laboral en la dirección distrital. Los resultados alcanzados permitirán a las instituciones implementar políticas más efectivas en la gestión del talento humano y promover un ambiente de trabajo saludable, participativo y productivo. Además, busca contribuir al conocimiento científico en el ámbito administrativo ofreciendo un modelo de análisis que pueda ser utilizado por otras instituciones del sector público del Ecuador.

Desde el punto de vista metodológico, este estudio utiliza un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo y correlacional, que permite examinar las relaciones entre variables sin cambiar su comportamiento. Se utilizaron métodos teóricos y empíricos como el análisis deductivo, la observación directa y la aplicación de encuestas estructuradas a los colaboradores de la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel. Este método permite obtener información confiable y medible sobre

la percepción de los colaboradores sobre la cultura organizacional y el clima laboral, lo que garantiza la validez de los resultados y su interpretación estadística. El beneficio de esta investigación se refleja en la mejora de la comunicación interna, fortalecimiento del liderazgo institucional y aumento de la satisfacción laboral. Un clima laboral positivo crea colaboradores más comprometidos y eficaces que se centran en lograr los objetivos organizacionales.

Los principales beneficiados serán los colaboradores de la dirección distrital 02D03 Chimbo - San Miguel, porque cuentan con un ambiente de trabajo más armonioso y motivador e indirectamente a la comunidad educativa al recibir servicios públicos de mejor calidad y calidez.

Finalmente, este estudio es fundamental porque contribuye no solo al fortalecimiento del liderazgo institucional y el talento humano, sino también al desarrollo de una cultura organizacional estable que fomente la comunicación, el compromiso y el bienestar laboral, pilares esenciales del progreso y la eficiencia del sector público en el Ecuador.

1.5. Objetivos: General y Específicos

Objetivo general

Analizar la cultura organizacional y su influencia en el clima laboral para el fortalecimiento de la gestión en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San miguel, provincia Bolívar, en el año 2025.

Objetivos específicos

Indagar los factores notables de la cultura organizacional para el mejoramiento de las actividades en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San miguel.

Determinar las dimensiones predominantes del clima laboral para la detección de puntos fuertes y débiles en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo-San Miguel.

Correlacionar estadísticamente la relación de las dimensiones de la cultura organizacional y el clima laboral para el establecimiento de concordancias más significativas de la Dirección Distrital 02D03 Chimbo-San Miguel.

1.6. Hipótesis o idea a defender

La cultura organizacional influye en el clima laboral de la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San miguel, provincia Bolívar, en el año 2025.

1.7. Variables

Variable independiente: Cultura organizacional.

Variable dependiente: Clima laboral

1.8. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Subdimensiones	Ítems	Técnica	Instrumento
Variable independiente: Cultura organizacional	La cultura organizacional está constituida por un grupo de principios, valores y creencias fundamentales que forman el cimiento del sistema de gestión de una organización. Esta cultura influye en cómo los miembros interactúan, se	Se medirá mediante encuestas (cuestionario) y entrevistas (guía de entrevista) aplicadas al personal, enfocadas en identificar las características de la cultura organizacional en la institución.	Valores institucionales	Misión institucional	¿Se siente identificado(a) con la misión y objetivos institucionales?	Encuesta	Cuestionario
					¿Está dispuesto(a) a asumir responsabilidades adicionales cuando es necesario para cumplir la misión?	Encuesta	Cuestionario
					¿Percibe que su trabajo aporta un valor claro a los usuarios y a la comunidad?	Encuesta	Cuestionario
				Ética institucional	¿La institución socializa sus valores y principios éticos con su personal?	Encuesta	Cuestionario
					¿Practica los valores y principios éticos en sus actividades diarias?	Encuesta	Cuestionario

comportan y toman decisiones en la organización (Gómez et al., 2021).			Sentido de pertenencia	¿La institución integra y valora a cada colaborador(a)?	Encuesta	Cuestionario	
				¿Los aportes de los colaboradores son reconocidos en la institución?	Encuesta	Cuestionario	
				¿Se identifica con los valores que se practican día a día en la institución?	Encuesta	Cuestionario	
			Normas y prácticas internas	Comunicación interna	¿La información institucional circula de manera clara y oportuna?	Encuesta	Cuestionario
					¿Existen canales de comunicación efectivos entre la dirección y colaboradores?	Encuesta	Cuestionario
				Estilo de liderazgo	¿Desde la dirección se fomenta la participación en la toma de decisiones?	Encuesta	Cuestionario
					¿La dirección reconoce y valora el aporte de los colaboradores?	Encuesta	Cuestionario
				Trabajo en equipo	¿En su área existe una buena coordinación entre compañeros para cumplir las tareas?	Encuesta	Cuestionario

					¿El trabajo en equipo es valorado y reconocido dentro de la institución?	Encuesta	Cuestionario
					¿Se promueve la cooperación entre las distintas áreas de la institución?	Encuesta	Cuestionario
			Adaptación al cambio	Innovación en la gestión	¿La institución promueve la implementación de nuevas ideas en los procesos de trabajo?	Encuesta	Cuestionario
						¿Existe apertura para probar formas innovadoras de resolver problemas?	Encuesta
				Aprendizaje organizacional	¿Existe capacitación continua para los colaboradores?	Encuesta	Cuestionario
						¿Se aplica en el trabajo diario lo aprendido en las capacitaciones?	Encuesta
				Servicio a la comunidad	¿Las actividades que desarrolla la institución responden a las necesidades de la comunidad?	Encuesta	Cuestionario
						¿Existe interés institucional en mantener buenas relaciones con los usuarios del servicio?	Encuesta

Variable dependiente: Clima laboral	El clima laboral es el conjunto de percepciones, sensaciones y evaluaciones que poseen los trabajadores acerca de su ambiente laboral, las condiciones del trabajo, las relaciones entre compañeros y las políticas de la organización. Estos elementos inciden en su motivación, su satisfacción y su comportamiento dentro de la empresa (Olaz Capitán, 2024).	Se medirá mediante encuestas (cuestionario) y entrevistas (guía de entrevista) aplicadas al personal, enfocadas en diagnosticar la situación actual del clima laboral en la institución.	Satisfacción laboral	Estabilidad laboral	¿Las condiciones contractuales actuales son justas y claras?	Encuesta	Cuestionario
				Oportunidad de crecimiento	¿La institución ofrece igualdad de oportunidades para todos los colaboradores?	Encuesta	Cuestionario
					¿Tiene la posibilidad de acceder a procesos de formación o capacitación?	Encuesta	Cuestionario
				Nivel de satisfacción	¿Se siento satisfecho(a) con el trabajo que realiza en esta institución?	Encuesta	Cuestionario
					¿Se encuentra conforme con las condiciones generales de su entorno laboral?	Encuesta	Cuestionario
				Condiciones laborales	Ambiente físico	¿El espacio físico de trabajo es adecuado para realizar sus tareas?	Encuesta
			¿Las instalaciones de la institución ofrecen comodidad y seguridad?			Encuesta	Cuestionario
			Recursos disponibles		¿Usted dispone de los materiales y equipos necesarios para cumplir sus funciones?	Encuesta	Cuestionario

					¿La institución asegura el mantenimiento de los recursos de trabajo?	Encuesta	Cuestionario
				Carga de trabajo	¿La carga de trabajo asignada es adecuada?	Encuesta	Cuestionario
					¿El tiempo es óptimo para cumplir con sus tareas?	Encuesta	Cuestionario
			Motivación y relaciones interpersonales	Reconocimiento	¿Los logros individuales y colectivos son valorados en la institución?	Encuesta	Cuestionario
					¿El reconocimiento recibido influye positivamente en su motivación?	Encuesta	Cuestionario
				Participación	¿La participación de los empleados es valorada en la institución?	Encuesta	Cuestionario
				Cooperación entre compañeros	¿Existe disposición entre los compañeros para apoyarse mutuamente?	Encuesta	Cuestionario

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el *artículo científico* titulada “La cultura organizacional en las empresas latinoamericanas en el período 2020-2022”, tuvo como objetivo general analizar la cultura organizacional en las empresas latinoamericanas en el período 2020 a 2022 mediante una revisión documental. El autor aplicó una metodología descriptiva, de tipo no experimental, transversal y con enfoque cualitativo, sustentada en el análisis documental de 23 artículos científicos de la base de datos CIELOS. Gracias a este diseño, identificó variables asociadas como el liderazgo y el desarrollo organizacional, además de caracterizar los tipos de cultura predominantes, especialmente la cultura de clan y la jerárquica, vinculadas al modelo de Cameron y Quinn (Ferreira Lerma, 2023).

Para concluir, Ferreira Lerma (2023) demostró que la cultura organizacional es un elemento esencial para el crecimiento y la sostenibilidad de las organizaciones en América Latina, pues tiene un impacto directo sobre el rendimiento, la motivación y el compromiso de los colaboradores. Este estudio es útil para la Dirección Distrital 02D03 Chimbo - San Miguel, ya que muestra que una cultura organizacional fuerte contribuye a crear un ambiente de trabajo positivo y que un enfoque descriptivo es relevante. Así, se transforma en un referente regional valioso para comparar la realidad de América Latina con el contexto local que tratará. La investigación titulada “Cultura organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, año 2023”, elaborada por Conforme (2024), tuvo como objetivo general analizar mediante procesos administrativos el desarrollo de la cultura organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas, por medio de un estudio descriptivo. Para ello, se aplicó una metodología descriptivo-explicativa con un enfoque mixto, empleando tanto técnicas cualitativas como cuantitativas a través de encuestas y entrevistas, apoyada en el método inductivo para observar los hechos y llegar a generalizaciones válidas.

En la *tesis* Conforme (2024) determina que la facultad sí presenta una cultura organizacional, aunque con deficiencias en su aplicación, lo que repercute en la calidad del proceso educativo. El estudio propuso acciones estratégicas orientadas a mejorar este aspecto y fortalecer el desempeño académico. Para la tesis denominada “Cultura organizacional y clima laboral en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel, provincia Bolívar, año 2025”, esta investigación aporta como referente metodológico y conceptual, al demostrar que los estudios de carácter descriptivo permiten identificar fortalezas y debilidades organizacionales, así como su impacto en el clima laboral y el desempeño institucional.

En este *artículo científico* titulada “Análisis del clima laboral en la empresa y su incidencia en el índice de rotación de personal del área de operaciones”, elaborada por Ojeda y Tobar (2024), tuvo como objetivo general determinar cómo el clima laboral incide en el índice de rotación de personal en el área de operaciones de la empresa. El estudio se desarrolló mediante una metodología de enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo, de tipo descriptivo, utilizando encuestas de clima laboral, entrevistas, y herramientas de análisis estratégico como PESTEL, FODA, CAME, matriz EFE–EFI y las 7 P’s del marketing, lo que permitió integrar diversas perspectivas para comprender los factores que inciden en la rotación de personal.

Ojeda y Tobar (2024) concluyeron que el clima laboral está directamente conectado con la motivación, la satisfacción y la permanencia de los empleados. Esto lo convierte en un elemento crucial para disminuir la rotación del personal y aumentar la productividad. Esta investigación supone una contribución significativa para la tesis "Cultura organizacional y clima laboral en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel, provincia Bolívar, año 2025". La razón es que demuestra que los estudios descriptivos son apropiados para diagnosticar la realidad de la institución y sostiene que gestionar el clima laboral es fundamental para asegurar la estabilidad del talento humano; de esta manera, se optimizan tanto el entorno laboral como el rendimiento organizacional.

En el *artículo científico* “Análisis del Clima Organizacional en las Unidades Operativas del Distrito 08-D02 Eloy Alfaro- Salud en el Año 2022”, desarrollada por Yánez y Rodríguez (2023), tuvo como objetivo general analizar el clima organizacional de las unidades operativas del Distrito 08-D02 Eloy Alfaro- Salud en el año 2022. El estudio se enmarcó en una metodología cuantitativa, de campo, exploratoria, descriptiva y de corte transversal, con una muestra de 148 colaboradores pertenecientes a 17 unidades operativas. Se aplicó el Inventario de Clima Organizacional de la OPS como instrumento, evaluando las dimensiones de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación, con el fin de determinar el nivel de satisfacción laboral en el sector salud.

Yánez y Rodríguez (2023) detectaron que el clima organizacional fue considerado insuficiente, con un puntaje promedio de 3.5, y que había carencias en las subdimensiones de equidad y responsabilidad. Los resultados muestran que el clima laboral impacta en la calidad del servicio y en cómo trabajan los colaboradores, poniendo de manifiesto la necesidad de poner en marcha tácticas de mejora. Este estudio representa una contribución importante para la tesis "Cultura organizacional y clima laboral en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo - San Miguel, provincia Bolívar, año 2025", ya que subraya la relevancia de las perspectivas descriptivas para diagnosticar situaciones organizacionales y brinda un referente metodológico y contextual que se puede aplicar a la administración del talento humano en entidades públicas.

En este *artículo científico* titulado “Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral. Caso: INSELMED”, desarrollada por López Mera (2020), tuvo como objetivo general diagnosticar la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa INSELMED. La investigación fue de tipo descriptiva, con enfoque de estudio de caso, que permitió reconocer las características de la cultura organizacional y su asociación con el nivel de desempeño de los colaboradores. Se aplicaron instrumentos inspirados en el modelo de Cameron y Quinn para identificar los tipos de cultura predominantes, llegando a la conclusión de que la organización tenía principalmente una cultura adhocrática dominante y jerárquica como secundaria.

López Mera (2020) señaló que la empresa debía fortalecer una cultura adhocrática mediante programas de capacitación y mejora, rediseñando procesos, ya que la cultura influye directamente en el desempeño laboral y la productividad. La investigación es una contribución para la tesis "Cultura organizacional y clima laboral en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo - San Miguel, provincia de Bolívar, año 2025", ya que demuestra que el enfoque descriptivo sirve para diagnosticar la cultura organizacional y su impacto en el trabajo. Además, plantea estrategias que pueden ser aplicadas en el sector público para fortalecer el clima laboral y comprometer a los trabajadores.

En el *artículo científico* titulado "La influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de una universidad pública del Ecuador" tiene como tema principal analizar cómo la cultura organizacional impacta en el rendimiento del personal administrativo en una institución educativa (Guagua González, 2024). Su objetivo general es identificar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal en dicho contexto, proponiendo estrategias para potenciar el rendimiento. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño descriptivo y transversal, en el que se aplicaron instrumentos validados para medir ambas variables, analizando estadísticamente los datos mediante el programa SPSS, específicamente con la prueba Rho de Spearman, para determinar la correlación entre los constructos (Guagua González, 2024).

Finalmente, el estudio evidencia que existe una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo, siendo importante fortalecer los valores culturales internos para mejorar la productividad laboral. La tesis "Cultura organizacional y clima laboral en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo - San Miguel, provincia de Bolívar, año 2025" ayuda a conocer cómo influyen los factores culturales en el clima laboral. Ofrece evidencia para comprender cómo interactúan estos dos factores para fomentar un ambiente laboral productivo y saludable. Ya que es una investigación descriptiva, permitirá sentar las bases para futuras investigaciones que impliquen estrategias de intervención para mejorar la cultura y el clima en las instituciones educativas

2.2. Científico

Cultura organizacional

Según uno de sus principales investigadores, Shein (2004), en el proceso de formación y desarrollo de la cultura organizacional es necesario tener en cuenta la relación con el entorno, la naturaleza de la realidad, la percepción del tiempo y el espacio, así como a la persona en sus acciones y en sus relaciones con quienes las comparten; expresado por los valores declarados por la antropología y los mecanismos simbólicos tradicionales: mitos, rituales y otros.

La cultura de una organización es un conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes compartidos por sus miembros; Ofrece ciertas formas de pensar, sentir y reaccionar que guían la toma de decisiones y otras acciones de los miembros de la organización. Las organizaciones exitosas parecen tener una cultura sólida que atrae, retiene y recompensa a las personas por cumplir sus funciones y lograr sus objetivos. Una de las funciones más importantes de la alta dirección es crear una cultura que, a través de la personalidad, influya significativamente en la filosofía y el estilo de gestión (Palmero et al., 2020).

De manera similar, la cultura organizacional puede considerarse como un registro histórico del éxito y fracaso de una institución desde su creación y durante su desarrollo, con ayuda del cual se puede tomar la decisión de omitir o crear algún comportamiento favorable o desfavorable para el crecimiento de la organización. Según Robbins y Judge (2009), la cultura organizacional se refiere al sistema de significados compartidos entre sus miembros que diferencia a una organización de otras. La cultura de una organización se basa en los valores, creencias y principios que forman las raíces del sistema de gestión de la organización, así como en el conjunto de procedimientos y comportamientos de gestión que respaldan estos principios básicos (Palmero et al., 2020).

Hablar de cultura organizacional sugiere un debate entre los investigadores del tema, pues no existe consenso sobre su definición debido a la multidisciplinariedad desde la que se ha abordado (McCarthy, 2013); Según García (2006), esto se debe a las diferentes formas de entender tanto la organización como la cultura; de tal manera que surge el dilema de si la organización tiene cultura o es la cultura;

Páramo (2014), basándose en la clasificación de 5 enfoques principales propuestos por Smircich (1983) para su análisis, plantea que la primera proposición es apropiada cuando se considera la cultura como una variable independiente dependiente y/o interna-externa en la organización (gestión comparativa, gestión de contingencias); mientras que el segundo significado corresponde si la cultura es percibida como una metáfora con la cual es posible conceptualizar la organización como tal (conocimiento organizacional, simbolismo organizacional y la perspectiva estructural/psicodinámica) (Suárez et al.,2020).

Clima laboral

El *artículo científico* titulada “El clima laboral en el contexto organizacional”, desarrollada por Bermejo-Salmon et al. (2022), se fundamenta en teorías vinculadas al comportamiento organizacional, la motivación y la gestión de la calidad. Entre sus referentes se destacan Robbins y Judge (2013), quienes explican cómo el comportamiento organizacional influye directamente en el desempeño institucional, así como Chiavenato (2011), que plantea la relación del clima con la motivación y la productividad laboral. Además, se incorporan las normas ISO 9000:2015 e ISO 9004:2018, que enfatizan el papel de la alta dirección y la satisfacción de los grupos de interés como elementos claves para garantizar un clima organizacional positivo y sostenido.

El aporte de estas bases teóricas a la tesis “Cultura organizacional y clima laboral en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel, provincia Bolívar, año 2025” es relevante, ya que evidencian que el clima laboral no es un resultado secundario de la administración, sino una condición prioritaria para la eficiencia y el compromiso de los trabajadores. Así mismo, permiten comprender que factores como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y motivación son variables centrales en la construcción del clima organizacional. Estos fundamentos respaldan la pertinencia de un estudio descriptivo, orientado a diagnosticar y mejorar la interacción entre cultura y clima laboral en instituciones públicas (Bermejo-Salmon et al., 2022).

El *artículo científico* titulada “Comunicación asertiva para mejorar el clima laboral en las organizaciones públicas”, desarrollada por Martínez-Alcudia et al. (2021), se fundamenta en teorías organizacionales y de comunicación que explican cómo las relaciones interpersonales influyen en el clima laboral. Entre sus principales bases se encuentran la teoría del clima organizacional de Likert, que resalta la orientación de los supervisores hacia los empleados, y los aportes de Chiavenato (2011) sobre la motivación como eje del comportamiento organizacional. Además, incorpora los planteamientos de Robbins (2013) respecto al impacto del comportamiento organizacional en la productividad, y el modelo de inteligencia emocional de Goleman, que vincula las competencias emocionales con la construcción de un ambiente laboral positivo

El aporte de estas bases teóricas a la tesis “Cultura organizacional y clima laboral en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel, provincia Bolívar, año 2025” es esencial, pues refuerza la idea de que la comunicación asertiva es un factor determinante para fortalecer tanto la cultura organizacional como el clima laboral. La investigación muestra que un liderazgo basado en la motivación, el reconocimiento y la gestión adecuada de la comunicación interna fomenta la confianza, la satisfacción y el sentido de pertenencia de los colaboradores. Estos elementos son claves para un estudio descriptivo orientado a diagnosticar cómo la cultura y el clima laboral influyen en la efectividad de las instituciones públicas (Martínez-Alcudia et al., 2021).

La investigación titulada “El clima laboral: todo un reto en tiempo de crisis”, desarrollada por Reyes Pedraza et al. (2021), se fundamenta en aportes teóricos de autores como Chiavenato (2011, 2017), Schein (1992), Robbins (1996), Luthans (2002) y Brunet (1983), quienes explican la estrecha relación entre cultura organizacional y clima laboral. Estos referentes sostienen que la cultura constituye un conjunto de valores, creencias y actitudes compartidas que orientan el comportamiento de los miembros de una organización, mientras que el clima es el resultado de las percepciones que los trabajadores tienen de estas dinámicas. Así

mismo, se destaca que el liderazgo, la motivación y la comunicación interna son factores determinantes para el fortalecimiento de un clima laboral saludable, especialmente en contextos de crisis

Estas bases teóricas contribuyen de manera importante a la tesis "Cultura organizacional y clima laboral en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo - San Miguel, provincia Bolívar, año 2025", porque facilitan el entendimiento de la forma en que los estilos de liderazgo, la gestión de relaciones entre individuos y la adaptación cultural afectan directamente cómo se percibe el ambiente organizativo. Así, se demuestra que un ambiente laboral positivo no solamente incrementa la satisfacción de los empleados, sino que también robustece el compromiso hacia los objetivos institucionales y el sentido de pertenencia. Estos hallazgos justifican la relevancia de un estudio descriptivo en el sector público (Reyes Pedraza et al., 2021).

2.3. Conceptual

Valores institucionales

Los valores institucionales son los valores que guían el comportamiento y la cultura de una organización, y que contribuyen a moldear su identidad y sus prácticas diarias. (Martínez García et al., 2023).

Misión institucional

La misión institucional es la razón de ser de una institución, la que define su propósito, el campo de acción, la orientación de sus esfuerzos para el logro de objetivos estratégicos. Según Contreras et al. (2020), la misión es un componente esencial de la planificación estratégica, ya que a través de ella se informa a los actores internos y externos sobre el propósito de la organización, reforzando la identidad corporativa y orientando la toma de decisiones a corto y largo plazo.

Ética institucional

Según De La Cruz Morales (2023), la ética institucional es el conjunto de normas y valores que regulan el comportamiento de una organización o institución, con el

objetivo de fomentar el comportamiento ético de sus integrantes y asegurar la convivencia y la responsabilidad social.

Sentido de pertenencia

El sentido de pertenencia se define como parte de la identidad organizacional que genera conexiones psicológicas y sociales entre un individuo y una organización. Según Robles Acosta et al. (2020), esta noción fomenta la iniciativa y disminuye la resistencia al cambio, mejorando el compromiso de los trabajadores con los objetivos de la empresa y la cohesión grupal.

Normas y prácticas internas

Entendemos por normas y prácticas internas el conjunto de reglas, procedimientos y hábitos compartidos que definen la forma en que los miembros de una organización recogen, crean y utilizan la información en sus actividades diarias. De acuerdo con Fuster Caubet (2020), estas prácticas están relacionadas directamente con la cultura organizacional y la informacional, ya que se reflejan en los valores de la organización, las reglas y prácticas que afectan cómo se percibe, crea y utiliza la información. Así, se convierten en una pieza clave para la creación de organizaciones sanas y el afianzamiento de un ambiente organizacional favorable.

Comunicación interna

La comunicación interna es una disciplina que se sitúa en el campo de la teoría de la Comunicación Corporativa y las Relaciones Públicas. Esta abarca los procesos de interacción entre la organización y sus trabajadores, así como las dinámicas interpersonales que promueven la cohesión y el establecimiento de un ambiente laboral favorable. De acuerdo con Viñarás Abad et al. (2020), esta disciplina es tan antigua como las propias organizaciones, porque donde hay interacción humana la comunicación es inevitable. Actualmente, se considera un campo estratégico para robustecer la identidad institucional, administrar la transformación y promover el compromiso de los empleados.

Estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo son la manera en que un líder influye en la manera en que otros trabajan. Para Geraldo Campos et al. (2020), los estilos de liderazgo comprenden los comportamientos directivos y los comportamientos de apoyo, los cuales deben ser elegidos y adaptados a la organización, la situación y las personas a las que se dirige. Así, cada estilo —autoritario, democrático, transformacional, transaccional, entre otros— satisface un contexto específico y se enfoca en el logro de objetivos y el bienestar de las personas.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es un proceso colaborativo en el que un conjunto de individuos combina sus esfuerzos, conocimientos y habilidades para lograr objetivos compartidos, diferente del trabajo en grupo, que se caracteriza por la dependencia, cooperación y cohesión entre sus integrantes. Según Jaramillo-Valencia y Quintero-Arrubla (2021), implica la incorporación de actitudes como empatía, responsabilidad y compromiso colectivo, donde el éxito personal depende del éxito del equipo, creando así un vínculo afectivo y aprendizaje mutuo.

Adaptación al cambio

La adaptación al cambio es la forma en que las organizaciones, como sistemas abiertos y complejos, ajustan su estructura, procesos y cultura en la medida en que el entorno se vuelve más complejo y competitivo. Según Gómez Álvarez (2021), esta adaptación es una condición de supervivencia institucional, lo que implica cambiar prácticas y comportamientos en función de factores internos y externos, superando resistencias y guiando la organización hacia la sostenibilidad y la innovación. La autora explica que el cambio en las organizaciones no siempre genera un resultado negativo, sino que, al ser bien gestionado, crea un resultado positivo.

Innovación en la gestión

La innovación gerencial es el proceso de cambio organizacional que implica aprendizaje para responder a un mundo globalizado, competitivo y en constante cambio. Según Rincón Moreno y Gómez Rodríguez (2023), esta innovación implica la adopción de nuevos enfoques para generar conocimiento, reinventar procesos y mejorar la competitividad de la organización. Los autores explican que la gestión innovadora no requiere necesariamente nuevas tecnologías, sino la capacidad de las organizaciones para aprender, adaptarse y generar ventajas sostenibles a través de la interacción entre personas, procesos y contexto.

Aprendizaje organizacional

El aprendizaje organizacional es el proceso mediante el cual las organizaciones adquieren, comparten y aplican conocimiento para adaptarse al cambio y mejorar su desempeño. Según Moreno-Colom (2021), este aprendizaje implica cambiar prácticas y moldear identidades colectivas en el día a día, auto gestionándose y construyendo comunidad para fortalecer la capacidad de las instituciones para hacer frente a entornos complejos. De esta manera, no es sólo la obtención de información, sino la creación de sentido y la incorporación de experiencias a la cultura de la organización.

Servicio a la comunidad

El servicio a la comunidad es un quehacer colectivo desde lo público para fortalecer la organización social de los cuidados con participación ciudadana y la creación de comunidad. Para Moreno-Colom (2021), este tipo de servicio se fundamenta en la reciprocidad y el compromiso mutuo, superando la mirada asistencialista por una corresponsabilidad entre el Estado, la familia, el mercado y la comunidad; y así, se constituye en una forma de gestión pública, innovación social y proximidad territorial para garantizar el bienestar y la cohesión social.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo o agradable que se deriva de la percepción de las experiencias laborales de un individuo. Para Locke (1976, como se cita en De la Cruz-Portilla, 2020), este término manifiesta las posturas globales de los trabajadores hacia su trabajo, con posturas favorables cuando están satisfechos y desfavorables cuando están insatisfechos. La satisfacción laboral no sólo está asociada a aspectos monetarios o materiales, sino también a la supervisión, las condiciones físicas, las prestaciones, la participación y la significación intrínseca del trabajo.

Estabilidad laboral

La estabilidad laboral es la garantía que tiene el trabajador de que no será despedido sino por las causas que establezca la ley y siempre que su trabajo sea eficiente, pudiendo así hacer un proyecto de vida y tener la seguridad de que se respetarán sus derechos. Según Paguay Duchi y Morales Navarrete (2023), en el Ecuador la estabilidad se logra a través de concursos de méritos y oposición, ya que los nombramientos provisionales no generan estabilidad laboral completa. Pero cuando estos exceden los 5 años, generan una expectativa laboral, un proyecto de vida que, si bien no es un derecho adquirido, sí requiere garantías normativas y seguridad jurídica para no ser despedido arbitrariamente.

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional es un proceso continuo de mejora de habilidades, conocimientos y capacidades que permiten a la persona adaptarse a nuevas exigencias laborales y mejorar su desempeño en la organización. De acuerdo con Ramírez Romero et al. (2023), este crecimiento se relaciona con la motivación laboral y el uso de estrategias de capacitación enfocadas a las necesidades detectadas en los colaboradores, lo que permite el cumplimiento de objetivos personales y la competitividad empresarial.

Nivel de satisfacción

El nivel de satisfacción laboral es el grado en que un trabajador se siente favorable o desfavorablemente con su trabajo, siendo un estado afectivo que resulta de la evaluación subjetiva que el individuo hace de su trabajo. Según Álvarez-Velázquez et al. (2023), este nivel se puede evaluar mediante indicadores como la sobrecarga laboral, el salario, las relaciones interpersonales, las oportunidades de crecimiento y las condiciones generales del entorno de trabajo. Así, el grado de satisfacción es un buen indicador del clima laboral y la productividad, ya que a mayor satisfacción mayor compromiso y productividad, y a menor satisfacción, insatisfacción y conflictos.

Condiciones laborales

Las condiciones de trabajo son el conjunto de factores objetivos y subjetivos que definen la calidad de vida laboral de los trabajadores, como la estabilidad laboral, la remuneración, la seguridad social, la salud laboral, la conciliación de la vida laboral y familiar, el ambiente organizacional en el que trabajan. Según Salas Ibarra et al. (2021), estas condiciones representan factores primordiales de la calidad de vida laboral, ya que definen el bienestar general de los trabajadores, su satisfacción, compromiso y desempeño en las organizaciones.

Ambiente físico

El ambiente físico es el conjunto de condiciones materiales y estructurales del lugar de trabajo que influyen en la salud, el bienestar y la productividad de los trabajadores. Según Sánchez Montero et al. (2021), este es un factor esencial de las organizaciones saludables, pues un ambiente de trabajo apropiado beneficia al personal y hace a la empresa más competitiva y sostenible. Los autores señalan que un ambiente físico de trabajo saludable se basa en procesos de mejora continua para proteger la seguridad y asegurar las mejores condiciones para el desarrollo del trabajo.

Disponibilidad de recursos

La disponibilidad de recursos es la capacidad de la empresa para organizar, sistematizar y poner a disposición sus recursos humanos, materiales y financieros, para que estén disponibles en el cumplimiento de los objetivos empresariales. Según Larrosa Morán et al. (2020), una buena organización es capaz de ordenar los recursos y las actividades para que el trabajo se lleve a cabo de manera eficiente y las empresas puedan ser competitivas en los mercados cada vez más exigentes. En este contexto, la disponibilidad de recursos no se refiere únicamente a su existencia, sino a su adecuada gestión y coordinación dentro de la estructura organizativa.

Carga de trabajo

La carga de trabajo se define como el conjunto de exigencias físicas, mentales y emocionales que un puesto de trabajo exige al trabajador, produciendo un esfuerzo que, cuando es excesivo, conduce al agotamiento y deterioro de la salud y el rendimiento. Según Rodríguez Villanueva y Huapaya Flores (2021), una alta demanda laboral genera sobrecarga, agotando gran parte de la energía hasta el punto de impedir su recuperación, relacionándose directamente con el agotamiento emocional y el síndrome de Burnout.

Motivación y relaciones interpersonales

La motivación y las relaciones interpersonales son elementos que influyen en la dinámica organizacional, pues determinan el nivel de compromiso, colaboración y ambiente laboral en los equipos de trabajo. Según Rojas Gutiérrez et al. (2021), en el liderazgo transformacional la motivación se refiere a la capacidad del líder de inspirar y orientar a su equipo hacia objetivos comunes, generando un ambiente de confianza y eficacia. Además, las relaciones humanas se fundamentan en la comunicación, el respeto y la empatía y son las que crean cohesión, cooperación y satisfacción en los miembros de una organización.

Reconocimiento

El reconocimiento es el acto de valorar y dar publicidad a las acciones, méritos o comportamientos de una persona, en beneficio de una organización o grupo social. Para Mezzadri (2021), el reconocimiento es reconocer la importancia de las acciones y el buen desempeño social o laboral y que por lo tanto son merecedoras de agradecimiento, celebración o premio. No basta con ser simpático, sino crear espacios para que los colaboradores desarrollen sus intereses, logren objetivos y se sientan motivados, reforzando su autoestima y pertenencia a la organización.

Participación

La participación es la intervención de los trabajadores en los procesos de la organización para mejorar la calidad y el desempeño organizacional, a través de la capacitación, el sentido de pertenencia y el compromiso con los objetivos comunes. Según León-Ramentol et al. (2021), la participación no es asistencia a actividades formativas, sino apropiación de conocimientos y modificación de actitudes que permitan a los colaboradores tomar la iniciativa en la implementación de sistemas de gestión de calidad. De esta manera, la participación se convierte en un elemento para garantizar la sostenibilidad de los procesos de cambio y mejora continua en las organizaciones.

Cooperación interna

La cooperación interna es la habilidad de los miembros de una organización para trabajar juntos, en confianza, comunicación y apoyo mutuo, para alcanzar metas comunes y fortalecer el clima organizacional. Según Guerra Pérez et al. (2023), la cooperación interna se relaciona con la colaboración, la unión y el compañerismo, lo que genera confianza entre las personas y determina la construcción de un ambiente laboral favorable. En este sentido, es un factor esencial para la cohesión de los equipos y la eficacia de la gestión.

2.4. Legal

Según Naciones Unidas (2011):

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Principio 1

Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

Principio 2

Los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.

Principio 3

- a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o el efecto de exigir a las empresas que respeten los derechos humanos, y evaluar periódicamente si esas leyes resultan adecuadas y se aplican efectivamente;
- b) Velar por que otras leyes y políticas que rigen la creación y la actividad de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan, sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas.

Principio 5

Los Estados deben ejercer una supervisión adecuada con el fin de satisfacer sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contraten servicios comerciales a empresas, o cuando éstas desempeñen funciones públicas.

Principio 11

Las empresas deben respetar los derechos humanos. Esto significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

Principio 12

La responsabilidad de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que se entienden, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Principio 14

- a) Eviten que sus propias actividades generen consecuencias negativas sobre los derechos humanos o contribuyan a ellas, y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;
- b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlas.

Principio 15

Las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados, en función de su tamaño y circunstancias, entre los que cabe incluir:

- a) Una declaración de política en que se exponga su compromiso de respetar los derechos humanos.

Principio 16

“Como base para poner en práctica su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con una declaración de política aprobada al

más alto nivel de la empresa, en que se exponga su compromiso de respetar los derechos humanos, se indique su expectativa de que el personal y los socios comerciales cumplan ese compromiso, y se haga pública y se comunique interna y externamente.”

Principio 20

A fin de verificar si se están abordando las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas, utilizando indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados y recurriendo a la información procedente de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes interesadas afectadas.

Principio 27

Los Estados deben establecer mecanismos extrajudiciales de reclamación eficaces, estatales, con base en la administración, que estén legitimados por la confianza pública, sean accesibles, previsibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos humanos, una fuente de aprendizaje continuo y basados en el diálogo y la participación.

Principio 31

A nivel operacional, las empresas deben establecer o participar en mecanismos eficaces de reclamación a nivel de la empresa o de la industria, que sean legítimos, accesibles, previsibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos humanos, una fuente de aprendizaje continuo y estén basados en el diálogo y la participación.”

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 2011) nos ayudan en nuestra tesis porque afirman que todas las instituciones, públicas y privadas, deben respetar los derechos humanos y proporcionar un entorno de trabajo justo, seguro y no discriminatorio. Estos principios están relacionados con nuestra investigación sobre cultura organizacional y clima laboral en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo - San Miguel, ya que promueven el respeto, la igualdad y la comunicación en las

organizaciones. Además, respaldan la importancia de que las instituciones cuenten con una política clara de ética y responsabilidad social que refuerce los valores, el liderazgo y el respeto. En nuestra investigación esto se manifiesta como la necesidad de mejorar la comunicación interna, el trabajo en equipo y la motivación para lograr un ambiente laboral saludable. Finalmente, estos principios sustentan la idea de que una buena cultura organizacional debe estar basada en el respeto a los derechos humanos, ya que sólo así se puede lograr un ambiente de trabajo armonioso y productivo en la organización.

Según Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1981):

**CONVENIO 155 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS
TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

Artículo 3

c) la expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;

e) el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 4

Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Artículo 5

- b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;
- c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;
- d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive.
- e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.”

El Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1981) respalda nuestra tesis porque establece que las instituciones deben garantizar la seguridad, la salud física y mental y un ambiente de trabajo adecuado de los colaboradores. Esto está directamente relacionado con el estudio del clima laboral, pues un ambiente seguro y saludable incide positivamente en la motivación, el bienestar y el desempeño de los colaboradores. Además, el contrato enfatiza la importancia de la comunicación, la cooperación y la formación del personal, que también forman parte de la cultura de la organización. A medida que la institución promueve la educación y participación de sus colaboradores, se fortalece el sentido de pertenencia y mejora la convivencia en el lugar de trabajo. El Convenio 155 ayuda a sustentar mi investigación porque demuestra que el cuidado de las condiciones físicas, emocionales y sociales en el trabajo no sólo es un derecho, sino también una necesidad para mantener un clima y una cultura organizacional positiva basada en el respeto y la seguridad.

Según Asamblea Nacional del Ecuador (2008):

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Art. 3.

Son deberes primordiales del Estado:

Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.

Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.

Art. 11, numeral 2.

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Art. 11, numeral 9.

El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

Art. 32.

La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

Art. 33.

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

Art. 34.

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

Art. 35.

Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Art. 39.

El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

Art. 43.

El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.

La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) respalda nuestra investigación porque garantiza los derechos humanos básicos en el lugar de trabajo y promueve el respeto, la igualdad y la no discriminación. En el contexto de la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel, estos principios son fundamentales para mantener un buen clima laboral y una cultura organizacional basada en la justicia y la dignidad humana. El artículo 3 establece que el Estado debe garantizar una sociedad justa, segura y no discriminatoria, lo que está relacionado con la necesidad de crear un entorno de trabajo saludable y libre de conflictos. Asimismo, el artículo 11 estipula igualdad de derechos y oportunidades para todos los colaboradores, lo que refuerza que debe haber un trato justo y respetuoso sin discriminación en la institución. Por otro lado, los artículos 32 y 33 enfatizan que la salud y el trabajo son derechos fundamentales, lo que significa que los colaboradores deben desempeñar sus funciones en condiciones seguras, dignas y con bienestar físico y emocional directamente relacionado con el ambiente de trabajo.

Finalmente, los artículos 34, 35, 39 y 43 fortalecen la protección y atención prioritaria a grupos vulnerables, como mujeres embarazadas o personas con discapacidad, y promueven una cultura de inclusión y respeto en el ámbito institucional, la constitución ecuatoriana respalda nuestra investigación porque establece los principios que deben guiar la gestión de todo talento humano: respeto, igualdad, bienestar y condiciones laborales adecuadas. Estos valores son la base para fortalecer tanto la cultura organizacional como el clima laboral en las instituciones del Estado.

Según Asamblea Nacional del Ecuador (2010):

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)

Art. 21.- Derechos de las y los servidores públicos.

Las y los servidores públicos tendrán los siguientes derechos:

A una remuneración justa, que cubra sus necesidades básicas y las de su familia, de acuerdo con la ley.

A la estabilidad, de conformidad con esta ley.

A la capacitación y formación continua para el mejor desempeño de sus funciones.

A la promoción y ascenso en la carrera administrativa, de acuerdo con los principios de mérito e igualdad de oportunidades.

A gozar de un ambiente de trabajo adecuado, seguro y saludable.

A la jubilación, de conformidad con la ley.

A asociarse, reunirse y expresar libremente sus ideas, siempre que no contravengan la ley.

A los demás derechos reconocidos en la Constitución de la República y en la ley.

Art. 22.- Deberes de las y los servidores públicos.

Son deberes de las y los servidores públicos:

Cumplir con eficiencia, eficacia, calidad, calidez, solidaridad y responsabilidad social las funciones que les sean encomendadas.

Respetar la Constitución, la ley y las normas internas de la institución.

Desempeñar sus funciones con honestidad, lealtad, imparcialidad y ética profesional.

Cumplir con la jornada laboral y las disposiciones de la institución.

Tratar con respeto y cortesía a los compañeros de trabajo y a los ciudadanos.

Cuidar y proteger los bienes públicos bajo su responsabilidad.

Abstenerse de realizar cualquier acto de discriminación, acoso o violencia en el lugar de trabajo.

Art. 23.- Prohibiciones.

Se prohíbe a las y los servidores públicos:

Realizar actividades de proselitismo político en el lugar de trabajo.

Usar bienes o recursos públicos para fines distintos a los establecidos legalmente.

Percibir más de una remuneración del Estado, salvo excepciones legales.

Discriminar o acosar a compañeros o ciudadanos en el ejercicio de sus funciones.
Incurrir en actos de corrupción, negligencia o abuso de poder.

Art. 24.- Capacitación y formación.

Las instituciones públicas deberán garantizar programas permanentes de capacitación y formación para sus servidores, orientados al mejoramiento de sus competencias, habilidades y actitudes, con el fin de contribuir al desarrollo personal y profesional, así como a la calidad de los servicios públicos.”

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP, 2010) brinda un sustento fundamental a nuestra investigación, pues define los derechos, obligaciones y prohibiciones de los colaboradores, los cuales están directamente relacionados con la cultura organizacional y el clima laboral en las organizaciones.

El artículo 21 garantiza derechos como una remuneración justa, estabilidad laboral, oportunidades educativas y un ambiente de trabajo adecuado, seguro y saludable. Todos estos aspectos impactan directamente en el bienestar y motivación de los colaboradores los cuales son elementos claves para mantener un buen ambiente laboral en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel.

Por otro lado, el artículo 22 enfatiza los deberes de los colaboradores, como la ética, el respeto, la responsabilidad y la calidad en el desempeño de sus funciones. Estos valores fortalecen la cultura organizacional, promueven la convivencia armoniosa, la cooperación y el compromiso institucional.

Además, los artículos 23 y 24 enfatizan la importancia de evitar la discriminación o el acoso y alientan la capacitación continua para mejorar las habilidades y actitudes de los colaboradores. Esto demuestra que el desarrollo profesional y el respeto mutuo son esenciales para crear un ambiente de trabajo positivo y eficaz.

La LOSEP apoya nuestra investigación porque promueve condiciones de trabajo justas, éticas y seguras, que contribuyen directamente a fortalecer una cultura organizacional estable y mejorar el clima laboral en las instituciones públicas.

Según Presidencia de la República del Ecuador (2011):

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Art. 1.- Ámbito.

Las disposiciones del presente Reglamento General son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos establecidos en el artículo 3 de la LOSEP en lo atinente al talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios.

Art. 23.- De su cumplimiento.

De conformidad con lo que determina el artículo 50 de la LOSEP, el Ministerio de Relaciones Laborales y la UATH o la que hiciere sus veces, vigilará el cumplimiento de los deberes, derechos y prohibiciones de las y los servidores establecidos en la citada ley y este Reglamento General.

Los derechos de las o los servidores públicos previstos en el artículo 23 de la LOSEP son irrenunciables de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

Art. 24.- Duración de la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo en las instituciones señaladas en el artículo 3 de la LOSEP, será de ocho horas diarias durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales.

Si por la misión que cumpla la institución o sus servidores no pudieren sujetarse a la jornada ordinaria, y se requiera de jornadas, horarios o turnos diferentes o especiales, de conformidad con el literal b) del artículo 25 de la LOSEP, se establecerán jornadas especiales.

Art. 25.- De la jornada de trabajo.

Las jornadas de trabajo podrá ser:

a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, según el caso, que no serán considerados como parte de la jornada de trabajo.

b) Jornada Especial: Para la fijación de jornadas especiales de trabajo, las autoridades institucionales remitirán al Ministerio de Relaciones Laborales, para su aprobación, una solicitud que incluya un estudio técnico elaborado por la UATH [...].

Art. 27.- De la programación (vacaciones).

Para la concesión de las vacaciones se considerará básicamente la fecha de ingreso, y el cronograma del plan de vacaciones establecido por la UATH, a fin de que en el período al cual correspondan las mismas se garantice continuidad en la atención de los servicios que presta la institución y el goce del derecho de la o el servidor.

Art. 33.- Licencia por enfermedad.

La o el servidor público tendrá derecho a licencia con remuneración por enfermedad, de conformidad con lo que establece el artículo 27, letras a) y b) de la LOSEP, y la imposibilidad física o psicológica será determinada por el facultativo que atendió el caso, lo que constituirá respaldo para justificar la ausencia al trabajo. El Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (2011) complementan nuestra investigación, pues determinan las normas que regulan las condiciones laborales de los colaboradores y promueven el respeto a sus derechos, deberes y bienestar en las instituciones. Esta norma es fundamental para mantener un ambiente laboral adecuado y fortalecer una cultura organizacional basada en la honestidad y el cumplimiento de la ley. El artículo 1 establece que todas las instituciones públicas deben aplicar correctamente las normas del talento humano, garantizando igualdad y transparencia en la gestión. Además, el artículo 23 enfatiza que los derechos de los funcionarios públicos son inalienables y deben ser supervisados por las autoridades competentes, garantizando condiciones de trabajo justas y respeto mutuo entre contratantes y colaboradores. Por otro lado, los artículos 24 y 25 regulan la jornada laboral, lo que ayuda a mantener el equilibrio entre trabajo y descanso, aspecto esencial de un ambiente de trabajo saludable. Asimismo, los artículos 27 y 33 garantizan el derecho a vacaciones y licencia por enfermedad, lo que indica el bienestar físico y mental de los colaboradores, factores que inciden directamente en la satisfacción y motivación de los socios comerciales.

Finalmente, esta normativa respalda nuestra investigación porque refuerza la importancia de proteger los derechos de los colaboradores, promover condiciones laborales adecuadas y promover la corresponsabilidad institucional, lo que contribuye al fortalecimiento del clima laboral y una cultura organizacional estable y humana en las instituciones públicas.

Según Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018):

NORMA TÉCNICA PARA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 1.- Objeto.

Establecer la metodología para la medición del clima laboral y de la cultura organizacional en las instituciones, organismos y dependencias del sector público, con el fin de promover ambientes de trabajo adecuados que incidan en la productividad y el bienestar de los servidores públicos.

Artículo 2.- Ámbito.

La presente norma es de aplicación obligatoria para todas las instituciones, organismos y dependencias del sector público comprendidas en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

Artículo 3.- Definiciones.

- a) Clima laboral: conjunto de percepciones que tienen los servidores públicos sobre su ambiente de trabajo y que inciden en su desempeño.
- b) Cultura organizacional: conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que caracterizan a una institución y guían el comportamiento de sus integrantes.
- c) Encuesta de clima laboral y cultura organizacional: instrumento aplicado a los servidores públicos para identificar y evaluar factores asociados al clima laboral y a la cultura organizacional.
- d) Factores de medición: dimensiones que determinan las percepciones de los servidores sobre su ambiente de trabajo y la manera en que se estructuran las relaciones internas, tales como comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, condiciones laborales, entre otros.

Artículo 6.- Factores de medición.

La medición del clima laboral y de la cultura organizacional considerará, entre otros, los siguientes factores:

- a) Comunicación organizacional.
- b) Estilo de liderazgo.
- c) Trabajo en equipo.
- d) Motivación laboral.
- e) Condiciones físicas y ambientales de trabajo.
- f) Reconocimiento.
- g) Oportunidades de desarrollo y capacitación.
- h) Valores y prácticas institucionales.
- i) Nivel de cohesión y sentido de pertenencia.

La Norma Técnica para Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional del Servicio Público (Ministerio de Trabajo, 2018) respalda nuestra investigación porque define el método oficial que deben utilizar las autoridades públicas para evaluar el clima laboral y la cultura organizacional, que son los principales temas de investigación. El objetivo de este estándar es promover un ambiente de trabajo saludable y productivo enfocado en el bienestar del personal, lo que se alinea directamente con los objetivos de nuestra investigación. El artículo 1 establece que el objetivo de la medición del clima y cultura organizacional es mejorar la productividad y el bienestar de los colaboradores, lo que refleja la importancia de analizar estos factores en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel. Además, el artículo 3 define ambos conceptos y explica que el ambiente de trabajo se basa en las percepciones de los colaboradores, y la cultura organizacional se basa en los valores y prácticas que determinan su comportamiento, que son los fundamentos teóricos esenciales de nuestra investigación. Por otro lado, el artículo 6 define factores de medición como comunicación, liderazgo, motivación, trabajo en equipo y reconocimiento, que son exactamente las dimensiones que se midieron en nuestra investigación.

Finalmente, esta norma técnica respalda el enfoque metodológico y conceptual de nuestra investigación, ya que proporciona un marco formal que confirma la importancia de medir y fortalecer la cultura organizacional y el clima laboral en las instituciones públicas para mejorar su eficiencia y bienestar de los colaboradores.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

La investigación descriptiva es un tipo de investigación que se propone describir fenómenos o poblaciones y asociar variables sin establecer relaciones de causa y efecto. Según Haro Sarango et al. (2024), la investigación descriptiva pretende describir rasgos de fenómenos o poblaciones, asociando variables sin establecer causalidad.

La investigación correlacional se define como aquella que busca determinar el grado de relación existente entre dos o más variables dentro de un mismo fenómeno sin establecer una relación causal entre ellas. Este tipo de estudio mide y analiza cómo una variable puede comportarse al conocer el comportamiento de otra, permitiendo identificar asociaciones positivas o negativas sin afirmar que una variable cause cambios en la otra. Su propósito esencial es cuantificar y describir la fuerza y dirección de esas relaciones mediante técnicas estadísticas que sustentan la interpretación empírica de los datos (Guillen Valle et al., 2020).

La presente tesis se enmarca dentro de un diseño de investigación de tipo descriptivo y correlacional, dado que busca, en primer lugar, describir las características y manifestaciones de las variables cultura organizacional y clima laboral en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel, analizando sus dimensiones y comportamientos observables en los servidores públicos. Según Haro Sarango et al. (2024), la investigación descriptiva pretende describir rasgos de fenómenos o poblaciones, asociando variables sin establecer causalidad. Asimismo, el estudio es correlacional porque pretende determinar el grado de relación entre ambas variables, identificando si existe una asociación significativa entre la cultura organizacional y el clima laboral, sin establecer una relación causa-efecto, tal como lo plantea Guillen Valle et al. (2020).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo se define como aquel que “se basa en la recolección y el análisis de datos numéricos con el propósito de explicar fenómenos, probar teorías y establecer patrones de comportamiento a través de métodos estadísticos y mediciones objetivas” (Márquez et al., 2020). Este enfoque permite estudiar las variables mediante procedimientos estructurados, precisos y replicables, garantizando la validez y la confiabilidad de los resultados. El enfoque cuantitativo, según Roberto Hernández-Sampieri, se basa en el método deductivo, plantea hipótesis con antelación al proceso de investigación, cuantifica las variables en un contexto definido y emplea análisis estadísticos para contrastar teorías mediante datos medibles y objetivos (Hernández-Sampieri et al., 2014).

Adopta un enfoque de investigación cuantitativo, ya que se fundamenta en la recolección y análisis de datos numéricos con el propósito de explicar fenómenos, probar teorías y establecer patrones de comportamiento mediante métodos estadísticos y mediciones objetivas. Este enfoque permite examinar las variables cultura organizacional y clima laboral a través de procedimientos estructurados y replicables, garantizando la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos. Según Márquez Ortiz et al. (2020), el enfoque cuantitativo busca comprender la realidad mediante la medición precisa de variables. De igual forma, Hernández-Sampieri et al. (2014) sostienen que este enfoque se basa en el método deductivo y en el uso de análisis estadísticos para contrastar teorías a partir de datos empíricamente verificables.

3.3. Métodos de Investigación

El método deductivo se define como un proceso lógico y racional que parte de premisas generales o teorías previamente comprobadas para llegar a conclusiones particulares y específicas sobre un fenómeno determinado. Este método implica el uso del razonamiento estructurado, la reflexión y la inferencia lógica para derivar consecuencias o explicaciones basadas en principios universales asumidos como verdaderos. En el ámbito investigativo, permite analizar hechos y formular conclusiones coherentes a partir de fundamentos teóricos sólidos, contribuyendo al desarrollo del pensamiento crítico, analítico y científico. El método deductivo es un

procedimiento lógico que parte de principios generales o teorías ya establecidas para derivar conclusiones específicas sobre un fenómeno concreto, aplicando razonamiento estructurado y verificando hipótesis preconcebidas a través de datos empíricos (Espinoza 2023; Hernández-Sampieri et al., 2014).

El método de investigación aplicado en esta tesis es el método deductivo, ya que parte de fundamentos teóricos generales sobre la cultura organizacional y el clima laboral para llegar a conclusiones particulares vinculadas con la realidad de la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel. Este método permite establecer un razonamiento lógico, estructurado y coherente, que orienta el análisis de los resultados empíricos en función de teorías previamente comprobadas. A través de este procedimiento, se busca explicar el comportamiento de las variables y verificar las hipótesis planteadas con base en evidencias observables. Según Hernández-Sampieri et al. (2014) y Espinoza-Freire (2023), el método deductivo favorece la obtención de conclusiones válidas y sustentadas, fortaleciendo el pensamiento analítico y científico del investigador.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Como técnica de recopilación de datos se utilizó la encuesta con su instrumento el cuestionario. La encuesta es un método de investigación que consiste en la recopilación de datos de un grupo de personas a través de preguntas previamente estructuradas con el fin de obtener información sobre una temática específica. El cuestionario es el instrumento que contiene las preguntas de la encuesta y debe estar diseñado de manera que permita recoger información válida, confiable y coherente con los objetivos de la investigación (Sánchez Huarcaya et al., 2020).

En este estudio sobre cultura organizacional y clima laboral en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel, la encuesta se aplicó como técnica de investigación, utilizando como instrumento el cuestionario, el cual fue dirigido a los 33 colaboradores de la institución. Esto permitió recopilar de manera objetiva las percepciones y valoraciones de los colaboradores sobre las variables cultural organizacional y clima laboral.

3.5. Universo, Población y Muestra

Población. Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros". (PINEDA et al 1994:108) En nuestro campo pueden ser artículos de prensa, editoriales, películas, videos, novelas, series de televisión, programas radiales y por supuesto personas López, P. L. (2025).

La población de estudio estuvo conformada por los 33 colaboradores que laboran en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel, provincia Bolívar. En lo que respecta a la técnica de la encuesta, se trabajó con la totalidad de los colaboradores de la institución, por lo que no resultó necesario calcular el tamaño de la muestra mediante fórmulas estadísticas. En este caso se aplicó la muestra censal, ya que el cuestionario fue dirigido a todos los integrantes de la población, asegurando de esta manera una representación completa y precisa de la realidad institucional.

3.6. Procesamiento de la Información

En este estudio, los datos recolectados a través de una encuesta a los colaboradores de la dirección distrital 02D03 Chimbo – San Miguel fueron organizados, tabulados y analizados utilizando el programa estadístico SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), el cual permitió la elaboración de tablas de frecuencia, gráficos estadísticos y medidas de tendencia central. Este proceso garantizó una estricta sistematización de la información, lo que nos permitió obtener resultados confiables y verificables. Posteriormente, los resultados se interpretaron con base en las dimensiones de cultura organizacional y clima laboral determinadas en la operacionalización de las variables, con el objetivo de determinar su relación e impacto. De esta manera, el procesamiento de la información permitió transformar los datos brutos en información significativa que respalde las conclusiones del estudio. (Sánchez Huarcaya et al., 2020).

3.7. Validación del instrumento

Según autores como Hernández, Fernández y Baptista (2010) y Chávez (2007), la validación es el grado en que un instrumento mide realmente lo que pretende medir. Otros autores, como Clarke y Watson (2019) y Ravid (2020), definen la validez como el grado en que un instrumento cumple su propósito original. Por otro lado, la validez de contenido asegura que los ítems reflejen plenamente el dominio del concepto que se está midiendo.

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	36

Para garantizar la validez y confiabilidad del instrumento aplicado, se procedió a su validación mediante una prueba piloto realizada a un grupo de diez participantes con características similares a la población objeto de estudio. En la Tabla 2 se observa que el 100 % de los casos fueron válidos y procesados, sin registros excluidos, lo que evidencia la consistencia en la aplicación del cuestionario y la adecuada comprensión de los ítems por parte de los encuestados. Posteriormente, se efectuó el análisis de confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach,

obteniéndose un valor de 0,977 para los 36 ítems del instrumento (Tabla 3). Este resultado refleja un nivel de fiabilidad muy alto, según los criterios estadísticos establecidos, lo cual indica que los reactivos del cuestionario mantienen coherencia interna y miden de manera estable los constructos relacionados con las variables Cultura organizacional y Clima laboral. En consecuencia, el instrumento se considera técnicamente confiable y apropiado para su aplicación en el estudio definitivo.

Para complementar la validación del instrumento, se consideró pertinente la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman, dado que los ítems del cuestionario se estructuraron bajo una escala de medición tipo Likert, cuyos datos son de naturaleza ordinal. De acuerdo con Spearman (1904), este coeficiente permite determinar el grado de asociación entre dos variables sin requerir la normalidad de los datos, siendo adecuado para investigaciones de carácter descriptivo y social. Su utilización resulta coherente con el enfoque del presente estudio, al facilitar la identificación de la relación entre la cultura organizacional y el clima laboral en la institución analizada.

3.8. Técnica de Mapeo

Según Dilts (1999), cada individuo elabora su propio mapa que le permite interpretar el entorno, pero este mapa puede ser limitado o distorsionado. Por lo tanto, mediante el uso de la técnica del mapeo, intentamos expandir y reorganizar estas representaciones internas para crear comportamientos más adaptativos y aumentar las opciones de respuesta en diferentes situaciones. Esta técnica se basa en el principio básico de la PNL: “el mapa no es el territorio”, lo que significa el reconocimiento de que la percepción subjetiva no es equivalente a la realidad misma (Flores, y Montoya2022).

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

1.- ¿Se siente identificado(a) con la misión y objetivos institucionales?

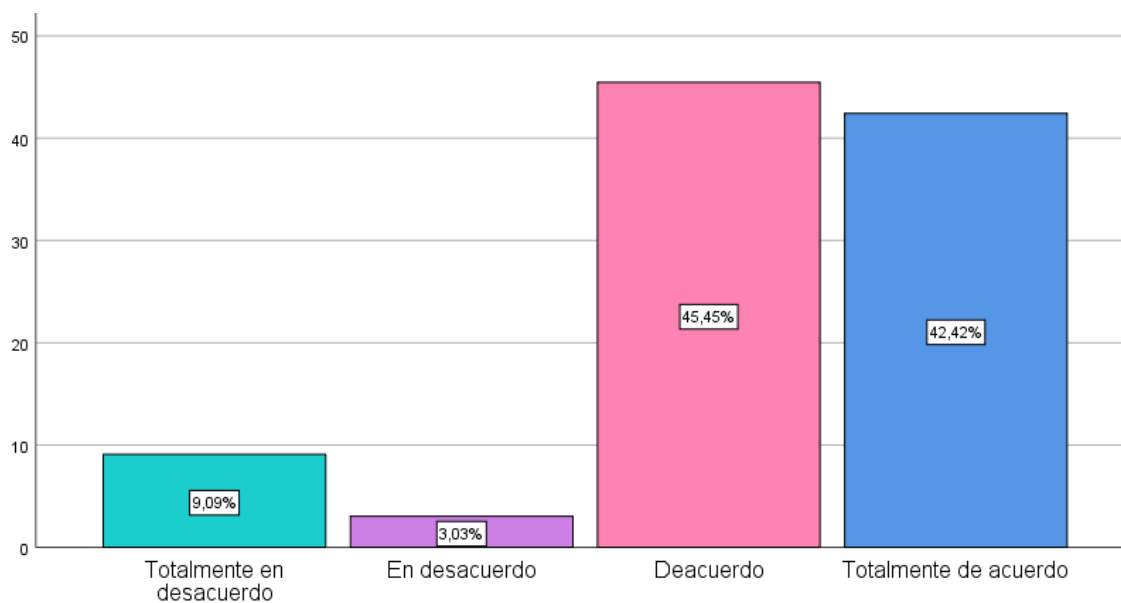
Tabla 4

Identificación con la misión y objetivos institucionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	en 3	9,1	9,1	9,1
En desacuerdo	1	3,0	3,0	12,1
De acuerdo	15	45,5	45,5	57,6
Totalmente de acuerdo	de 14	42,4	42,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Gráfico 1

Identificación con la misión y objetivos institucionales



Análisis e interpretación:

De los treinta y tres colaboradores, tres (9,1 %) estuvieron totalmente en

desacuerdo, uno (3,0 %) en desacuerdo, quince (45,5 %) de acuerdo y catorce (42,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veintinueve colaboradores (87,9 %) se identifican con la misión y los objetivos institucionales, demostrando estar comprometidos con los principios de la institución; solo algunas tienen opiniones encontradas.

A la pregunta, sí se sienten identificados con la misión y los objetivos institucionales; existe congruencia entre la razón de ser de la organización y las creencias del personal, lo que favorece el sentido de pertenencia y la alineación de esfuerzos. Este descubrimiento se relaciona con lo que Ferreira Lerma (2023) expresa, que una cultura fuerte refuerza valores y creencias compartidas orientadas a resultados; lo evidenciado coincide con esa postura al reflejar que la misión está interiorizada y energiza la cohesión organizacional.

2.- ¿Está dispuesto(a) a asumir responsabilidades adicionales cuando es necesario para cumplir sus actividades?

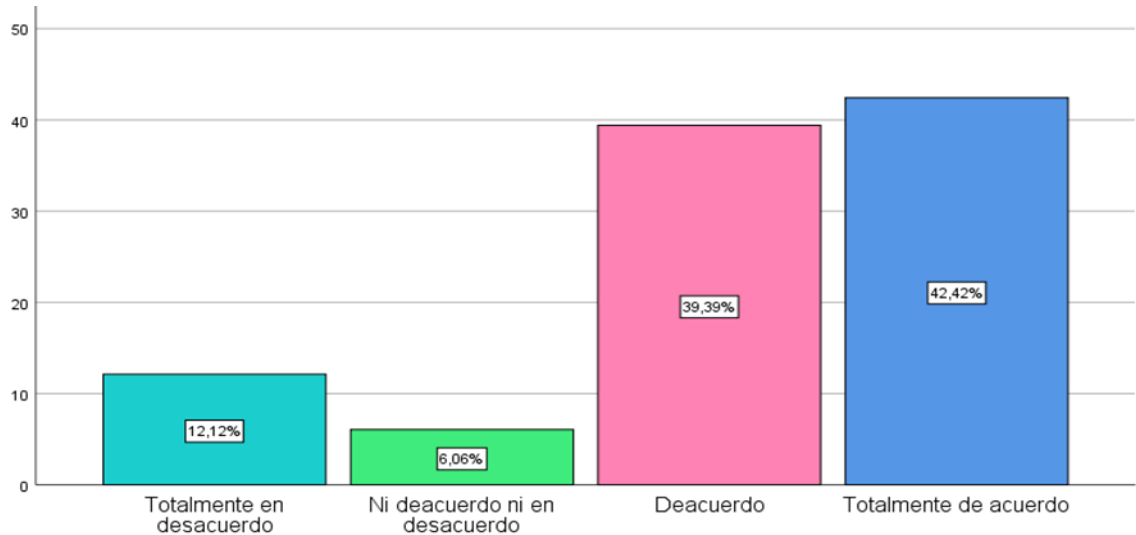
Tabla 5

Disposición a asumir responsabilidades adicionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	4	12,1	12,1	12,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6,1	6,1	18,2
De acuerdo	13	39,4	39,4	57,6
Totalmente de acuerdo	14	42,4	42,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Gráfico 2

Disposición a asumir responsabilidades adicionales



Análisis e interpretación:

Cuatro colaboradores (12,1 %) estuvieron totalmente en desacuerdo, dos (6,1 %) se vieron neutrales, trece (39,4 %) estuvieron de acuerdo y catorce (42,4 %) totalmente de acuerdo. De este modo, 27 participantes (81,8 %) se mostraron dispuestos a asumir responsabilidades adicionales, demostrando iniciativa y compromiso con los objetivos de la institución, en comparación con un pequeño grupo que se mostró neutral o en desacuerdo.

Ante la pregunta, sí se observa disponibilidad del personal para tomar responsabilidades adicionales, lo que demuestra iniciativa y corresponsabilidad en el logro de objetivos, así como disposición para el trabajo colaborativo.

Este hallazgo concuerda con Conforme (2024), para quien una cultura organizacional eficaz genera iniciativa individual y responsabilidad colectiva; la tendencia encontrada se ajusta a ello al demostrar que existe un ambiente que fomenta el trabajo en equipo.

3.- ¿Percibe que su trabajo aporta un valor claro a los usuarios y la comunidad?

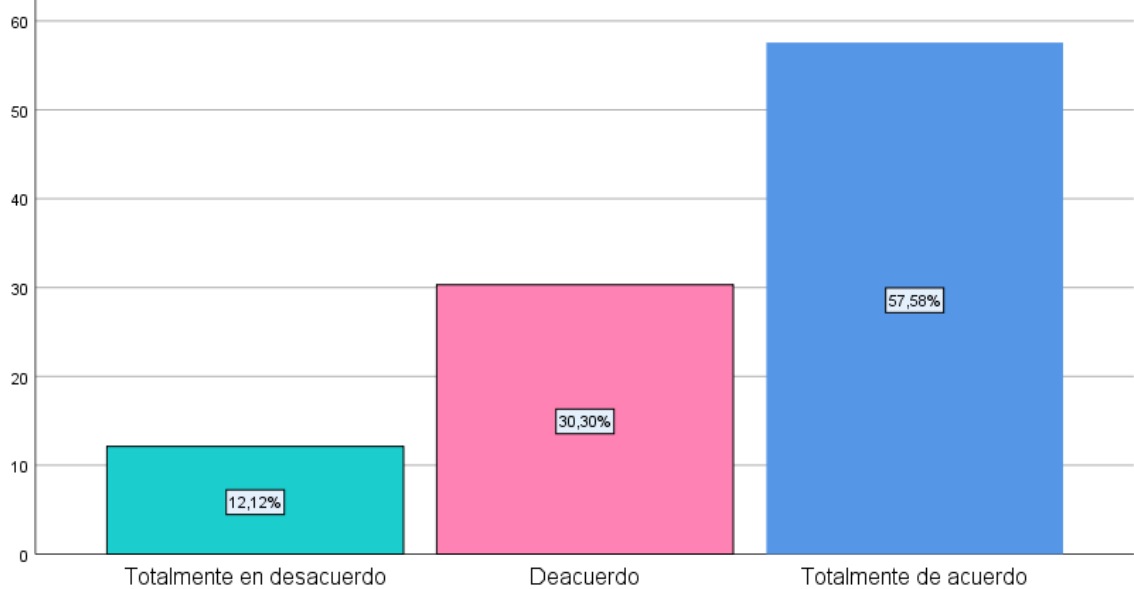
Tabla 6

Aporte de valor a usuarios y comunidad

		Frecuencia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	12,1	12,1	12,1
	De acuerdo	10	30,3	30,3	42,4
	Totalmente de acuerdo	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Gráfico 3

Aporte de valor a usuarios y comunidad



Análisis e interpretación:

Cuatro colaboradores (12,1 %) estuvieron totalmente en desacuerdo, diez (30,3 %) de acuerdo y diecinueve (57,6 %) totalmente de acuerdo. En total, veintinueve personas (87,9 %) consideran que su trabajo beneficia a los usuarios y a la comunidad, demostrando que la mayoría reconoce el valor social de su trabajo,

aunque existe un pequeño porcentaje que tiene otra percepción.

Ante la pregunta, sí que el trabajo beneficia a los usuarios y a la comunidad; refuerza la orientación de servicio y de impacto social de la institución y aumenta la motivación y la sensación de utilidad del trabajo que realiza. Este hallazgo concuerda con Vesga Rodríguez et al. (2020), que propone que los tipos de cultura influyen en la percepción de impacto y motivación; lo descubierto se conecta con esa idea al demostrar compromiso social en consonancia con los objetivos estratégicos.

4.- ¿La institución socializa sus valores y principios éticos con su personal?

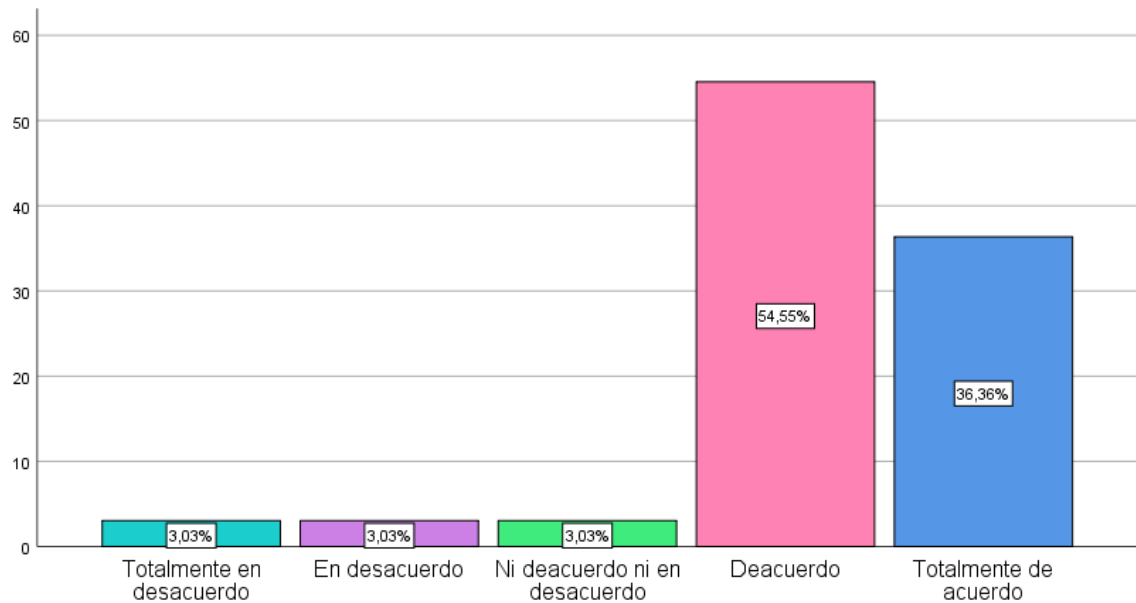
Tabla 7

Socialización de valores y principios éticos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Válido	Totalmente	en 1	3,0	3,0	3,0
	desacuerdo				
	En desacuerdo	1	3,0	3,0	6,1
	Ni de acuerdo ni en 1				
	desacuerdo				
	De acuerdo	18	54,5	54,5	63,6
	Totalmente de acuerdo	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Gráfico 4

Socialización de valores y principios éticos



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo totalmente en desacuerdo, uno (3,0 %) en desacuerdo, uno (3,0 %) neutral, dieciocho (54,5 %) de acuerdo y doce (36,4 %) totalmente de acuerdo. En total, treinta colaboradores (90,9 %) consideran que la organización difunde sus valores y principios éticos, demostrando una buena comunicación interna, pero existen opiniones aisladas que consideran que aún hay aspectos por mejorar.

Preguntado, si se nota socialización de valores y principios éticos; esto revela prácticas de comunicación que refuerzan un marco ético común y guían el comportamiento diario en la organización.

Lo hallado concuerda con Reyes Pedraza et al. (2021), que señalan la comunicación interna como elemento de cohesión y cultura de valores; el resultado coincide en que el diálogo ético fortalece la integridad institucional.

5.- ¿Practica los valores y principios éticos en sus actividades diarias?

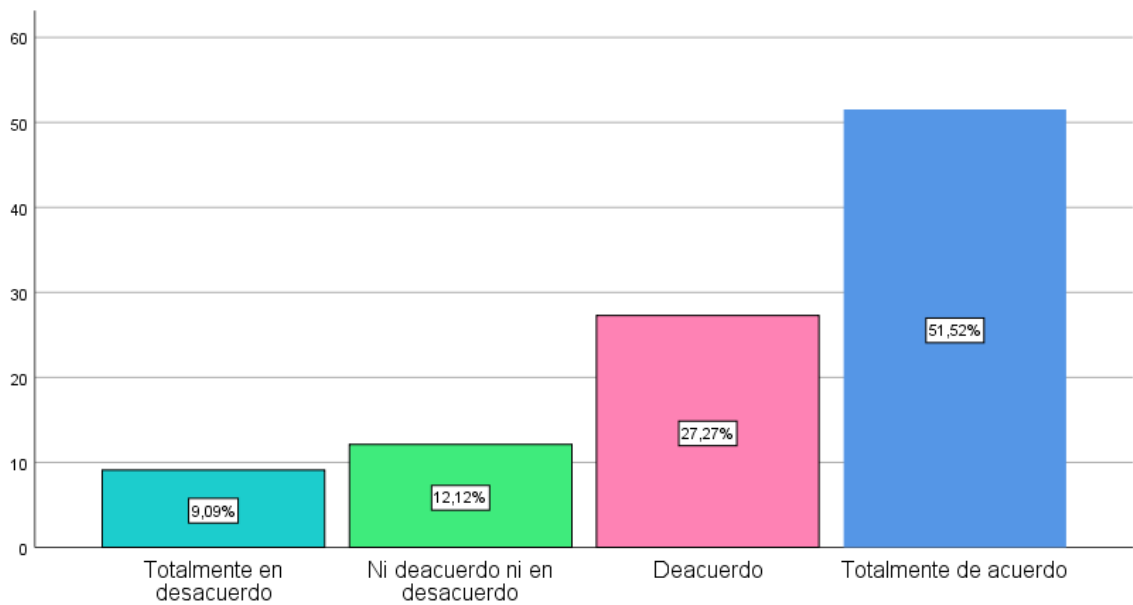
Tabla 8

Práctica de valores y principios éticos

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	en 3	9,1	9,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	en 4	12,1	21,2
	De acuerdo	9	27,3	48,5
	Totalmente de acuerdo	17	51,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 5

Práctica de valores y principios éticos



Análisis e interpretación:

Tres colaboradores (9,1 %) estuvieron totalmente en desacuerdo, cuatro (12,1 %) neutrales, nueve (27,3 %) de acuerdo y diecisiete (51,5 %) totalmente de acuerdo. Así, veintiséis personas (78,8 %) creen que sí practican valores y principios éticos en su quehacer diario, siendo coherentes con la institución; Sin embargo, un

pequeño número se mantiene neutral o en contra.

Preguntado, sí se evidencia práctica diaria de valores y principios éticos; Hay coherencia entre el discurso institucional y la práctica de su personal, reforzando la credibilidad y la confianza interna.

Este modelo se asemeja a Conforme (2024), donde menciona que la experiencia de valores fortalece la identidad corporativa; lo descubierto concuerda en que el marco ético se concreta en prácticas laborales.

6.- ¿La institución integra y valora a cada colaborador(a)?

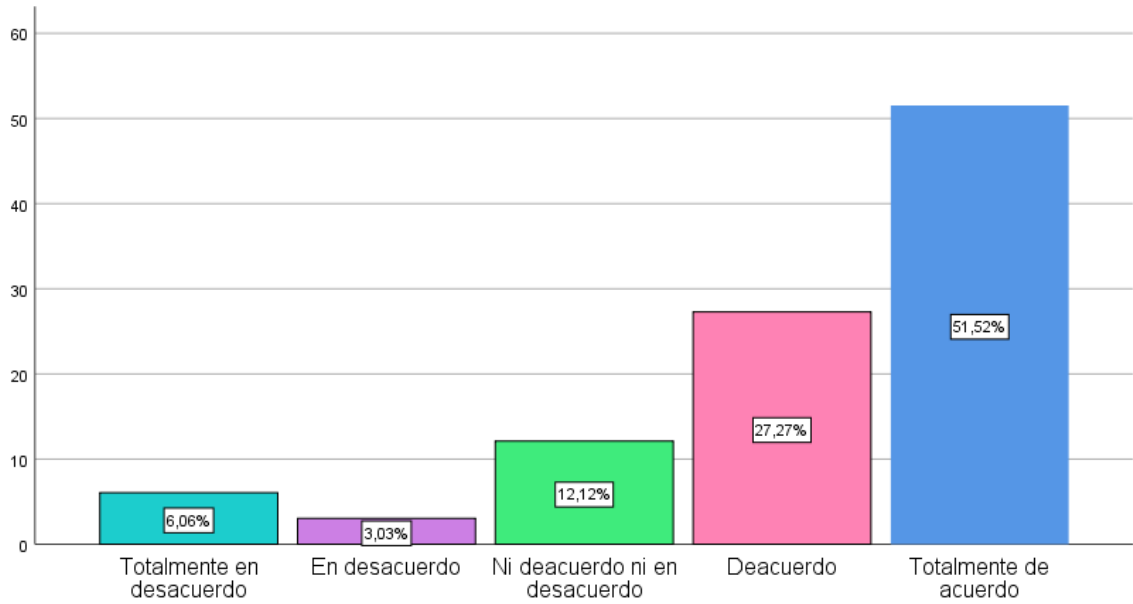
Tabla 9

Integración y valoración de cada colaborador(a)

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente	en 2	6,1	6,1
	desacuerdo			
	En desacuerdo	1	3,0	9,1
	Ni de acuerdo ni	en 4	12,1	21,2
	desacuerdo			
	De acuerdo	9	27,3	48,5
	Totalmente de acuerdo	17	51,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 6

Integración y valoración de cada colaborador(a)



Análisis e interpretación:

Dos colaboradores (6,1 %) estuvieron totalmente en desacuerdo, uno (3,0 %) en desacuerdo, cuatro (12,1 %) neutrales, nueve (27,3 %) de acuerdo y diecisiete (51,5 %) totalmente de acuerdo. En total, veintiséis personas (78,8 %) creen que la institución integra y valora a todos los colaboradores, lo que refleja un alto nivel de inclusión y reconocimiento, aunque una minoría se muestra reservada.

A la pregunta, sí se siente que la institución integra y valora a cada colaborador(a); demuestra ser inclusiva, que reconoce las habilidades de cada persona y permite la participación, reforzando la identificación hacia la organización.

Lo hallado concuerda con Ferreira Lerma (2023), en que una cultura fuerte reconoce y canaliza el talento en pro de metas comunes; la sensación de integración y valorado se ajusta a ello al reforzar la identidad y pertenencia institucional.

7.- ¿Los aportes de los colaboradores son reconocidos en la institución?

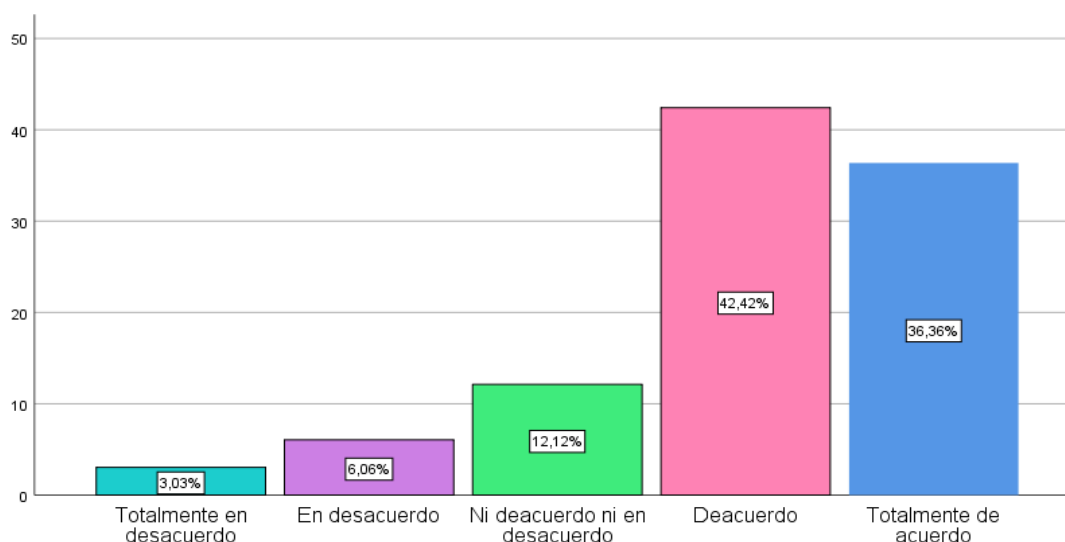
Tabla 10

Reconocimiento de los aportes de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	3,0	3,0
	En desacuerdo	2	6,1	9,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12,1	21,2
	De acuerdo	14	42,4	63,6
	Totalmente de acuerdo	12	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 7

Reconocimiento de los aportes de los colaboradores



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo totalmente en desacuerdo, dos (6,1 %) en desacuerdo, cuatro (12,1 %) neutrales, catorce (42,4 %) de acuerdo y doce (36,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veintiséis colaboradores (78,8 %) consideran que sus aportes son reconocidos en la organización, lo que demuestra que valoran su desempeño, aunque algunos tienen percepciones de indiferencia o poco

reconocimiento.

Ante la pregunta, sí existe reconocimiento a los aportes de los colaboradores; evidenciando prácticas de valoración que estimulan la motivación y fortalecen la confianza en la gestión institucional. Este hallazgo concuerda con Reyes Pedraza et al. (2021), para quienes el reconocimiento refuerza la cohesión y mejora la dinámica interna; lo anterior se ve reflejado al demostrar un ambiente que valora el desempeño individual y grupal.

8.- ¿Se identifica con los valores que se practican día a día en la institución?

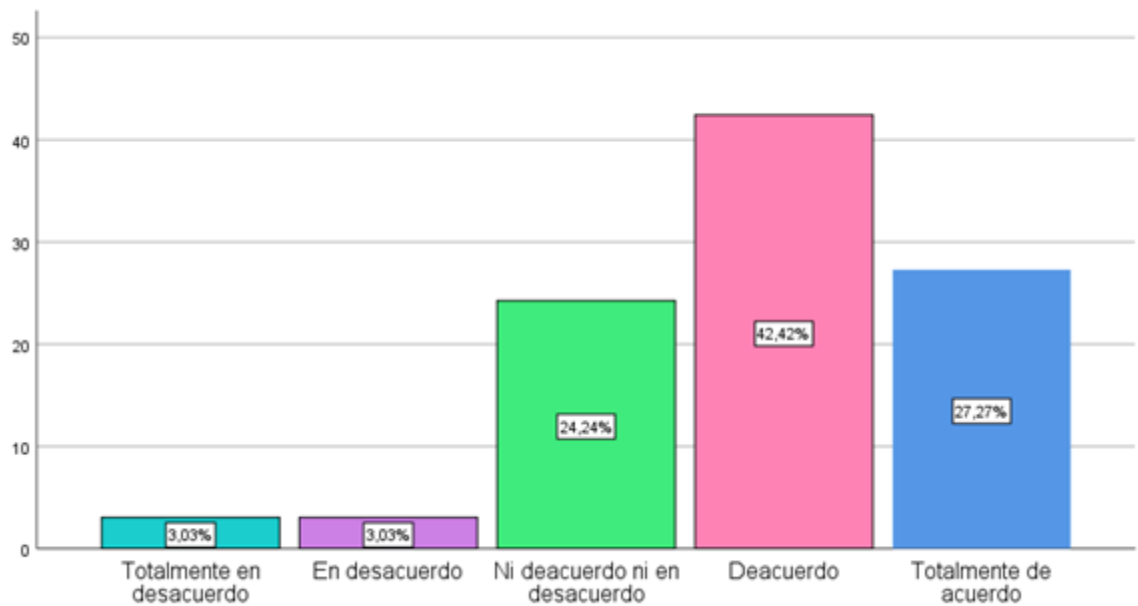
Tabla 11

Identificación con los valores practicados

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	3,0	3,0
	En desacuerdo	1	3,0	6,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	24,2	30,3
	De acuerdo	14	42,4	72,7
	Totalmente de acuerdo	9	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 8

Identificación con los valores practicados



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo totalmente en desacuerdo, uno (3,0 %) en desacuerdo, ocho (24,2 %) neutrales, catorce (42,4 %) de acuerdo y nueve (27,3 %) totalmente de acuerdo. En total, veintitrés colaboradores (69,7 %) se sienten identificados con los valores institucionales, en tanto que un número importante permanece neutral, demostrando una alineación cultural con espacio para fortalecer.

Ante la pregunta, sí se sienten identificados con los valores institucionales que se viven a diario; hay coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

Lo encontrado coinciden con Conforme (2024), en que la interiorización de valores apoya la identidad organizacional; la identificación que informan coincide con esa congruencia entre discurso, acciones y compromiso.

9.- ¿La información institucional circula de manera clara y oportuna?

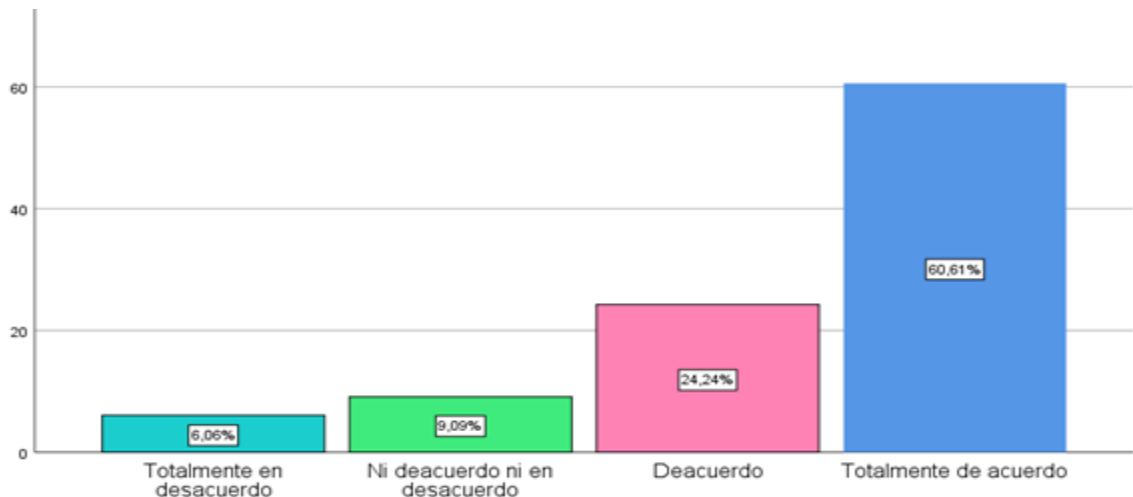
Tabla 12

Circulación clara y oportuna de la información

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente desacuerdo	en 2	6,1	6,1	6,1
Ni de acuerdo ni desacuerdo	en 3	9,1	9,1	15,2
De acuerdo	8	24,2	24,2	39,4
Totalmente de acuerdo	20	60,6	60,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Gráfico 9

Circulación clara y oportuna de la información



Análisis e interpretación:

Dos colaboradores (6,1 %) estuvieron totalmente en desacuerdo, tres (9,1 %) neutrales, ocho (24,2 %) de acuerdo y veinte (60,6 %) totalmente de acuerdo. En total, veintiocho personas (84,8 %) consideran que la información institucional fluye de manera clara y en el tiempo oportuno, siendo eficiente en términos comunicativos, aunque existen algunas percepciones neutras que indican que se pueden mejorar los canales informativos. Se nota que fluye la información de

manera clara y oportuna, permitiendo la coordinación, transparencia y toma de decisiones en la institución, es decir, se nota que hay buena circulación de información. Este patrón concuerda con Reyes Pedraza et al. (2021), que señalan la comunicación interna como mecanismo de cohesión y eficiencia, y lo que se encontró apoya esa afirmación al demostrar un flujo de información.

10.- ¿Existen canales de comunicación efectivos entre la dirección y colaboradores?

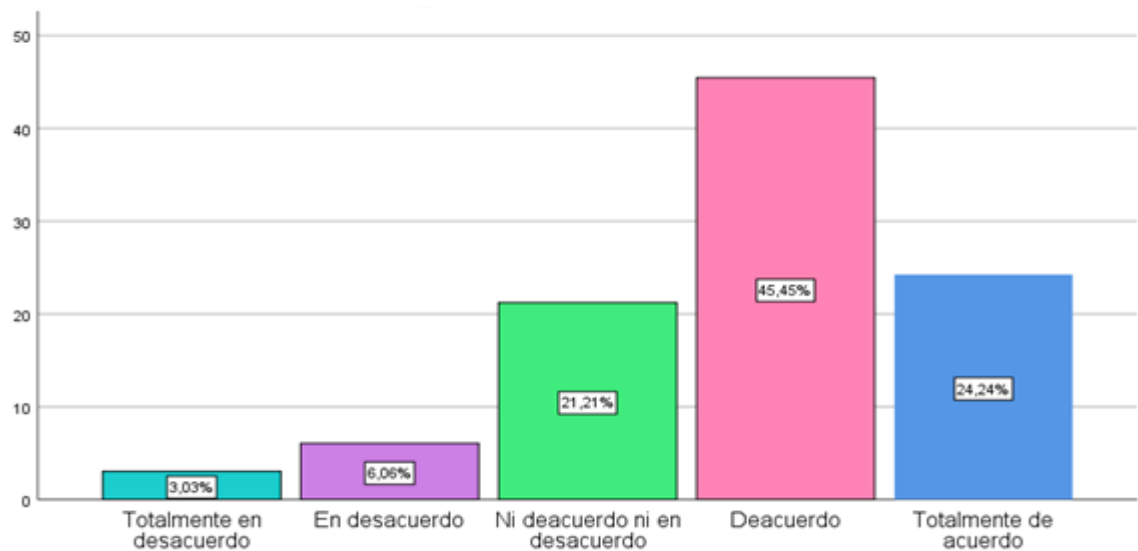
Tabla 13

Efectividad de los canales de comunicación dirección–colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	en 1	3,0	3,0
	En desacuerdo	2	6,1	9,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	21,2	30,3
	De acuerdo	15	45,5	75,8
	Totalmente de acuerdo	8	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 10

Efectividad de los canales de comunicación dirección–colaboradores



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo totalmente en desacuerdo, dos (6,1 %) en desacuerdo, siete (21,2 %) neutrales, quince (45,5 %) de acuerdo y ocho (24,2 %) totalmente de acuerdo. En total, veintitrés colaboradores (69,7 %) opinan que existen canales efectivos de comunicación entre la dirección y los colaboradores, aunque una cantidad considerable tiene percepciones neutrales o ligeramente negativas. Sí se percibe canales de comunicación efectivos entre la dirección y los colaboradores; en señal de apertura, escucha y fortalecimiento de la confianza.

Lo anterior se relaciona con lo que plantean Vesga Rodríguez et al. (2020) sobre la comunicación como un elemento de las culturas colaborativas; los resultados dan cuenta de ello en la medida en que existe integración y apoyo a la gestión compartida.

11.- ¿Desde la dirección se fomenta la participación en la toma de decisiones?

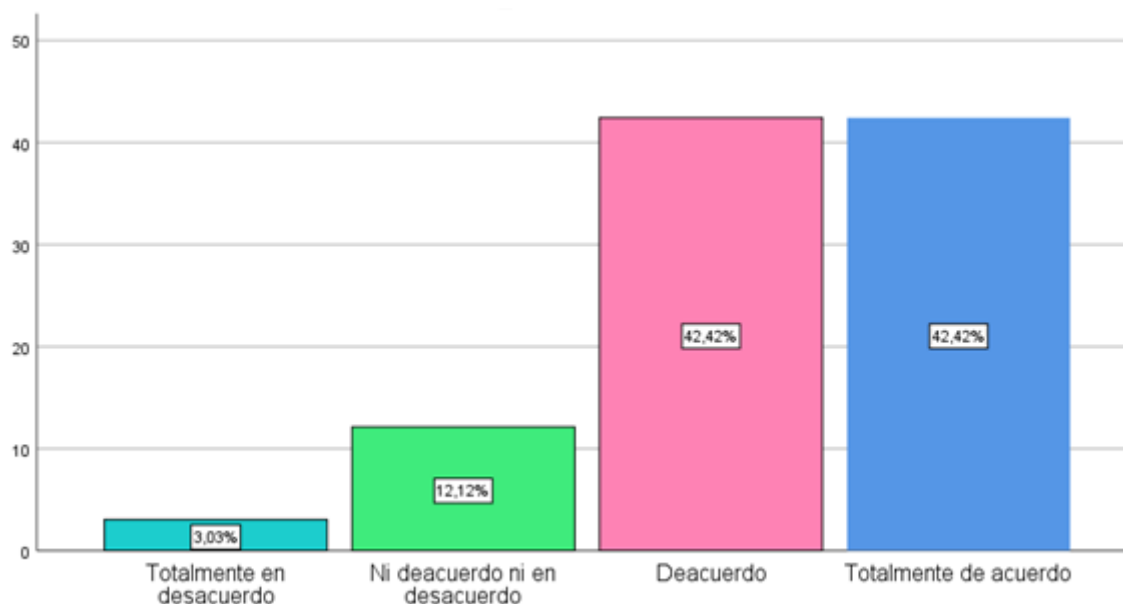
Tabla 14

Fomento de la participación en la toma de decisiones desde la dirección

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	en 1	3,0	3,0
	Ni de acuerdo ni de desacuerdo	en 4	12,1	15,2
	De acuerdo	14	42,4	57,6
	Totalmente de acuerdo	14	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 11

Fomento de la participación en la toma de decisiones desde la dirección



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) se mostró totalmente en desacuerdo, cuatro (12,1 %) neutrales, catorce (42,4 %) de acuerdo y catorce (42,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veintiocho personas (84,8 %) consideran que desde la dirección se fomenta la participación en la toma de decisiones, demostrando un estilo participativo y abierto, aunque algunas respuestas neutras indican que se puede

fortalecer la inclusión de todos los niveles.

De este modo, los resultados reafirman una cultura participativa que fortalece la corresponsabilidad organizacional. Ante la pregunta, sí se percibe que desde la dirección se fomenta la participación en la toma de decisiones; demostrando un estilo de liderazgo abierto y participativo que los involucra en los procesos de la institución. Lo hallado concuerda con Ferreira Lerma (2023), en que la participación del personal en los procesos estratégicos refuerza el compromiso y la confianza. De este modo, los resultados reafirman una cultura participativa que fortalece la corresponsabilidad organizacional.

12.- ¿La dirección reconoce y valora el aporte de los colaboradores?

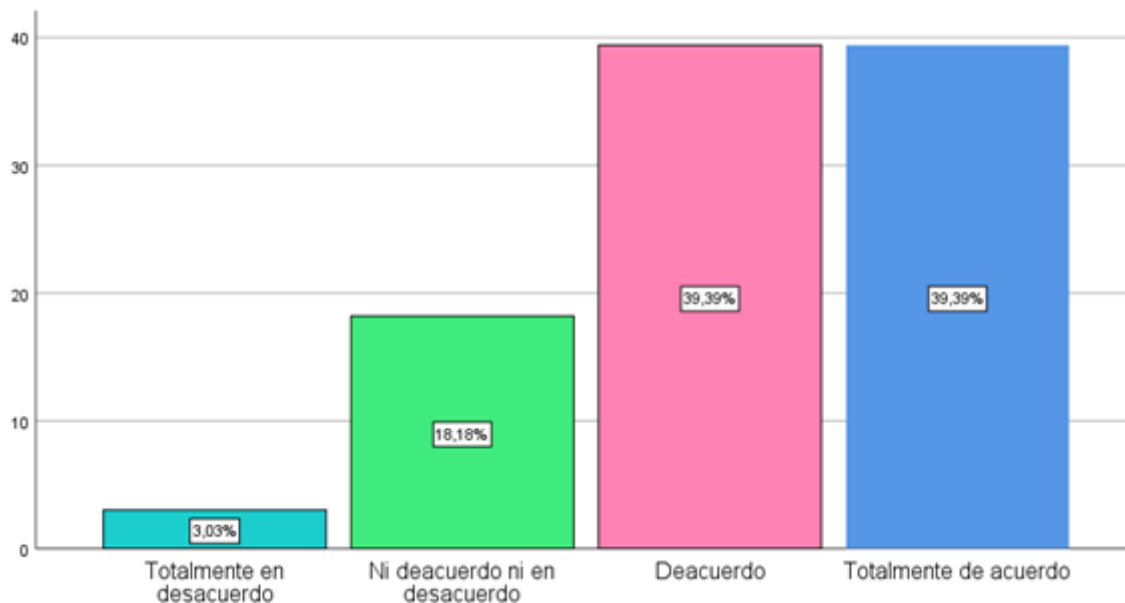
Tabla 15

Reconocimiento y valoración del aporte de los colaboradores por parte de la dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Válido	Totalmente	en 1	3,0	3,0	3,0
	desacuerdo				
	Ni de acuerdo ni	en 6	18,2	18,2	21,2
	desacuerdo				
	De acuerdo	13	39,4	39,4	60,6
	Totalmente de acuerdo	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Gráfico 12

Reconocimiento y valoración del aporte de los colaboradores por parte de la dirección



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo totalmente en desacuerdo, seis (18,2 %) neutrales, trece (39,4 %) de acuerdo y trece (39,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veintiséis colaboradores (78,8 %) consideran que la dirección reconoce y valora sus aportes, demostrando una gerencia que reconoce el desempeño, aunque una cantidad intermedia tiene opiniones neutrales que pueden relacionarse con un reconocimiento parcial.

Ante la pregunta, sí que la dirección reconoce y valora los aportes de los colaboradores; es un ejercicio de liderazgo humano que sabe reconocer el esfuerzo, motivar y crear justicia en el trabajo. El hallazgo coincide con Reyes Pedraza et al. (2021), en que el reconocimiento fortalece el sentido de pertenencia y la eficiencia. Los resultados reafirman que la institución vive una cultura que valora el desempeño, reforzando la asociación entre liderazgo y bienestar.

13.- ¿En su área existe una buena coordinación entre colaboradores para cumplir las tareas?

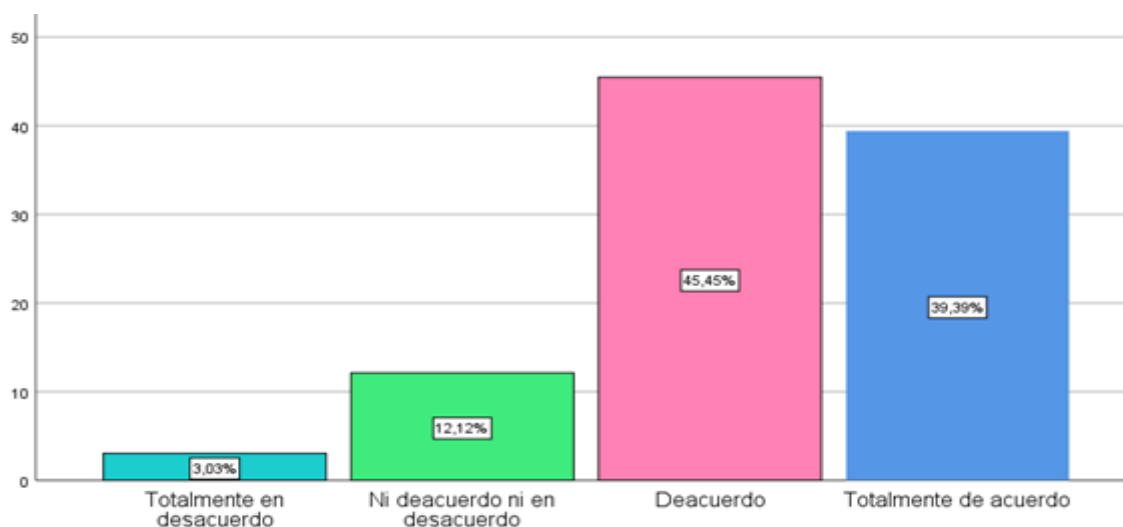
Tabla 16

Coordinación entre colaboradores para cumplir las tareas en el área de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	en 1	3,0	3,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	en 4	12,1	15,2
	De acuerdo	15	45,5	60,6
	Totalmente de acuerdo	13	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 13

Coordinación entre colaboradores para cumplir las tareas en el área de trabajo



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) se mostró totalmente en desacuerdo, cuatro (12,1 %) neutrales, quince (45,5 %) de acuerdo y trece (39,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veintiocho colaboradores (84,9 %) opinan que hay buena coordinación entre ellos para realizar las tareas, lo que indica que existe una buena dinámica entre

compañeros para el cumplimiento de labores, con pocas percepciones de descoordinación.

La percepción encontrada evidencia que las relaciones laborales son sanas y eficientes, porque sí existe buena coordinación entre colaboradores para cumplir las tareas, se evidencia que existe buena coordinación entre compañeros para realizar el trabajo; hay cooperación, organización y compromiso de todos para realizar el trabajo. Estos hallazgos coinciden con Conforme (2024), quien indica que la articulación entre los integrantes es lo que construye culturas colaborativas. percepción encontrada evidencia de que las relaciones laborales son sanas y eficientes.

14.- ¿El trabajo en equipo es valorado y reconocido dentro de la institución?

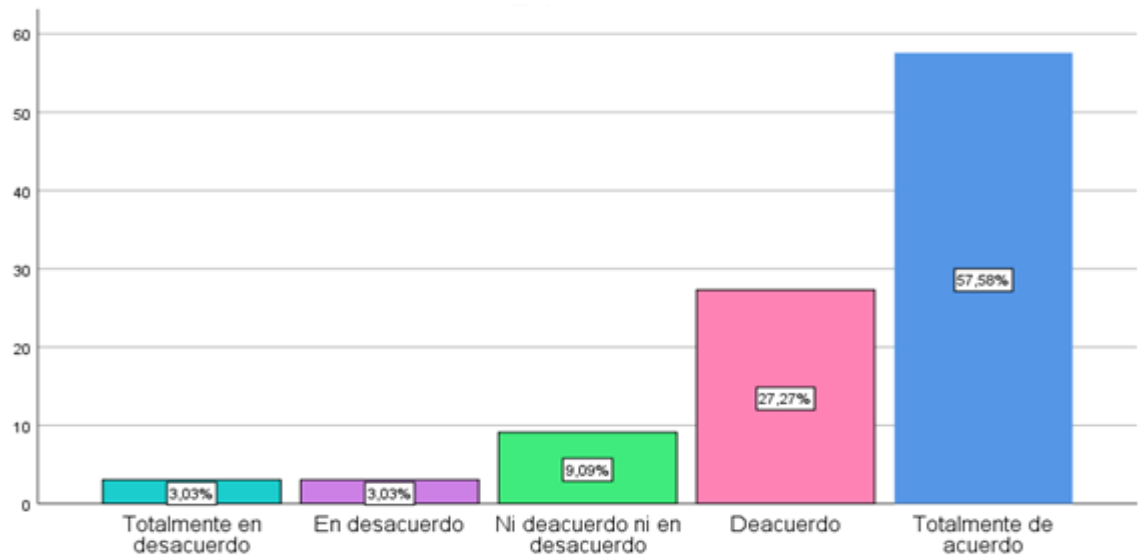
Tabla 17

Valoración y reconocimiento del trabajo en equipo dentro de la institución

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente	en 1	3,0	3,0
	desacuerdo			
	En desacuerdo	1	3,0	6,1
	Ni de acuerdo ni en 3	3	9,1	15,2
	desacuerdo			
	De acuerdo	9	27,3	42,4
	Totalmente de acuerdo	19	57,6	100,0
	Total	33	100,0	

Gráfico 14

Valoración y reconocimiento del trabajo en equipo dentro de la institución



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo totalmente en desacuerdo, uno (3,0 %) en desacuerdo, tres (9,1 %) neutrales, nueve (27,3 %) de acuerdo y diecinueve (57,6 %) totalmente de acuerdo. En total, veintiocho colaboradores (84,9 %) consideran que el trabajo en equipo es valorado y reconocido, evidenciando que existe un ambiente en el que se trabaja en colaboración y se reconocen los logros entre los equipos.

Ante la pregunta, sí se valora y reconoce el trabajo en equipo en la institución, demostrando cohesión y colaboración entre sus integrantes, lo que refuerza la cultura de cooperación. El resultado se alinea con Vesga Rodríguez et al. (2020), que señalan que la colaboración define a las culturas orientadas al aprendizaje. De esta manera, el interés por el trabajo en equipo favorece la interdependencia positiva y la sinergia institucional.

15.- ¿Se promueve la cooperación entre las distintas áreas de la institución?

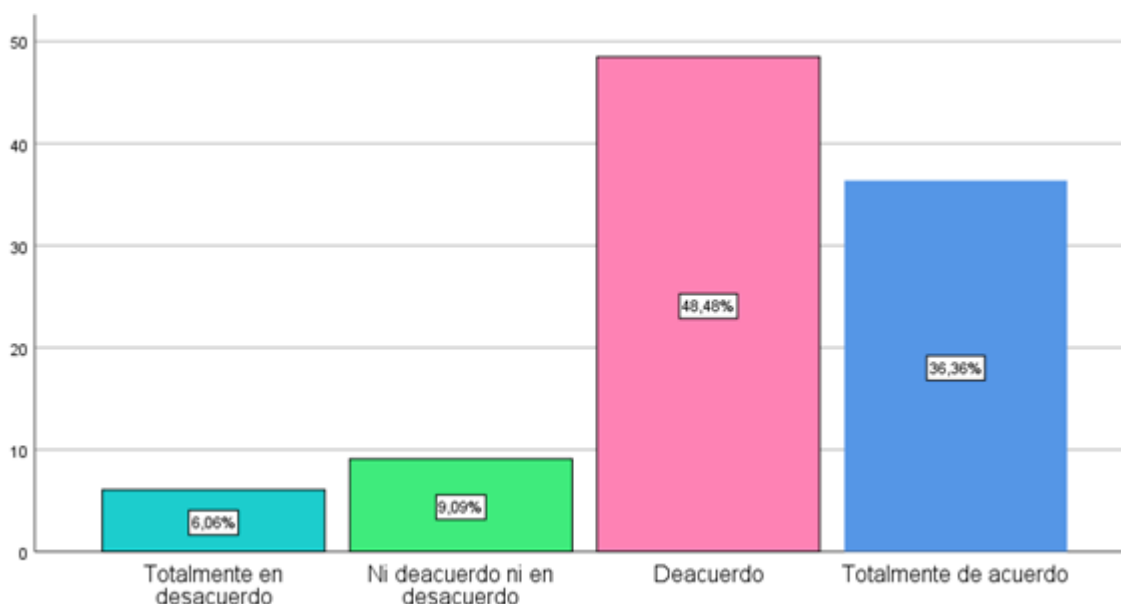
Tabla 18

Promoción de la cooperación entre las distintas áreas de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	en 2	6,1	6,1	6,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	en 3	9,1	9,1	15,2
	De acuerdo	16	48,5	48,5	63,6
	Totalmente de acuerdo	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Gráfico 15

Promoción de la cooperación entre las distintas áreas de la institución



Análisis e interpretación:

Dos colaboradores (6,1 %) estuvieron totalmente en desacuerdo, tres (9,1 %) neutrales, dieciséis (48,5 %) de acuerdo y doce (36,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veintiocho personas (84,9 %) creen que se promueve la cooperación entre las distintas áreas, demostrando la integración institucional, aunque existen algunas

respuestas neutras que señalan espacios por fortalecer.

Con respecto a la pregunta, si se promueve la cooperación entre las distintas áreas de la institución; se observa la existencia de integración y colaboración entre departamentos que refuerzan la unidad de la organización.

Lo anterior se relaciona con lo que expresa Ferreira Lerma (2023), que la cooperación entre áreas crea cohesión cultural y efectividad institucional. Por lo cual, los resultados coinciden en demostrar una gestión que promueve la colaboración transversal, la innovación colectiva.

16.- ¿La institución promueve la implementación de nuevas ideas en los procesos de trabajo?

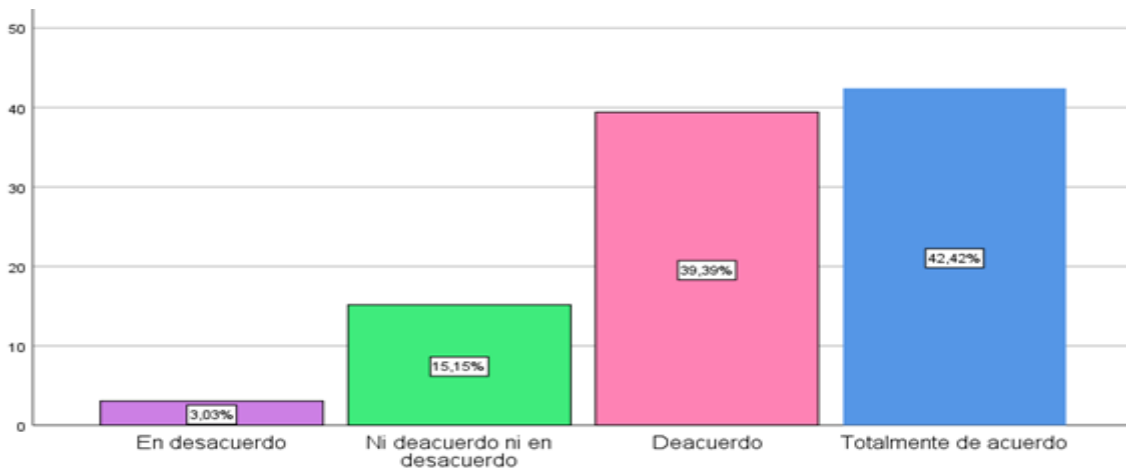
Tabla 19

Promoción de la implementación de nuevas ideas en los procesos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	3,0	3,0	3,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	15,2	15,2	18,2
	De acuerdo	13	39,4	39,4	57,6
	Totalmente de acuerdo	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Gráfico 16

Promoción de la implementación de nuevas ideas en los procesos de trabajo



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo en desacuerdo, cinco (15,2 %) neutrales, trece (39,4 %) de acuerdo y catorce (42,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veintisiete colaboradores (81,8 %) opinan que la institución promueve la implementación de nuevas ideas, demostrando que existe un ambiente innovador, pero con algunas opiniones neutras que señalan la necesidad de ampliar los espacios de participación creativa.

A la pregunta, sí se nota que la institución implementa nuevas ideas en los procesos de trabajo; esto revela que están abiertos a la innovación y a la participación del personal para mejorar sus labores.

El hallazgo concuerda con Conforme (2024), quien indica que la innovación emerge en ambientes donde se fomenta la creatividad y la participación de los colaboradores. Lo encontrado se relaciona con este planteamiento en que se evidencia una cultura organizacional que apoya la generación de ideas y el aprendizaje permanente.

17.- ¿Existe apertura para probar formas innovadoras de resolver problemas?

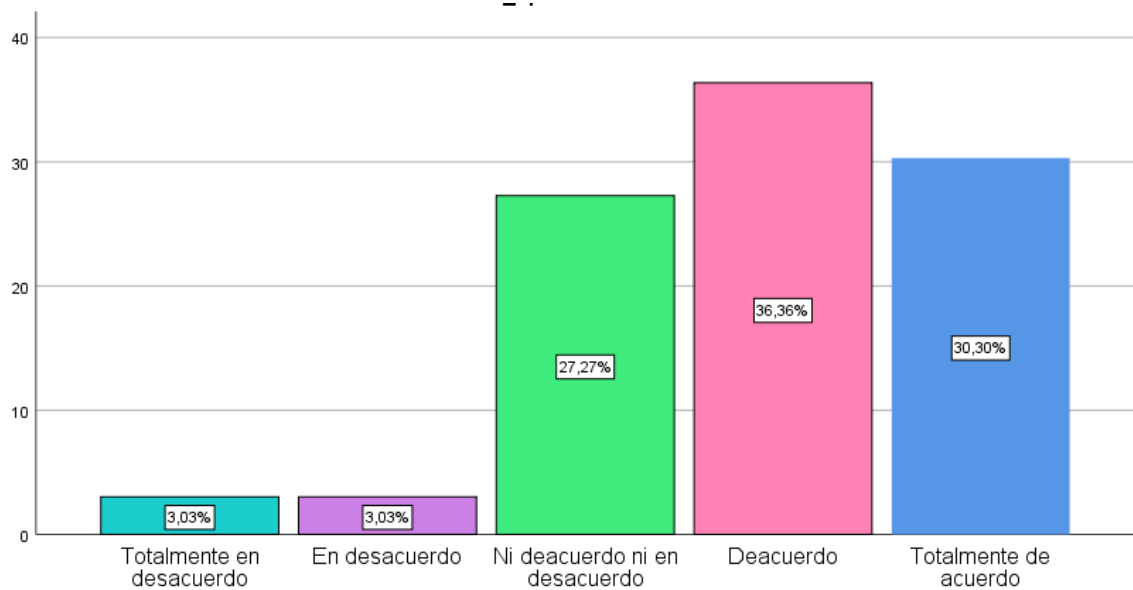
Tabla 20

Apertura institucional para probar formas innovadoras de resolver problemas

			Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente	en 1	3,0	3,0
	desacuerdo			
	En desacuerdo	1	3,0	6,1
	Ni de acuerdo ni	en 9	27,3	33,3
	desacuerdo			
	De acuerdo	12	36,4	69,7
	Totalmente de acuerdo	10	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 17

Apertura institucional para probar formas innovadoras de resolver problemas



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo totalmente en desacuerdo, uno (3,0 %) en desacuerdo, nueve (27,3 %) neutrales, doce (36,4 %) de acuerdo y diez (30,3 %) totalmente de acuerdo. En total, veintidós colaboradores (66,7 %) perciben que existe apertura para probar formas innovadoras de resolver problemas, pero la cantidad de respuestas neutras indica que aún puede fortalecerse en toda la organización.

Preguntado por ello, sí que existe apertura para probar formas innovadoras de resolver problemas, es una actitud de cambio y mejora continua de los procesos en la organización. Esto se alinea con Ferreira Lerma (2023), que expresa que las culturas flexibles permiten integrar nuevas estrategias que mejoren la eficiencia y el compromiso. La impresión resultante apoya esa visión en que se trata de una administración viva, que sabe adaptarse.

18.- ¿Existe capacitación continua para los colaboradores?

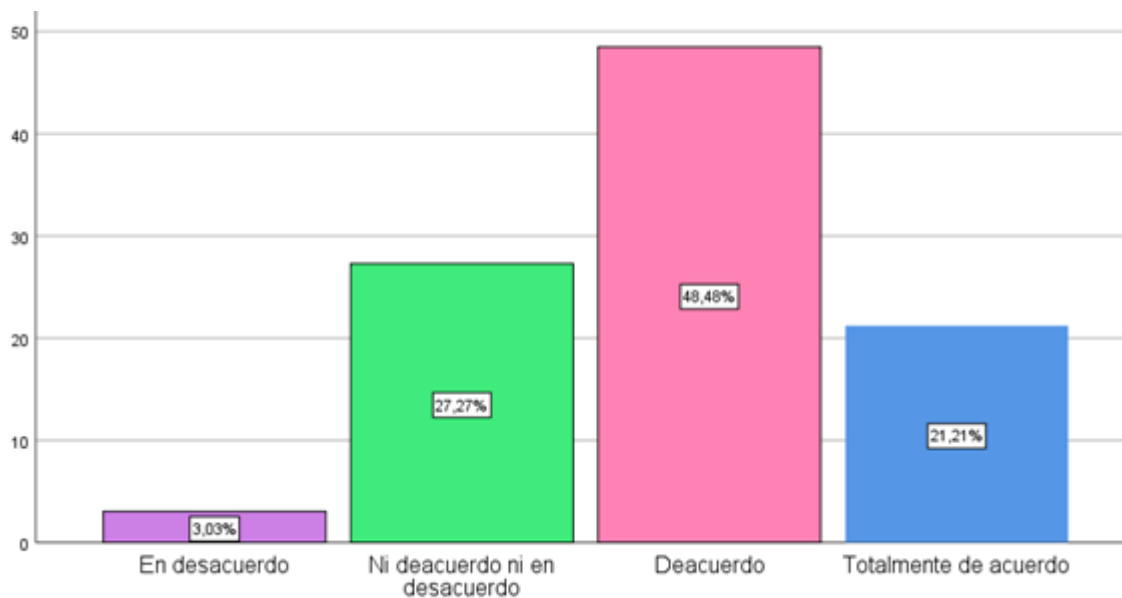
Tabla 21

Existencia de capacitación continua para los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	3,0	3,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	27,3	30,3
	De acuerdo	16	48,5	78,8
	Totalmente de acuerdo	7	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 18

Existencia de capacitación continua para los colaboradores



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo en desacuerdo, nueve (27,3 %) neutrales, dieciséis (48,5 %) de acuerdo y siete (21,2 %) totalmente de acuerdo. En total, veintitrés personas (69,7 %) creen que hay capacitación continua para los colaboradores, lo que evidencia el esfuerzo institucional por desarrollar al personal, pero que puede

mejorar en frecuencia y pertinencia.

Preguntado, sí se observa capacitación continua para los colaboradores; evidenciándose el compromiso institucional con el desarrollo profesional y actualización del personal. Estos resultados coinciden con los de Reyes Pedraza et al. (2021), que afirman que la formación continua refuerza la motivación, la innovación. Los resultados confirman esta afirmación, ya que la institución promueve el aprendizaje como un valor de su cultura.

19.- ¿Se aplica en el trabajo diario lo aprendido en las capacitaciones?

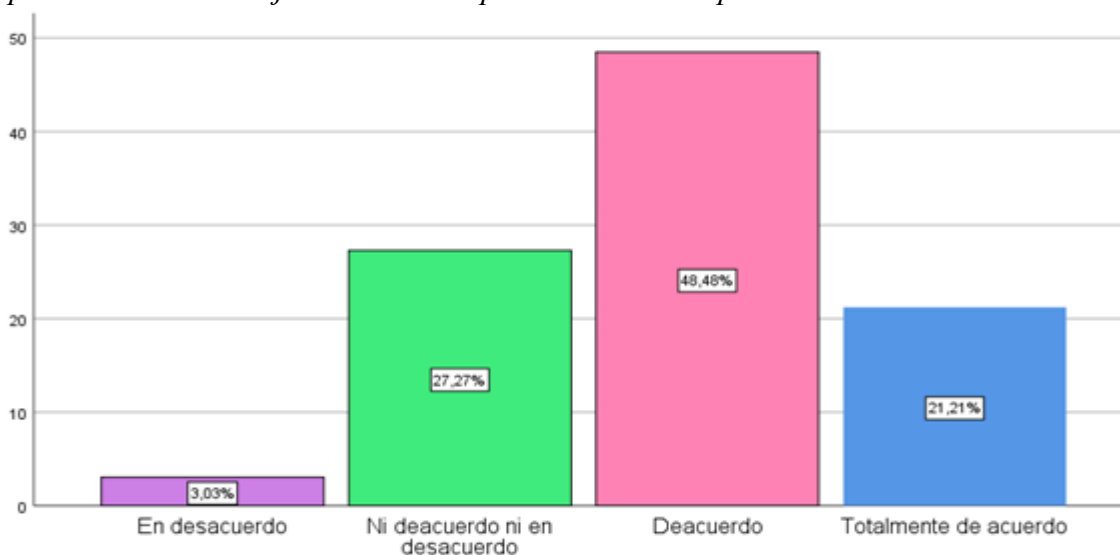
Tabla 22

Aplicación en el trabajo diario de lo aprendido en las capacitaciones

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	3,0	3,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	27,3	30,3
	De acuerdo	16	48,5	78,8
	Totalmente de acuerdo	7	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 19

Aplicación en el trabajo diario de lo aprendido en las capacitaciones



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo en desacuerdo, nueve (27,3 %) neutrales, dieciséis (48,5 %) de acuerdo y siete (21,2 %) totalmente de acuerdo. En total, veintitrés personas (69,7 %) consideran que aplican en el trabajo diario lo aprendido en las capacitaciones, demostrando la transferencia de conocimientos; Sin embargo, algunas respuestas neutras señalan que aún puede fortalecerse.

Ante la pregunta, sí se aplica lo aprendido en las capacitaciones en el trabajo diario, evidenciando que existe transferencia de conocimiento y cultura de mejora continua. El resultado se alinea con Conforme (2024), el cual menciona que el aprendizaje organizacional se logra cuando las habilidades aprendidas se aplican en el día a día. Lo encontrado apoya esta idea al mostrar una práctica institucional que articula la formación con la efectividad en el trabajo.

20.- ¿Las actividades desarrolladas responden a las necesidades de la comunidad?

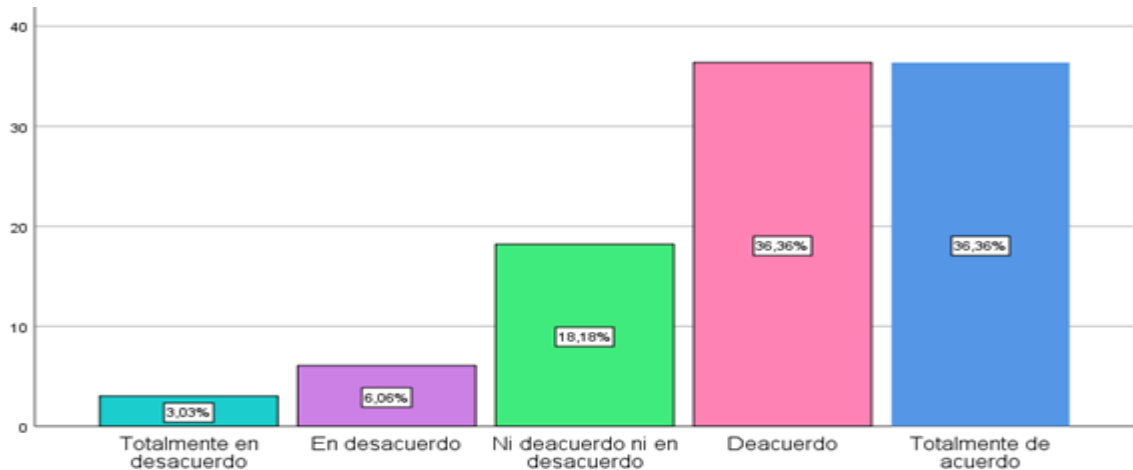
Tabla 23

Correspondencia de las actividades institucionales con las necesidades de la comunidad

			Porcentaje	Porcentaje
Válido	Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Totalmente	en 1	3,0	3,0	3,0
desacuerdo				
En desacuerdo	2	6,1	6,1	9,1
Ni de acuerdo ni	en 6	18,2	18,2	27,3
desacuerdo				
De acuerdo	12	36,4	36,4	63,6
Totalmente de acuerdo	12	36,4	36,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Gráfico 20

Correspondencia de las actividades institucionales con las necesidades de la comunidad



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo totalmente en desacuerdo, dos (6,1 %) en desacuerdo, seis (18,2 %) neutrales, doce (36,4 %) de acuerdo y doce (36,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veinticuatro colaboradores (72,8 %) opinan que las actividades desarrolladas responden a las necesidades de la comunidad, demostrando compromiso institucional con la comunidad y la congruencia con la misión.

Ante la pregunta, sí se nota que las actividades desarrolladas responden a las necesidades de la comunidad; demostrando una administración preocupada por el entorno y en concordancia con la misión institucional.

Lo que concuerda con Ferreira Lerma (2023), al decir que la cultura organizacional se fortalece cuando crea valor social y se conecta con su entorno. Los resultados reafirman la asociación al mostrar responsabilidad social y compromiso colectivo en la organización.

21.- ¿Existe interés institucional en mantener buenas relaciones con los usuarios del servicio?

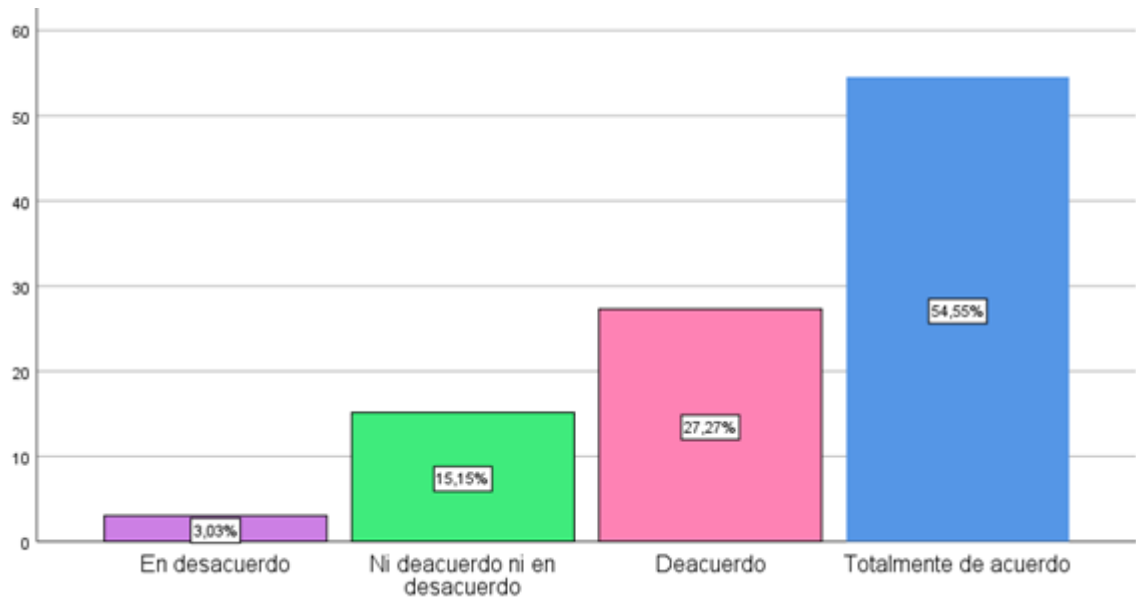
Tabla 24

Interés institucional en mantener buenas relaciones con los usuarios del servicio

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	3,0	3,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	15,2	18,2
	De acuerdo	9	27,3	45,5
	Totalmente de acuerdo	18	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 21

Interés institucional en mantener buenas relaciones con los usuarios del servicio



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo en desacuerdo, cinco (15,2 %) neutrales, nueve (27,3 %) de acuerdo y dieciocho (54,5 %) totalmente de acuerdo. En total, veintisiete personas (81,8 %) opinan que existe interés institucional en mantener buenas relaciones con los usuarios del servicio, demostrando ser una institución

con cultura organizacional de servicio, empatía y preocupación por la comunidad. Ante la pregunta, sí existe institucional en mantener buenas relaciones con los usuarios del servicio; es una cultura preocupada por la calidad, empatía y atención a la comunidad.

Estos resultados concuerdan con Godoy Medina (2023), en que la interacción respetuosa y de colaboración con los beneficiarios fortalece la satisfacción laboral y la imagen institucional. Los hallazgos se alinean con esta perspectiva en que la organización promueve comportamientos de servicio en línea con sus valores y compromiso social.

22.- ¿Las condiciones contractuales actuales son justas y claras?

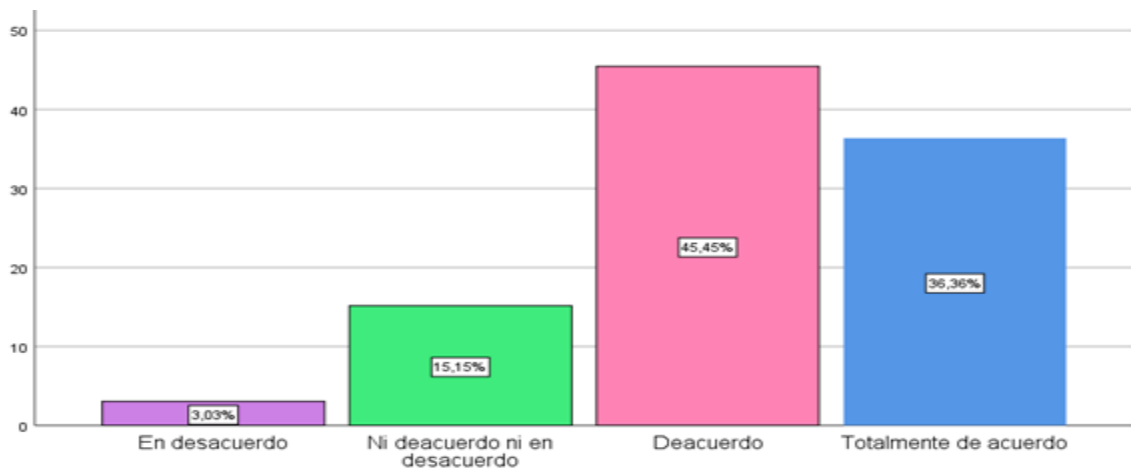
Tabla 25

Claridad y justicia de las condiciones contractuales actuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Válido			válido	acumulado	
	En desacuerdo	1	3,0	3,0	3,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	15,2	15,2	18,2
	De acuerdo	15	45,5	45,5	63,6
	Totalmente de acuerdo	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Gráfico 22

Claridad y justicia de las condiciones contractuales actuales



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo en desacuerdo, cinco (15,2 %) neutrales, quince (45,5 %) de acuerdo y doce (36,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veintisiete personas (81,9 %) opinan que las condiciones contractuales son justas y claras, demostrando transparencia y estabilidad laboral, aunque las respuestas neutras revelan que hay margen para mejorar la comunicación en este sentido.

A la pregunta, las condiciones contractuales actuales son equitativas y transparentes; es un reflejo de un entorno laboral con confianza, transparencia y estabilidad entre los trabajadores. Estos hallazgos concuerdan con Salas Ibarra et al. (2021), quienes afirman que la justicia en las condiciones laborales genera motivación y permanencia del personal. La percepción encontrada se alinea con este concepto en que la institución genera relaciones laborales justas y confiables.

23.- ¿La institución ofrece igualdad de oportunidades para todos los colaboradores?

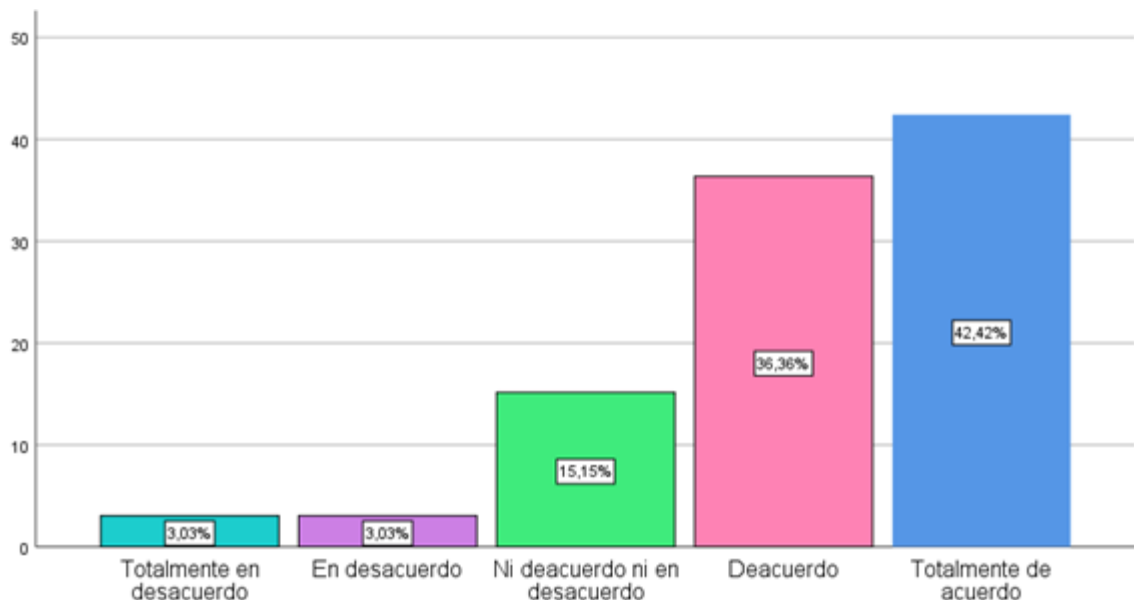
Tabla 26

Igualdad de oportunidades para todos los colaboradores en la institución

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	en 1	3,0	3,0
	En desacuerdo	1	3,0	6,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	15,2	21,2
	De acuerdo	12	36,4	57,6
	Totalmente de acuerdo	14	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 23

Igualdad de oportunidades para todos los colaboradores en la institución



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo totalmente en desacuerdo, uno (3,0 %) desacuerdo, cinco (15,2 %) neutrales, doce (36,4 %) de acuerdo y catorce (42,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veintiséis colaboradores (78,8 %) consideran que la

institución ofrece igualdad de oportunidades para todos los colaboradores, creando un ambiente justo e inclusivo, aunque algunos tienen percepciones neutrales o de duda.

Con respecto a la pregunta, sí se considera que la institución ofrece igualdad de oportunidades para todos los colaboradores; esto demuestra un ambiente organizacional justo, inclusivo y con justicia laboral. Lo encontrado coincide con Olaz Capitán (2024), al señalar que la equidad y la justicia organizacional son determinantes del bienestar productivo. El resultado se alinea con esa visión en que la organización promueve políticas de igualdad que refuerzan la cohesión y la satisfacción de la plantilla.

24.- ¿Tiene la posibilidad de acceder a procesos de formación o capacitación?

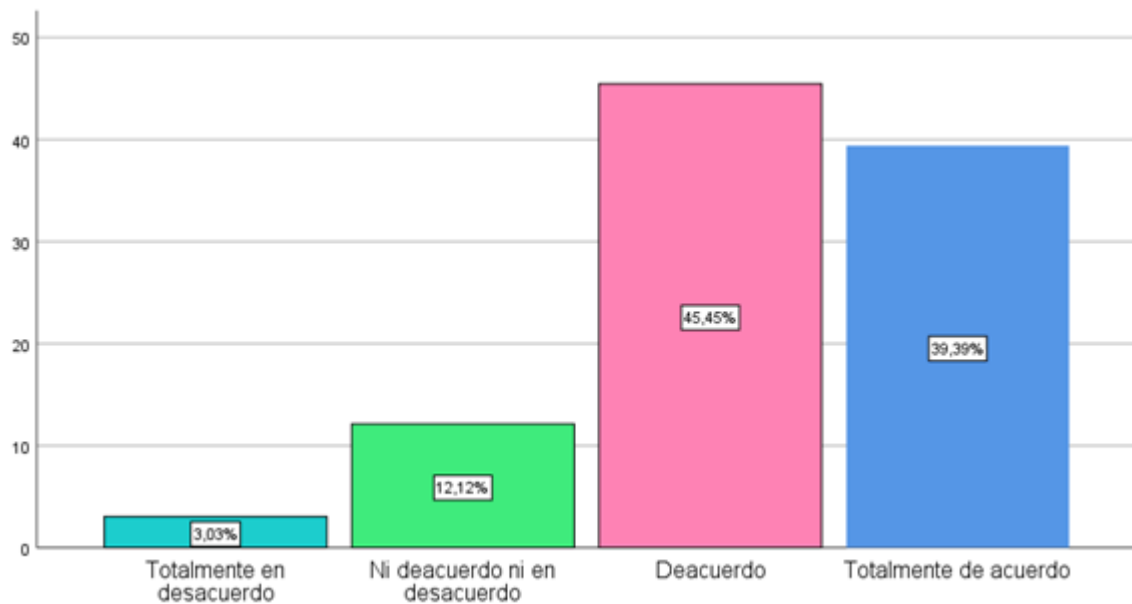
Tabla 27

Posibilidad de acceder a procesos de formación o capacitación

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente	en 1	3,0	3,0	3,0
	desacuerdo				
	Ni de acuerdo ni	en 4	12,1	12,1	15,2
	desacuerdo				
	De acuerdo	15	45,5	45,5	60,6
	Totalmente de acuerdo	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Gráfico 24

Igualdad de oportunidades para todos los colaboradores en la institución



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo totalmente en desacuerdo, cuatro (12,1 %) neutrales, quince (45,5 %) de acuerdo y trece (39,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veintiocho personas (84,9 %) opinan que tienen la posibilidad de acceder a procesos de formación o capacitación, evidenciando que es una organización con acceso a procesos de capacitación y mejora continua del talento humano.

Ante la pregunta, sí se observa que los colaboradores tienen acceso a procesos de formación o capacitación; esto refleja una gestión preocupada por el desarrollo de su talento humano y actualización profesional. El resultado se relaciona con Molina-Vicuña (2023), en que las oportunidades de capacitación refuerzan la motivación y la autoestima laboral. Los hallazgos apoyan esta noción en que la institución fomenta el aprendizaje permanente como cultura de mejora.

25.- ¿Se siente satisfecho(a) con el trabajo que realiza en esta institución?

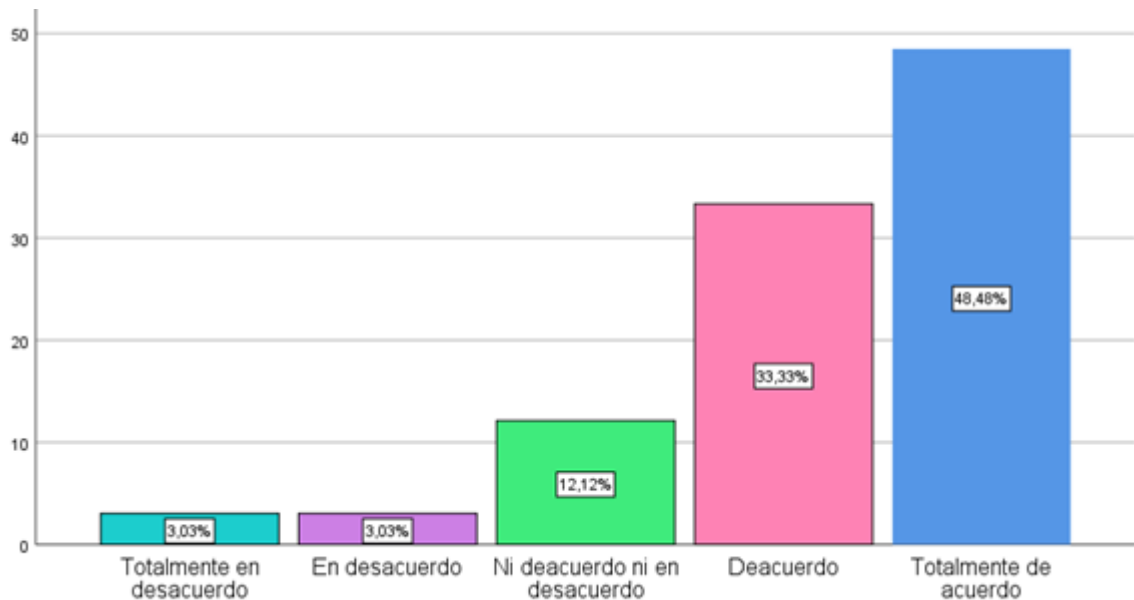
Tabla 28

Satisfacción con el trabajo que se realiza en la institución

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	3,0	3,0
	En desacuerdo	4	12,1	18,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	33,3	51,5
	Totalmente de acuerdo	16	48,5	100,0
	Total	33	100,0	

Gráfico 25

Satisfacción con el trabajo que se realiza en la institución



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo totalmente en desacuerdo, uno (3,0 %) en desacuerdo, cuatro (12,1 %) neutrales, once (33,3 %) de acuerdo y dieciséis (48,5 %) totalmente de acuerdo. En total, veintisiete colaboradores (81,8 %) están

satisfechos con el trabajo que realizan en esta institución, evidenciando una buena opinión del propio desempeño y un ambiente laboral satisfactorio.

A la pregunta, si están satisfechos con el trabajo que realizan en la institución; esto refleja una actitud favorable, de realización y compromiso con el trabajo que realizan. Lo anterior coincide con lo que señalan Rojas Gutiérrez et al. (2021), en el sentido de que la satisfacción laboral se asocia al reconocimiento y la armonía en las relaciones interpersonales. Y esto concuerda con esa visión en que se manifiesta un ambiente que integra el bienestar individual con los objetivos de la organización.

26.- ¿Se encuentra conforme con las condiciones generales de su entorno laboral?

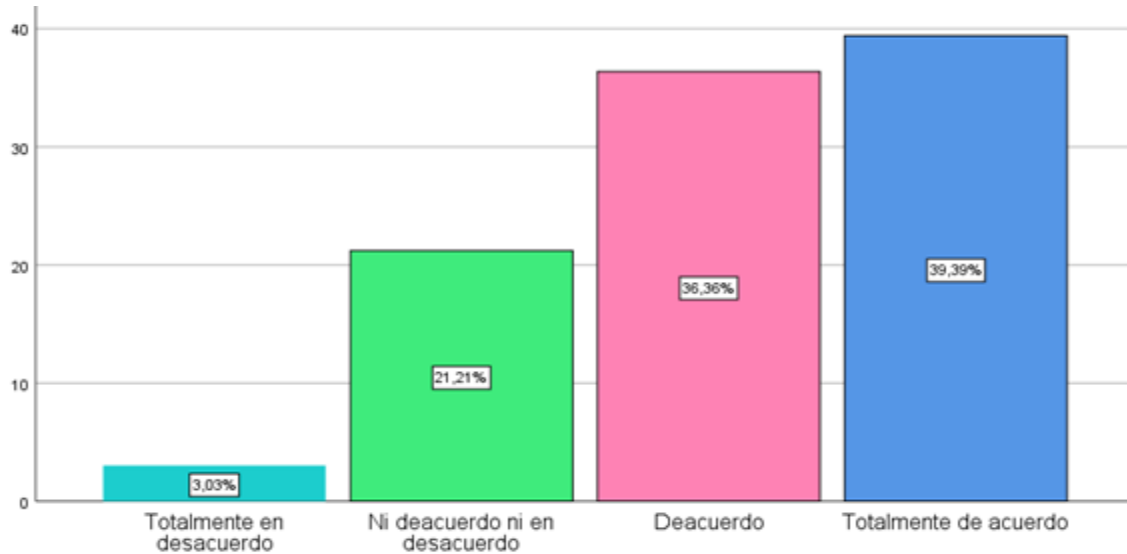
Tabla 29

Conformidad con las condiciones generales del entorno laboral

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	en 1	3,0	3,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	21,2	24,2
	De acuerdo	12	36,4	60,6
	Totalmente de acuerdo	13	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 26

Conformidad con las condiciones generales del entorno laboral



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo totalmente en desacuerdo, siete (21,2 %) neutrales, doce (36,4 %) de acuerdo y trece (39,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veinticinco personas (75,8 %) están de acuerdo con las condiciones generales de su entorno laboral, aunque algunos tienen posiciones neutrales que demuestran aspectos por mejorar.

Con respecto a la pregunta, sí hay conformidad con las condiciones generales del entorno laboral; se sienten satisfechos con los espacios físicos, las relaciones y la organización.

Estos hallazgos concuerdan con Salas Ibarra et al. (2021), que señalan que un buen ambiente laboral impacta en la satisfacción y la productividad. Los hallazgos coinciden con esta postura en que la institución proporciona las condiciones para el bienestar y el buen desempeño.

27.- ¿El espacio físico de trabajo es adecuado para realizar sus tareas?

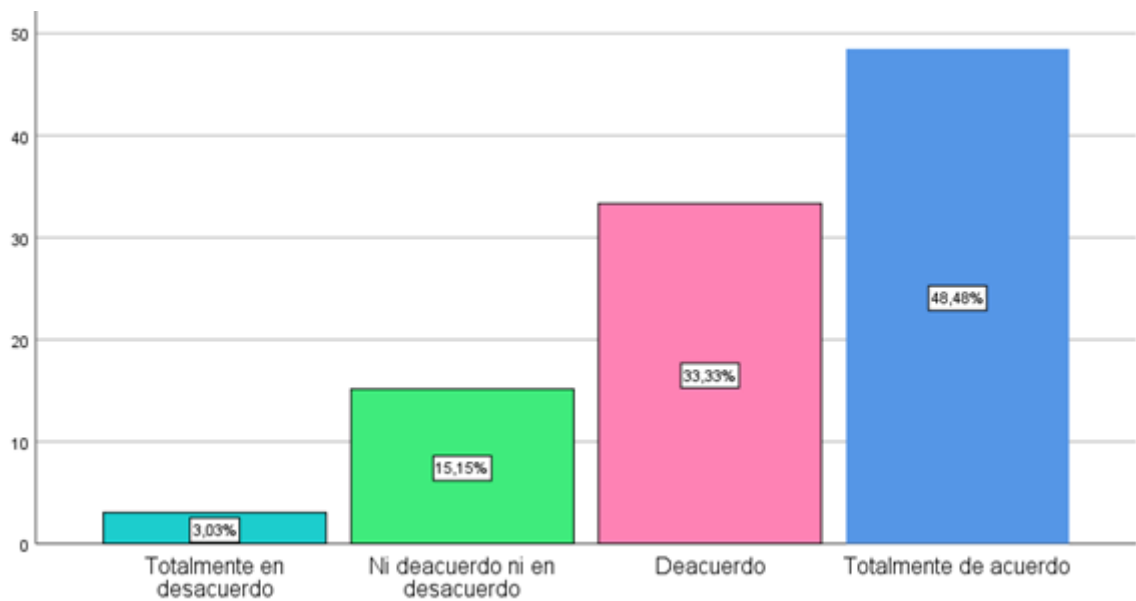
Tabla 30

Adecuación del espacio físico de trabajo para realizar las tareas

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	en 1	3,0	3,0
	Ni de acuerdo ni de desacuerdo	en 5	15,2	18,2
	De acuerdo	11	33,3	51,5
	Totalmente de acuerdo	16	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 27

Adecuación del espacio físico de trabajo para realizar las tareas



Análisis e interpretación:

Uno (3,0 %) estuvo totalmente en desacuerdo, cinco (15,2 %) neutrales, once (33,3 %) de acuerdo y dieciséis (48,5 %) totalmente de acuerdo. En total, veintisiete personas (81,8 %) creen que el espacio físico es adecuado para realizar sus tareas, evidenciando una infraestructura y un ambiente favorable, pero en el que algunos

ven margen de mejora.

A la pregunta sobre, si el espacio físico es adecuado para realizar las tareas, la respuesta en su mayoría es positiva, demostrando que la infraestructura institucional permite desarrollar las actividades en forma cómoda y funcional. Este hallazgo concuerda con Sánchez Montero et al. (2021), que afirman que los entornos seguros y ergonómicos favorecen la concentración, disminuyen el estrés y aumentan la motivación. Los resultados respaldan esta afirmación al descubrir una administración preocupada por el bienestar físico y mental de su personal.

28.- ¿Las instalaciones de la institución ofrecen comodidad y seguridad?

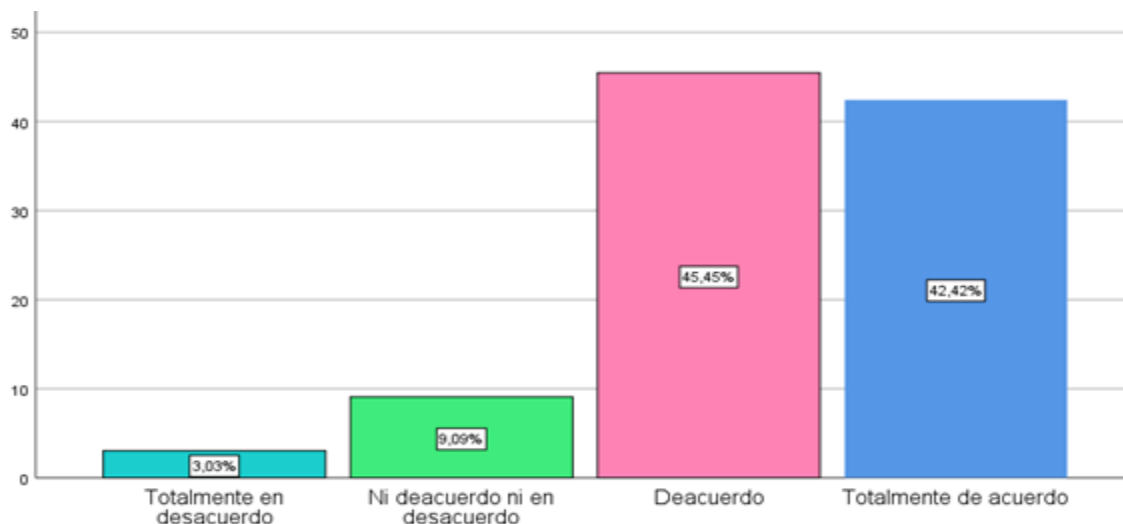
Tabla 31

Comodidad y seguridad en las instalaciones de la institución

			Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Totalmente	en 1	3,0	3,0
	desacuerdo			
	Ni de acuerdo ni	en 3	9,1	12,1
	desacuerdo			
	De acuerdo	15	45,5	57,6
	Totalmente de acuerdo	14	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 28

Comodidad y seguridad en las instalaciones de la institución



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) se mostró en total desacuerdo, tres (9,1 %) neutrales, quince (45,5 %) de acuerdo y catorce (42,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veintinueve personas (87,9 %) opinan que las instalaciones son cómodas y seguras, lo que indica que cuentan con un ambiente físico seguro y propicio para trabajar, con percepciones mínimas de insatisfacción.

A la pregunta, sí se percibe que las instalaciones de la institución son cómodas y seguras; evidencia de que el ambiente físico es apropiado para el desarrollo de las actividades. El hallazgo se relaciona con Larrosa Morán et al. (2020), que señalan que la buena administración de los recursos y la infraestructura refuerza la satisfacción y el compromiso institucional. La mirada favorable concuerda en que es un ambiente seguro que genera confianza y estabilidad.

29.- ¿Usted dispone de los materiales y equipos necesarios para cumplir sus funciones?

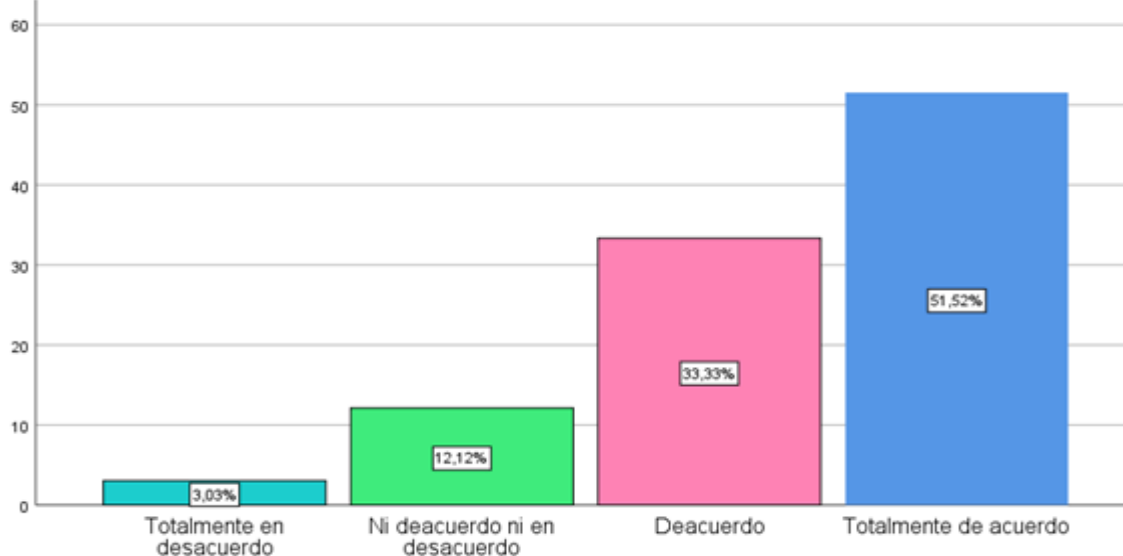
Tabla 32

Disponibilidad de materiales y equipos necesarios para cumplir las funciones

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	en 1	3,0	3,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	en 4	12,1	15,2
	De acuerdo	11	33,3	48,5
	Totalmente de acuerdo	17	51,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 29

Disponibilidad de materiales y equipos necesarios para cumplir las funciones



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo totalmente en desacuerdo, cuatro (12,1 %) neutrales, once (33,3 %) de acuerdo y diecisiete (51,5 %) totalmente de acuerdo. En total, veintiocho personas (84,8 %) consideran que cuentan con los materiales y equipos para realizar sus funciones, demostrando una apropiada dotación institucional y una eficiente administración de los recursos laborales.

Ante la pregunta, sí se observa que los colaboradores cuentan con los materiales y

equipos para realizar sus funciones; demostrando que existe una buena provisión de materiales y equipos y una buena administración de los recursos de trabajo. Lo encontrado se alinea con Larrosa Morán et al. (2020), en que el acceso igualitario a instrumentos apropiados favorece el rendimiento y el clima organizacional. Esto se conecta con esta perspectiva en que la institución proporciona las condiciones necesarias para la productividad y la cooperación.

30.- ¿La institución asegura el mantenimiento de los recursos de trabajo?

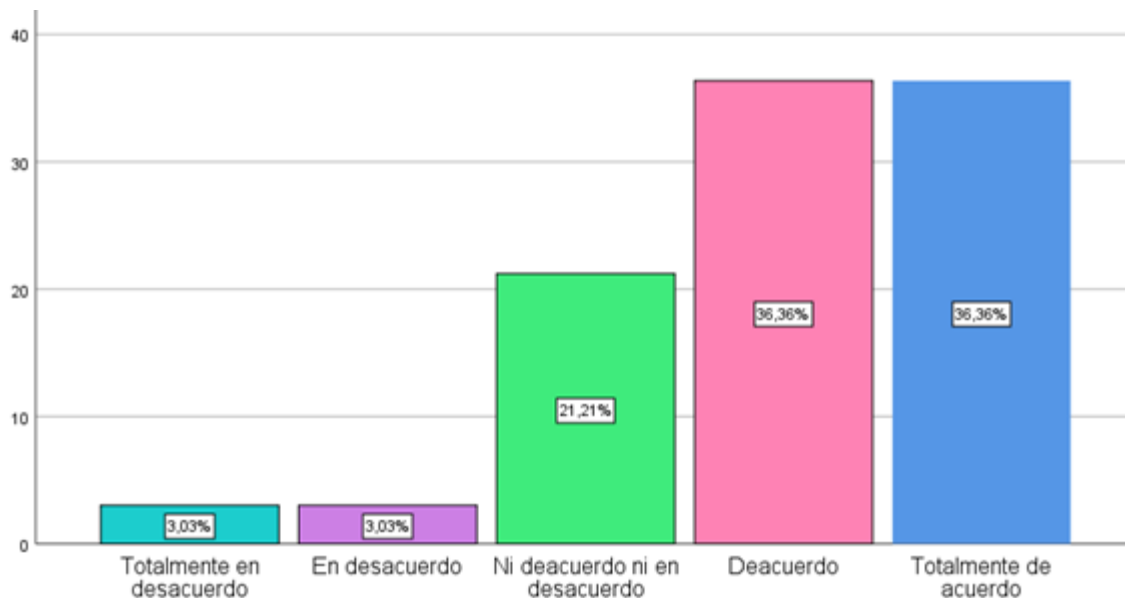
Tabla 33

Mantenimiento de los recursos de trabajo por parte de la institución

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente	en 1	3,0	3,0
	desacuerdo			
	En desacuerdo	1	3,0	6,1
	Ni de acuerdo ni	en 7	21,2	27,3
	desacuerdo			
	De acuerdo	12	36,4	63,6
	Totalmente de acuerdo	12	36,4	100,0
	Total	33	100,0	

Gráfico 30

Mantenimiento de los recursos de trabajo por parte de la institución



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo totalmente en desacuerdo, uno (3,0 %) en desacuerdo, siete (21,2 %) neutrales, doce (36,4 %) de acuerdo y doce (36,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veinticuatro personas (72,8 %) opinan que la institución asegura el mantenimiento de los recursos de trabajo, demostrando el compromiso institucional con la sostenibilidad y el cuidado de los materiales.

Ante la pregunta, sí, la institución asegura el mantenimiento de los recursos de trabajo; es una forma de administración preocupada por la sostenibilidad y el cuidado de los bienes institucionales. Este hallazgo concuerda con Sánchez Montero et al. (2021), en que el hecho de conservar los recursos genera confianza y refuerza el sentido de pertenencia. Los hallazgos confirman esta afirmación al revelar una práctica organizacional preocupada por conservar sus herramientas de trabajo.

31.- ¿La carga de trabajo asignada es adecuada?

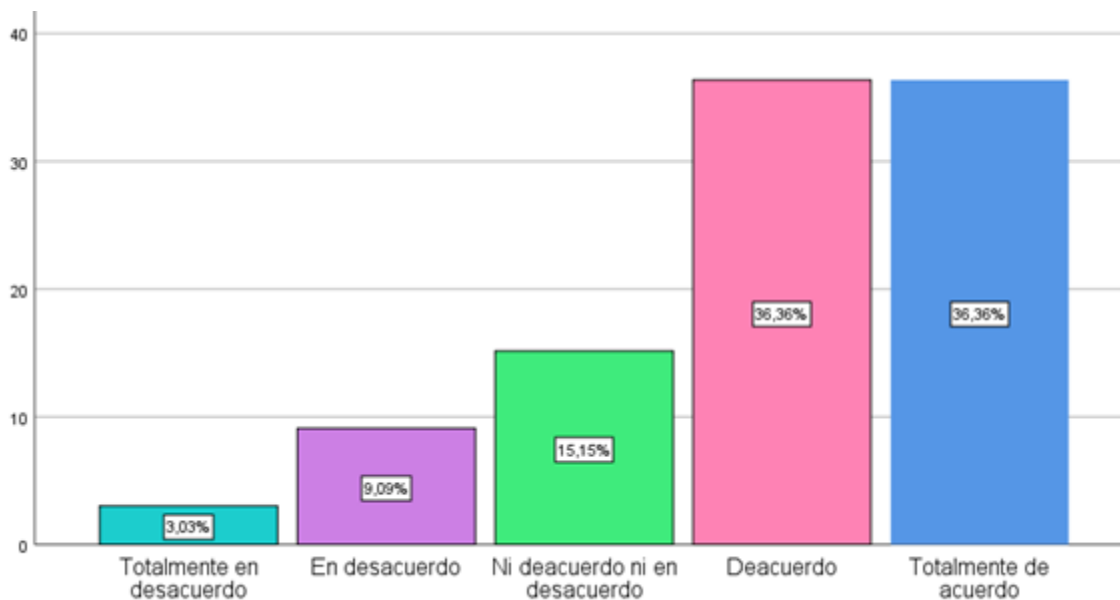
Tabla 34

Adecuación de la carga de trabajo asignada

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	9,1	9,1
	En desacuerdo	5	15,2	24,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	36,4	60,7
	De acuerdo	12	36,4	97,1
	Totalmente de acuerdo	12	36,4	100,0
	Total	33	100,0	

Gráfico 31

Adecuación de la carga de trabajo asignada



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) se mostró totalmente en desacuerdo, tres (9,1 %) en desacuerdo, cinco (15,2 %) neutrales, doce (36,4 %) de acuerdo y doce (36,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veinticuatro personas (72,8 %) opinan que la carga

de trabajo que se les asigna es adecuada, lo que indica que existe una repartición justa y están satisfechos con la planificación del trabajo.

A la pregunta de que, si la carga de trabajo es adecuada, sí se considera que la carga es adecuada; esto demuestra una repartición de tareas que benefician la eficiencia y bienestar laboral. Esto concuerda con lo que afirman Rodríguez Villanueva y Huapaya Flores (2021), que una distribución equitativa de tareas evita la sobrecarga y optimiza la productividad. Esto se relaciona con su propuesta al mostrar una planificación que equilibra responsabilidades y habilidades del personal.

32.- ¿El tiempo es óptimo para cumplir con sus tareas?

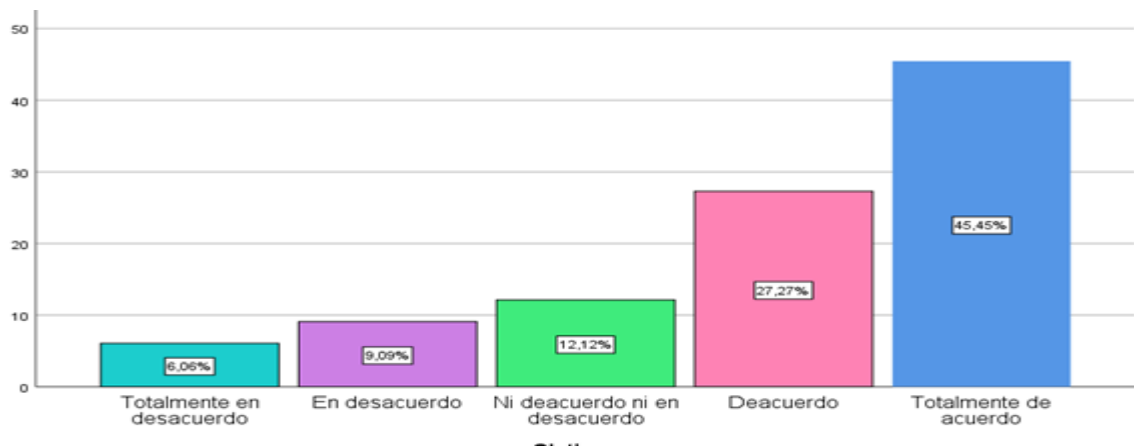
Tabla 35

Optimización del tiempo para cumplir con las tareas laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Válido	Totalmente	en 2	6,1	6,1	6,1
	desacuerdo				
	En desacuerdo	3	9,1	9,1	15,2
	Ni de acuerdo ni en 4				
	desacuerdo				
	De acuerdo	9	27,3	27,3	54,5
	Totalmente de acuerdo	15	45,5	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Gráfico 32

Optimización del tiempo para cumplir con las tareas laborales



Análisis e interpretación:

Dos colaboradores (6,1 %) estuvieron totalmente en desacuerdo, tres (9,1 %) en desacuerdo, cuatro (12,1 %) neutrales, nueve (27,3 %) de acuerdo y quince (45,5 %) totalmente de acuerdo. En total, 24 personas (72,8 %) opinan que el tiempo que se les da para realizar las actividades es óptimo, lo que indica una buena administración del tiempo y organización del trabajo.

A la pregunta, si se considera que el tiempo para realizar las actividades es óptimo; evidenciando una buena organización de las actividades y una buena administración del trabajo institucional. Los resultados se alinean con Godoy Medina (2023), cuya investigación indica que una adecuada gestión del tiempo mejora la satisfacción y disminuye el estrés laboral. El resultado se ajusta a esta concepción en que la institución organiza su planeación en función de criterios realistas de rendimiento.

33.- ¿Los logros individuales y colectivos son valorados en la institución?

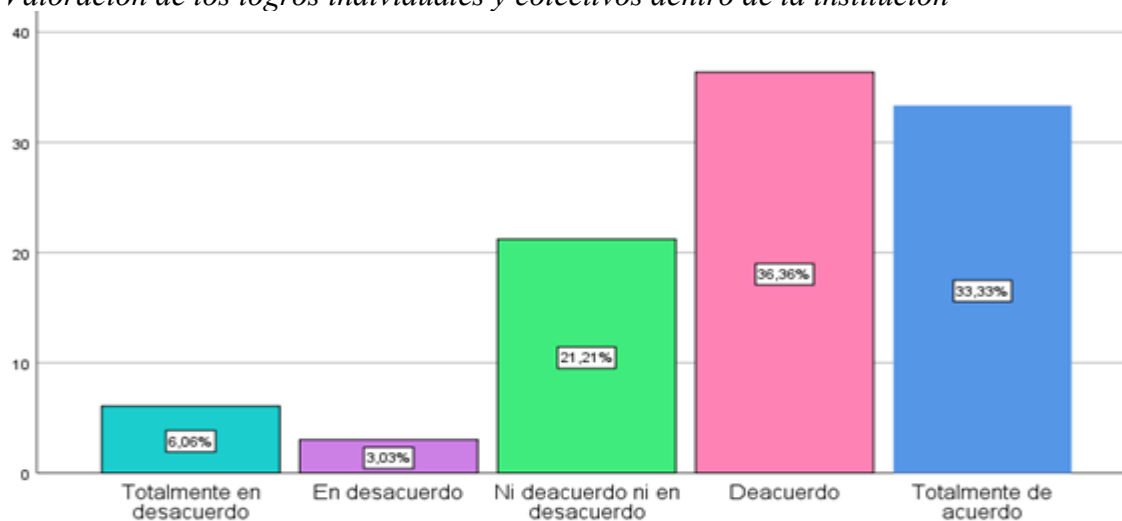
Tabla 36

Valoración de los logros individuales y colectivos dentro de la institución

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	6,1	6,1
	En desacuerdo	1	3,0	9,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	21,2	30,3
	De acuerdo	12	36,4	66,7
	Totalmente de acuerdo	11	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 33

Valoración de los logros individuales y colectivos dentro de la institución



Análisis e interpretación:

Dos colaboradores (6,1 %) estuvieron totalmente en desacuerdo, uno (3,0 %) en desacuerdo, siete (21,2 %) neutrales, doce (36,4 %) de acuerdo y once (33,3 %) totalmente de acuerdo. En total, veintitrés personas (69,7 %) consideran que los logros individuales y colectivos son valorados por la institución, demostrando reconocimiento institucional, aunque una parte se muestra neutral ante este hecho.

Ante la pregunta, sí se valoran los logros individuales y colectivos en la institución, evidenciando una práctica de reconocimiento que refuerza la motivación y el sentimiento de logro del personal. Este hallazgo coincide con Molina-Vicuña (2023), en que el reconocimiento de los logros fortalece la cohesión y la autoestima laboral. Los resultados se alinean en que la cultura organizacional se enfoca en valorar el esfuerzo y el compromiso colectivo.

34.- ¿El reconocimiento recibido influye positivamente en su motivación?

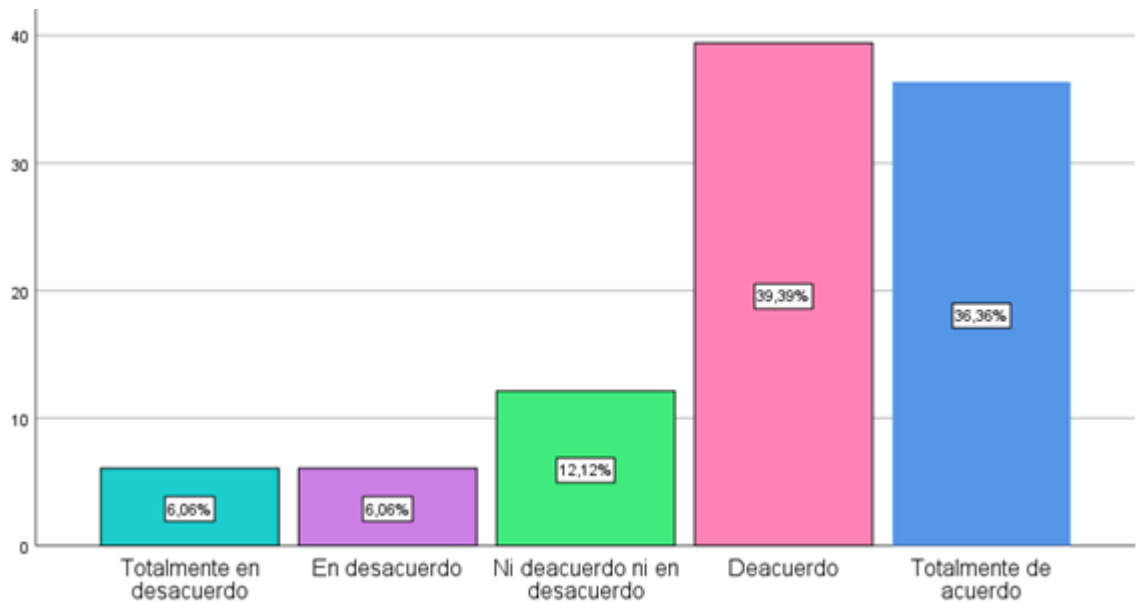
Tabla 37

Influencia del reconocimiento recibido en la motivación del colaborador

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente	en 2	6,1	6,1
	desacuerdo			
	En desacuerdo	2	6,1	12,1
	Ni de acuerdo ni en	4	12,1	24,2
	desacuerdo			
	De acuerdo	13	39,4	63,6
	Totalmente de acuerdo	12	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 34

Influencia del reconocimiento recibido en la motivación del colaborador



Análisis e interpretación:

Dos colaboradores (6,1 %) estuvieron totalmente en desacuerdo, dos (6,1 %) en desacuerdo, cuatro (12,1 %) neutrales, trece (39,4 %) de acuerdo y doce (36,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veinticinco personas (75,8 %) opinan que el reconocimiento sí que influye a su motivación, por lo que las prácticas de reconocimiento en el clima laboral son importantes.

Con respecto a que, si el reconocimiento impacta en su motivación, sí se percibe que el reconocimiento influye en la motivación de los colaboradores; es un reflejo de un entorno que valora el desempeño y el compromiso institucional. Lo anterior concuerda con lo hallado por Rojas Gutiérrez et al. (2021), en que la motivación del reconocimiento lleva a la cooperación y la confianza. El resultado confirma esta percepción al mostrar una gestión preocupada por el desarrollo emocional y profesional de su gente.

35.- ¿La participación de los colaboradores es valorada en la institución?

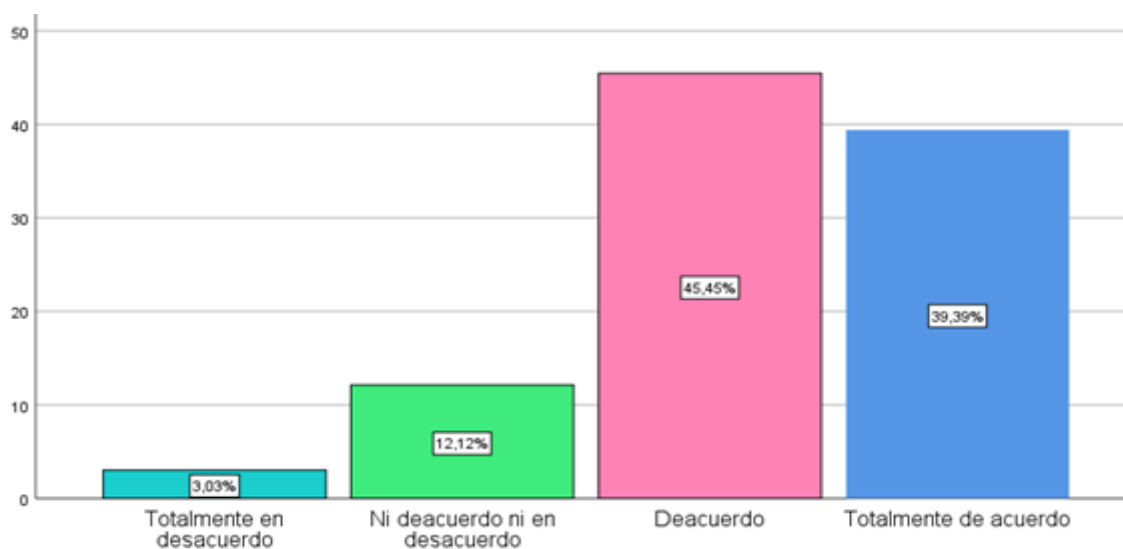
Tabla 38

Valoración de la participación de los colaboradores dentro de la institución

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	en 1	3,0	3,0
	Ni de acuerdo ni de desacuerdo	en 4	12,1	15,2
	De acuerdo	15	45,5	60,6
	Totalmente de acuerdo	13	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 35

Valoración de la participación de los colaboradores dentro de la institución



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) se mostró en totalmente en desacuerdo, cuatro (12,1 %) neutrales, quince (45,5 %) de acuerdo y trece (39,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veintiocho personas (84,9 %) consideran que su participación es valorada en la institución, demostrando que existe un ambiente participativo y de confianza, con pocas percepciones de indiferencia.

A la pregunta, sí se siente que los colaboradores son valorados en la institución, evidenciando un ambiente participativo donde existe comunicación, autonomía y pertenencia. Estos resultados concuerdan con Olaz Capitán (2024), ya que la participación en la toma de decisiones refuerza la identidad institucional y la satisfacción laboral. Lo encontrado se relaciona con esta afirmación en que se evidencia una administración que promueve la voz del trabajador como compromiso de la organización.

36.- ¿Existe disposición entre los colaboradores para apoyarse mutuamente?

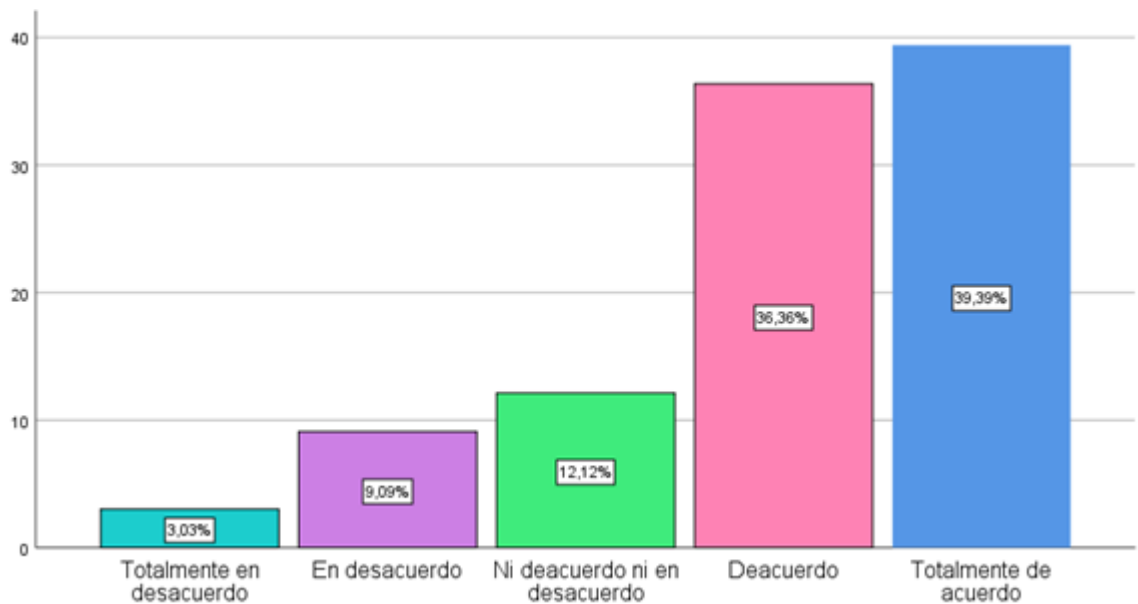
Tabla 39

Disposición de los colaboradores para apoyarse mutuamente

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	en 1	3,0	3,0
	En desacuerdo	3	9,1	12,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12,1	24,2
	De acuerdo	12	36,4	60,6
	Totalmente de acuerdo	13	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Gráfico 36

Disposición de los colaboradores para apoyarse mutuamente



Análisis e interpretación:

Un colaborador (3,0 %) estuvo totalmente en desacuerdo, tres (9,1 %) en desacuerdo, cuatro (12,1 %) neutrales, doce (36,4 %) de acuerdo y trece (39,4 %) totalmente de acuerdo. En total, veinticinco personas (75,8 %) perciben que hay disposición entre los compañeros para apoyarse mutuamente, lo que demuestra que existe cooperación, compañerismo y solidaridad institucional.

Ante la pregunta, sí existe disposición entre los compañeros de apoyarse mutuamente; demuestra un ambiente cooperativo, empático y de compañerismo. Lo anterior coincide con lo que señalan Rojas Gutiérrez et al. (2021) en que las buenas relaciones interpersonales refuerzan el trabajo en equipo y la productividad. El resultado apoya esta visión, revelando una estructura que fomenta la solidaridad y la cohesión institucional.

4.2. DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación demuestran que la cultura organizacional de la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel es un determinante del clima laboral, en concordancia con lo que plantea Ferreira Lerma (2023), al decir que una cultura fuerte genera motivación y compromiso en los colaboradores. En la institución estudiada, los valores, la misión y el sentido de pertenencia son factores que unen al personal, pero existen fallas en la comunicación y el liderazgo participativo. Esta dicotomía reafirma lo propuesto por Schein (2004), ya que la cultura se manifiesta en niveles internos que influyen en el comportamiento y las percepciones colectivas de los trabajadores.

Asimismo, los datos empíricos apoyan la perspectiva constructivista de Pagani y Manuele (2020), que conciben la cultura como un sistema simbólico en constante negociación. Los hallazgos revelan que las prácticas institucionales, los valores compartidos y la interacción diaria crean significados diferentes que moldean el ambiente de trabajo. Esta construcción social se relaciona con el clima laboral que proponen Bermejo-Salmon et al. (2022), en el que la motivación, la cooperación y la satisfacción son determinantes para el bienestar en la organización. De este modo, la Dirección Distrital es un reflejo de una cultura mixta, con elementos jerárquicos y colaborativos que definen la experiencia laboral.

En la capacidad de liderazgo y comunicación, los hallazgos se alinean con los de Martínez-Alcudia et al. (2021) y Molina-Vicuña (2023), en que la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional refuerzan la confianza y el sentido de pertenencia institucional. En la investigación se encontró que los empleados aprecian el trabajo en equipo, pero ven deficiencias en los canales de comunicación y la retroalimentación gerencial. Esto evidencia que el uso de estilos empáticos y participativos de liderazgo puede mejorar el clima laboral, en línea con las teorías conductuales y de motivación de Chiavenato (2011) y Robbins y Judge (2013).

Además, la asociación entre cultura, motivación y rendimiento que se aprecia en los resultados apoya las teorías de Guagua González (2024), en las que encuentra una correlación entre los valores culturales y la productividad laboral. Los resultados indicaron que la ética organizacional y la identificación con la misión refuerzan el compromiso personal, en línea con la teoría de valores en competencia de Quinn y Rohrbaugh (1983), citada por Vesga Rodríguez et al. (2020). La coexistencia de culturas jerárquicas y de clan en la Dirección Distrital muestra la necesidad de equilibrar la estructura con la participación para crear una cultura más innovadora y colaborativa.

Finalmente, la discusión evidencia que el clima laboral es un reflejo de la cultura organizacional, como afirman Reyes Pedraza et al. (2021) y Godoy Medina (2023). Los elementos que más aprecian los empleados —la estabilidad, la colaboración y el reconocimiento— se conectan con los principios de satisfacción laboral de Locke (1976, citado en De la Cruz-Portilla, 2020) y con los marcos de derechos humanos y trabajo digno de la Constitución del Ecuador (2008) y la LOSEP (2010). En ese sentido, la evidencia científica muestra que fortalecer la cultura organizacional, la comunicación y el liderazgo participativo es un camino para construir un clima organizacional saludable y sostenible en el sector público de Ecuador.

4.3. COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS

4.3.1 Hipótesis de trabajo (investigación)

Ha: La cultura organizacional influye en el clima laboral de la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San miguel, provincia Bolívar, en el año 2025.

Hipótesis nula

Ho: No existe relación significativa entre cultura organizacional y clima laboral.

Hipótesis alternativa

Hi: Se estima que los factores determinantes afectan significativamente la competitividad de la organización.

4.3.2 Nivel de significación

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Para la relación principal se cumple $p = 0,000 < 0,01$, por tanto la asociación es significativa al 1% (bilateral).

4.3.3 Selección del modelo estadístico

Datos: respuestas en escala Likert (ordinal).

Pruebas aplicadas: coeficiente Tau_b de Kendall (apropiado para datos ordinales y muestras pequeñas) y se menciona también el uso de Spearman para complementar.

Fiabilidad interna: Alfa de Cronbach = 0,977 (36 ítems), lo que indica alta consistencia interna antes de realizar correlaciones/AFE.

La elección de Kendall Tau_b y/o Spearman es correcta para este diseño correlacional con datos ordinales y N = 33.

4.3.4 Calculo coeficiente de correlación de Kendall

Tabla 40

Coefficiente de correlación de Kendall

Correlaciones			Clima Labora
Tau_b de Kendall	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	,656**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	33

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

Análisis y discusión del modelo estadístico

El coeficiente Kendall Tau_b obtenido entre cultura organizacional y clima laboral es de 0.656 con un valor de significancia de 0.000 y un tamaño de muestra de 33 participantes. Este resultado muestra una correlación positiva y fuerte entre las dos variables. Dado que el nivel de significancia es inferior a 0,01, se confirma que la correlación es estadísticamente significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis de investigación (Ha). El resultado muestra que el mayor nivel de cultura organizacional en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel está directamente relacionado con un mejor ambiente laboral. Esto significa que si en la institución se promueven valores, estándares claros, ética institucional, cooperación y pertenencia, los empleados sienten más satisfacción, bienestar y motivación en su entorno laboral.

4.4.5 Regla de decisión

Si $p \leq 0,01 \rightarrow$ Se rechaza Ho y se acepta Ha

Resultado de la tabla: $p = 0,000 \leq 0,01$

Por tanto, se rechaza Ho y se acepta Ha.

4.4.6 Criterios de interpretación del modelo de Kendall

0,60 a 0,79: fuerte correlación

Un valor de 0,656 se clasifica como un nivel de asociación fuerte y positivo, por lo que el impacto de la cultura organizacional en el clima laboral es significativo tanto estadística como prácticamente.

4.4.7 Decisión final

Los datos muestran que la cultura organizacional tiene un impacto significativo en el clima laboral en la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel en el año 2025. Esto confirma la hipótesis de trabajo propuesta y respalda la importancia de fortalecer la cultura institucional como medio para mejorar las condiciones laborales y las percepciones de los empleados.

4.4.8 Relaciones más significativas

Tabla 41

Relaciones más significativas

			Satisfaccion laboral	Condiciones laborales	Motivaciony_relac ioninterpersonal
Tau b de Ken dall	Valores_institu cionales	Coefic	,539**	,423**	,280*
		Sig.	0,000	0,002	0,047
	Etica_institucio nal	Coefic	,566**	,583**	,405**
		Sig.	0,000	0,000	0,003
	Sentidode_pert enencia	Coefic	,446**	,492**	,557**
		Sig.	0,001	0,000	0,000
	Normasy_pract icasinternas	Coefic	,549**	,415**	,450**
		Sig.	0,000	0,002	0,001
	Adaptacioal_ca mbio	Coefic	,650**	,339**	,513**
		Sig.	0,000	0,010	0,000

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

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

Análisis y discusión del modelo estadístico

Se utilizó el coeficiente Tau_b de Kendall para analizar la fuerza y dirección de la relación entre los componentes de la cultura organizacional y las dimensiones del clima laboral. Los

resultados muestran correlaciones positivas y estadísticamente significativas en la mayoría de las variables analizadas, lo que demuestra que fortalecer la cultura organizacional tiene un impacto directo en la mejora del clima laboral.

Relación 1: Cultura organizacional y satisfacción laboral

La satisfacción laboral tiene una correlación positiva significativa con todas las dimensiones evaluadas de la cultura organizacional:

Valores institucionales ($r = 0,539$; $p = 0,000$)

Ética Institucional ($r = 0,566$; $p = 0,000$)

Sentido de pertenencia ($r = 0,446$; $p = 0,001$)

Normas y prácticas internas ($r = 0,549$; $p = 0,000$)

Adaptación al cambio ($r = 0,650$; $p = 0,000$)

La adaptación al cambio tiene el mayor impacto en la satisfacción laboral, lo que sugiere que la gestión del cambio, la innovación y la flexibilidad de los procesos aumentan significativamente la satisfacción de los empleados.

Relación 2: Cultura organizacional y condiciones laborales

Las condiciones de trabajo dependen principalmente de:

Ética Institucional ($r = 0,583$; $p = 0,000$)

Normas y prácticas internas ($r = 0,415$; $p = 0,008$)

Sentido de pertenencia ($r = 0,492$; $p = 0,001$)

La ética institucional destaca como el componente con mayor énfasis en las condiciones de trabajo, indicando que los servidores públicos experimentan mejores condiciones cuando hay transparencia, apego a estándares y un comportamiento organizacional consistente.

Relación 3: Cultura organizacional y motivación-relaciones interpersonales

La motivación y las relaciones interpersonales están más fuertemente relacionadas con:

Sentido de pertenencia ($r = 0,557$; $p = 0,000$)

Adaptación al cambio ($r = 0,513$; $p = 0,000$)

Ética institucional ($r = 0,405$; $p = 0,003$)

El sentido de pertenencia es un elemento clave de esta dimensión, lo que demuestra que un sentido de integración, apoyo social y cohesión en el entorno laboral conduce a una mayor motivación y mejores conexiones entre colaboradores.

4.4.9 Regla de decisión

Si $p \leq 0,01$ o $p \leq 0,05 \rightarrow$ Existe una relación estadísticamente significativa \rightarrow Se rechaza H_0

Si $p > 0,05 \rightarrow$ Sin correlación \rightarrow Se acepta H_0

En todos los casos en los que $p \leq 0,01$, se demuestra un grado significativo de correlación al nivel del 1%. Todas las correlaciones obtenidas cumplen este criterio.

4.4.10 Criterios de interpretación del modelo de Kendall

0,20 a 0,39 = Relación débil

0,40 a 0,59 = Relación moderada

0,60 a 0,79 = Relación fuerte

Los coeficientes reportados oscilan entre 0,405 y 0,650, lo que indica asociaciones moderadas a fuertes, con especial atención en:

Adaptación al cambio

Ética institucional

Sentido de pertenencia

4.4.11 Decisión final

Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_a):

La cultura organizacional influye significativamente en el clima laboral de la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel en el año 2025.

Esto sugiere que mejorar los factores culturales institucionales incide directamente en la satisfacción laboral, las condiciones laborales y la motivación del personal.

CONCLUSIONES

El análisis realizado permitió confirmar que la cultura organizacional tiene un impacto significativo en el clima laboral en la dirección distrital 02D03 Chimbo – San Miguel. Se demostró una fuerte y positiva correlación entre las dos variables, especialmente en dimensiones como ética institucional, sentido de pertenencia y adaptación al cambio. El fortalecimiento de los valores, la comunicación efectiva y la participación de los colaboradores contribuyen directamente a la creación de un ambiente de trabajo más armonioso, motivador y productivo, elementos esenciales para el logro de las metas institucionales y el fortalecimiento de la gestión educativa.

En relación con los factores esenciales de la cultura organizacional, se determinó que la institución cuenta con una estructura formal y ciertos principios organizacionales; Sin embargo, se evidencian debilidades en la aplicación práctica de los valores, la comunicación interna y el reconocimiento del desempeño. Estos factores influyen en la percepción de los colaboradores sobre su compromiso y sentido de pertenencia. Por lo tanto, es necesario fortalecer la cultura institucional basada en la confianza, la participación y la ética, que fortalezca la identidad de la organización y la cohesión del equipo de trabajo.

En cuanto a las dimensiones dominantes del clima laboral, los resultados muestran que la satisfacción laboral, la motivación y las relaciones interpersonales dependen directamente del liderazgo, la comunicación y las condiciones laborales percibidas. Aunque hay aspectos positivos de la colaboración entre colaboradores, persisten tensiones debido a la participación limitada en la toma de decisiones y el escaso reconocimiento institucional. Fortalecer la comunicación y la gestión participativa se presenta como una estrategia central para mejorar el clima laboral y aumentar el compromiso de los colaboradores con la misión institucional.

La correlación estadística entre cultura organizacional y clima laboral mostró una correlación moderada a fuerte (valores de r entre 0,405 y 0,650), mostrando un efecto directo y significativo entre ambas variables. En particular, la adaptación al cambio, la ética institucional y el sentido de pertenencia mostraron el nivel más alto de relaciones. Se confirma que promover una cultura flexible, ética y participativa tiene un efecto positivo en la motivación, la satisfacción y el desempeño de los colaboradores, fortaleciendo así una gestión más eficiente y humana.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel implementar programas de fortalecimiento institucional encaminados a desarrollar una cultura organizacional sólida y acorde con los valores del servicio público. Es importante crear políticas de comunicación interna más efectivas, promover la gestión participativa y reforzar una visión compartida que fomente la cooperación, la transparencia y el compromiso entre todos los colaboradores. Estas acciones contribuirán a mejorar el clima laboral, aumentar la productividad y el sentido de pertenencia institucional.

Se recomiendan seminarios de sensibilización y capacitación continua sobre valores institucionales, ética profesional y trabajo en equipo para mejorar los factores esenciales de la cultura organizacional. También se propone fortalecer estrategias de comunicación ascendente y descendente que garanticen que los colaboradores conozcan y se identifiquen con la misión y visión de la institución, crear un espacio para el diálogo fortalecerá la confianza y la cohesión y fomentará una cultura más inclusiva y colaborativa.

Para mejorar las dimensiones del clima laboral, es deseable desarrollar estrategias de motivación y reconocimiento del desempeño, así como promover la participación activa de los colaboradores en los procesos de toma de decisiones. También se recomienda optimizar las condiciones laborales a través de una gestión más efectiva de los recursos, programas de bienestar laboral y una comunicación horizontal que promueva la empatía, la cooperación y el respeto mutuo, estas acciones impulsarán la satisfacción y el compromiso del talento humano.

Dado que la correlación entre cultura organizacional y clima laboral es significativa, se alienta a institucionalizar mecanismos permanentes de evaluación interna, como encuestas periódicas de clima y cultura, para monitorear las percepciones de los colaboradores e identificar áreas potenciales de mejora de manera oportuna. Además, se recomienda integrar los resultados de estos diagnósticos a los planes estratégicos institucionales, que aseguren la sostenibilidad de la gestión de la organización, con foco en las personas y la mejora continua del clima laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Abad, A. (2020). Simbolismo, semiótica y etnografía para entender la cultura organizacional: Una mirada constructivista en gestión. *Revista de Historia, Patrimonio, Arqueología y Antropología Americana*, (2), 139-154. <https://doi.org/10.35824/rhpa.v0i2.624>

Álvarez Velázquez, E., Vargas Hernández, A. N., & Martínez Sánchez, C. E. (2023). Escala de medición de la satisfacción laboral. *HUMAN Review, International Humanities Review*, 12(1), 2–11. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4730>

Asamblea Constituyente de Montecristi. (2008). Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, última modificación 25 de enero de 2021). Quito: Registro Oficial. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Registro Oficial Suplemento 294, 6 de octubre de 2010. Última reforma publicada 2014. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>

Bermejo-Salmon, M., Suárez-Caimary, I. L., & Salazar-Danger, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(3), 33–46. <http://www.ciencias.holguin.cu/revista/article/view/244>

Céspedes-Gallegos, S., Vázquez-González, L., Pacheco-López, E., Ceja-Romay, S., Clara-Zafra, M., & De León-Cortés, G. (2023). Cultura organizacional, competitividad y teoría del caos desde la perspectiva de los profesores en educación superior. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 8(1), 43–66. <https://doi.org/10.25214/27114406.1548>

Conforme Franco, D. T. (2024). Cultura organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, año 2023 [Trabajo de titulación, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio UPSE. <https://repositorio.upse.edu.ec/items/2d9f684e-3b03-407e-8b69-c9d477d171b0>

Contreas-Pacheco., Pizarán Parra., Villarreal-Pinzón. (2020). ¿Son la misión y visión verdaderos promotores de ventaja competitiva e innovación?. Escuela de Estudios Industriales y Empresariales, Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga, Colombia. <https://pdfs.semanticscholar.org/2ec3/cc56730f8c4c23017d945fc0a49956f28d39.pdf>

De La Cruz Morales, J. E. (2023). La aplicación de la ética institucional en la administración pública. Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales, 23, 1-11. <https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2023/11/Articulo-CS23-Juan-Eduardo.pdf>

De la Cruz-Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de estudios. Revista UNIMAR, 38(2), 63–92. Universidad Mariana. <https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>

Ferreira Lerma, E. F. (2023). La cultura organizacional en las empresas latinoamericanas en el período 2020-2022 [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/items/e9dacde5-44be-457a-b4ad-e735820b3649>

Fuster Caubet, Y. (2020). Organizaciones saludables: personas e información en sinergia y desarrollo. Brazilian Journal of Information Studies: Research Trends, 14(3), e020002. <https://doi.org/10.36311/1981-1640.2020.v14n3.pe020002>

Galdo Jiménez, A. J. (2021). El razonamiento deductivo, inductivo y abductivo: Diferencias e integración desde ejemplos empresariales. *Phainomenon*, 20(2), 203–222. <https://doi.org/10.33539/phai.v20i2.2458>

Geraldo Campos, L. A., Mera Sánchez, A. R., & Rocha Pérez, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 155–174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>

Godoy Medina, H. Y. (2023). Influencia del clima laboral en la efectividad de la gestión pública y gestión por resultados. *Business Innova Sciences (BIS)*, 4(2), 45–62. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10557157>

Gómez Álvarez, P. D. (2021). El cambio y su impacto en las organizaciones. *ACADEMO. Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(2), 213–220. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.jul-dic.10>

Gómez, T., Henao, H. J., & Cardona-Arbeláez, D. (2021). Cultura organizacional en las empresas: Conceptos, alcances y propuestas teóricas para su medición. *Gerencia Libre*, 8(17), 1–15. <https://doi.org/10.30578/9522>

Guagua González, L. J. (2024). La influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de una universidad pública del Ecuador [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio UTC. <https://repositorio.utc.edu.ec/items/e4fdb620-6e6b-4ab1-974b-d3614b97bd9c>

Guerra Pérez, K. A., Guzmán Prince, I., Medina Álvarez, M. Á., & García Treviño, I. L. (2023). Análisis del liderazgo y su influencia en el clima organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 6199–6210. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5784

Haro Sarango, A. F., Chisag Pallmay, E. R., Ruiz Sarzosa, J. P., & Caicedo Pozo, J. E. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones. *LATAM Revista*

Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 5(2), 956–966.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9541046>

Hualcas Aguirre, M. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Ciencia y Tecnología*, 17(4), 91-103.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068>

Jaramillo-Valencia, B., & Quintero-Arrubla, S. (2021). Trabajando en equipo: múltiples perspectivas acerca del trabajo cooperativo y colaborativo. *Educación y Humanismo*, 23(41), 205–233. <https://doi.org/10.17081/eduhum.23.41.4188>

Larrosa Morán, J. J., Cruz Peredo, G. G., & Sayay Guerrero, S. (2020). Las tendencias de la organización empresarial. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones Técnico–Tecnológicas*, 2(1), 56–63. Instituto Tecnológico de Formación Profesional Administrativa y Comercial.
<https://ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/v2.n1.a7>

León-Ramentol, C. C., Menéndez-Cabezas, A., Rodríguez-Socarrás, I. P., García-González, M. C., Quesada-Leyva, L., & Quintana-Verdecia, E. (2021). La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad. *EDUMECENTRO*, 13(2), 19–32.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000200019

López Mera, C. A. (2020). Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral. Caso: INSELMED [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Repositorio UASB.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7761>

Luis, J., Neysi Palmero Gómez, & Santos, R. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias Y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263–289.
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

López, P. L. (2025). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. Punto Cero, 09(08), 69–74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

López Fernández, Raúl, Avello Martínez, Raidell, Elisa, D., Samuel, S. G., Quintana Álvarez, Moisés, López Fernández, Raúl, Avello Martínez, Raidell, Elisa, D., Samuel, S. G., & Quintana Álvarez, Moisés. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. Revista Cubana de Medicina Militar, 48, -.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000500011

Márquez Ortiz, L. E., Cuétara Sánchez, L. M., Cartay Angulo, R. C., & Labarca Ferrer, N. J. (2020). Desarrollo y crecimiento económico: Análisis teórico desde un enfoque cuantitativo. Revista de Ciencias Sociales, 26(1), 233–253. Universidad del Zulia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384417>

Martínez García, A., Aguilar Negrete, L., & Toledo Navarro, Y. (2023). Los valores institucionales como parte de una cultura organizacional. Revista Internacional de Administración & Finanzas, 16(1), 25-34.
<https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v16n1-2023/RIAF-V16N1-2023-3.pdf>

Martínez-Alcudia, A. C., Cornelio-Landero, R., & Suárez-Ovando, A. (2021). Comunicación asertiva para mejorar el clima laboral en las organizaciones públicas. Hitos de Ciencias Económico Administrativas, 27(78), 276–293.
<https://revistahitos.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4694>

Mezzadri, J. J. M. (2021). La importancia del reconocimiento en las organizaciones. Apuntes para la creación del premio “Maestro de la Neurocirugía”. *Revista Argentina de Neurocirugía*, 35(2), 172–176. Asociación Argentina de Neurocirugía. <https://www.ranc.com.ar/index.php/revista/es/article/view/165>

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). Norma Técnica para la Medición del Clima Laboral y Cultura Organizacional (MDT-2018-0138). Quito: Ministerio del Trabajo. <https://intranet.dpe.gob.ec/wp-content/uploads/2022/04/MDT-2018-0138.pdf>

Molina-Vicuña, G. del P. (2023). Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. *Telos*, 25(3), 783–801. Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín. <https://doi.org/10.36390/telos253.14>

Moreno-Colom, S. (2021). Construyendo comunidad desde lo público: el caso de las Superilles Socials. *Revista Española de Sociología*, 30(2), a27. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.27>

Moreno-Colom, S. (2021). Construyendo comunidad desde lo público: el caso de las Superilles Socials. *Revista Española de Sociología*, 30(2), a27. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.27>

Múzquiz-Flores, M., & María Soledad Ramírez-Montoya. (2022). Mapeo sistemático de la formación de las personas investigadoras como elemento de análisis reflexivo en ambientes formativos educativos (2017-2021). *Revista Educación*, 46(2), 1–28. <https://www.redalyc.org/journal/440/44070055029/html/>

Naciones Unidas. (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (HR/PUB/11/04). Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciple_sbusinesshr_sp.pdf

Ojeda Gangotena, M. S., & Tobar Taramuel, C. Y. (2024). Análisis del clima laboral en la empresa y su incidencia en el índice de rotación de personal del área de operaciones [Trabajo de titulación, Universidad de las Américas]. Repositorio Institucional UDLA. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/16508>

Olaz Capitán, Á. (2024). Definiendo el clima laboral. 100 años de revisión bibliográfica. Revista RIO, Número 32. <https://doi.org/10.17345/rio32.458>

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Adoptado el 22 de junio de 1981, en vigor desde el 11 de agosto de 1983. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.cigsaudelaboral.org/files/documentacion_saude/10000004/9/Conveni_o%20internacional%20129%20inspeccion%20de%20trabajo.pdf

Pagani, M. L., & Manuele, M. (s.f.). La mirada organizacional. Universidad Nacional de La Plata. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.4944/pm.4944.pdf>

Paguay Duchi, M. A., & Morales Navarrete, M. A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. Universidad y Sociedad, 15(2), 346–354. Universidad de Cienfuegos. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000200346

Presidencia de la República del Ecuador. (2011). Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Decreto Ejecutivo 710, Registro Oficial Suplemento 418 de 1 de abril de 2011. Última modificación 26 de mayo de 2021. https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/08/LOTAIP_6_Reglamento-Ley-Organica-del-Servicio-Publico-2021.pdf

Ramírez Romero, V., Bañuelos Arcos, J. A., Rengel Moreno, L. M., Solano Xala, F., & Morales Carrera, U. A. (2023). Determinación de estrategias de capacitación con base a las necesidades de motivación de McClelland. *Revista INCAING*, 14(3), 36–43.

https://www.researchgate.net/publication/372462321_Determinacion_de_estrategias_de_capacitacion_con_base_a_las_necesidades_de_motivacion_de_McClelland

Reyes Blácido, I., Damián Guerra, E., Ciriaco Reyes, N., Corimayhua Luque, O., & Urbina Olortegui, M. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(2), 1–22.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3106>

Reyes Pedraza, M. E., Téllez Castilla, M. D., & García González, J. (2021). El clima laboral: todo un reto en tiempo de crisis. *VinculaTégica EFAN*, 7(2), 341–353.

<https://doi.org/10.29105/vtga7.2-68>

Rincón Moreno, M., & Gómez Rodríguez, D. T. (2023). Cambio y aprendizaje organizacional: Revisión documental. *Revista CIES*, 14(2), 27–49. Institución Universitaria Escolme. <https://doi.org/10.22267/rtend.232014.228>

Rincón Rodríguez, O. O., & Aldana Bautista, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. *SIGNOS, Investigación en Sistemas de Gestión*, 13(2), 289–314.

<https://doi.org/10.15332/24631140.6675>

Robles Acosta, C., Alviter Rojas, L. E., & Martínez Rodríguez, E. (2020). Sentido de pertenencia, relaciones intraorganizacionales y participación activa en el desarrollo comunitario: Un análisis de empresas medianas de manufactura en México. *AD-minister*, (36), 31–44. <https://doi.org/10.17230/Ad-minister.36.2>

Rodríguez Villanueva, M. N., & Huapaya Flores, G. A. (2021). Carga laboral y el síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. REPSI: Revista Ecuatoriana de Psicología, 4(8), 5–17. <https://doi.org/10.33996/repsi.v4i8.47>

Rojas Gutiérrez, W. J., Jaramillo Ostos, D. F., Menacho Rivera, A. S., & Acero Coaquira, L. M. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 5(20), 1288–1298. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.277>

Salas Ibarra, M. E., Basante Pantoja, Y. M., Zambrano Guerrero, C. A., Matabanchoy Tulcán, S. M., & Narváez Chaves, A. D. (2021). Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. Informes Psicológicos, 21(2), 209–227. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>

Sánchez Huarcaya, A.O., Revilla Figueroa, D. M., Alayza Degola, M., Sime Poma, L., Mendívil Trelles de Peña, L., & Tafur Puente, R. Métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación (pp. 51–59). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/539f5c7e-a25c-4c40-897a-d11fd33c6e86/content>

Sánchez Montero, I. K., Ríos Mariño, M. J., Cajas Cajas, V. E., & Tanqueño Colcha, O. P. (2021). Liderazgo positivo en organizaciones saludables. Revista Venezolana de Gerencia, 26(95), 543–561. Universidad del Zulia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069613005>

Suárez, S., Álvarez, T., & Carmen, del. (2020). La Cultura Organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. Revista San Gregorio, 1(40). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1387>

Tumbaco Martínez, A. A., Moran Burgos, A. B., Tumbaco Martinez, E. J., & Zamora Donoso, M. D. (2023). Análisis del clima laboral y la satisfacción de los empleados en una empresa de consultoría en Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8058

Vesga Rodríguez, J. J., García Rubiano, M., Forero Aponte, C., Aguilar Bustamante, M. C., Ángel Jaramillo, J., Quiroz González, E., Castaño González, E. J., Andrade Jaramillo, V., & Gómez Vélez, M. A. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27(1), 52–61. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

Viñarás Abad, M., González Vallés, J. E., & Rincón, S. (2020). La comunicación interpersonal y la comunicación interna en las empresas: un análisis desde la profesión y la Universidad. *Comunicación y Hombre*, (16), 335–354. Universidad Francisco de Vitoria. <https://portalderevistas.ufv.es/index.php/comunicacionyhombre/article/view/607>

Yáñez Sosa, V. H., & Rodríguez Ballesteros, J. X. (2023). Análisis del Clima Organizacional en las Unidades Operativas del Distrito 08-D02 Eloy Alfaro- Salud en el Año 2022 [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas]. Repositorio PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/items/255992a3-62aa-4561-82df-d6ca18f95f32>

Yaulilahua-Huacho, R., & Almenaba-Guerrero, Y. F. (2022). Liderazgo y cultura organizacional: Influencias en la productividad en Ecuador. *Revista Científica Zambos*, 1(3), 29-43. <https://doi.org/10.6948/rcz/v1/n3/31>

Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. R. (2020). Cultura organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-280. <https://doi.org/10.37830/588663787016>

ANEXOS

Cronograma (Gantt)

Actividad	Semana 1 Oct	Semana 2 Oct	Semana 3 Oct	Semana 4 Oct	Semana 1 Nov	Semana 2 Nov	Semana 3 Nov	Semana 4 Nov
Aplicación de encuestas (33 servidores)	X	X						
Aplicación de la entrevista (Director)		X	X					
Procesamiento: Tabulación de datos (Encuestas)			X	X				
Procesamiento: Análisis de contenido (Entrevista)				X	X			
Redacción de resultados (Encuestas)					X	X	X	
Redacción de resultados (Entrevista)						X	X	X
Discusión de resultados							X	X
Elaboración de resultados finales								X

Presupuesto Ejecutado

Concepto	Detalle / Justificación	Costo estimado (USD)
Internet	Conectividad durante los meses de octubre y noviembre 2025 (2 meses)	20,00
Energía eléctrica	Consumo adicional por el uso de equipos (2 meses)	15,00
Copias e impresiones	Documentos de trabajo, cuestionarios y guías de entrevista	10,00
Papelería	Útiles menores: esferos, carpetas, hojas	8,00
Pasajes / movilización	Traslados para la aplicación de encuestas y entrevista en la Dirección Distrital	25,00
Comunicación llamadas /	Coordinación con participantes	5,00
Imprevistos	Gastos menores no previstos (recargas, copias adicionales)	10,00
Total		\$93,00

Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario, guion entrevista, ficha de observación, entre otros)



Extensión
Universitaria
San Miguel



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EXTENSIÓN SAN MIGUEL
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Encuesta

Objetivo:

Recolectar la información sobre las percepciones de los colaboradores de la Dirección Distrital 02D03 Chimbo – San Miguel, respecto a las dimensiones de la cultura organizacional y del clima laboral, con el fin de identificar tendencias, satisfacción y factores asociados a la gestión institucional.

Instrucciones:

Estimado(a) colaborador(a): La presente encuesta tiene como objetivo recoger información acerca de la cultura organizacional y el clima laboral de la institución. Sus respuestas serán anónimas y utilizadas únicamente con fines académicos.

Lea cada afirmación y marque con una “X” la opción que refleje su percepción.

Escala de respuesta:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Variable I: Cultura organizacional					
Valores institucionales					
1. Se siente identificado(a) con la misión y objetivos institucionales					
2. Está dispuesto(a) a asumir responsabilidades adicionales cuando es necesario para cumplir sus actividades					

3. Percibe que su trabajo aporta un valor claro a los usuarios y la comunidad?					
Ética institucional					
4. La institución socializa sus valores y principios éticos con su personal					
5. Practica los valores y principios éticos en sus actividades diarias					
6. Existe interés institucional en mantener buenas relaciones con los usuarios del servicio.					
Sentido de pertenencia					
7. La institución integra y valora a cada colaborador(a)					
8. Los aportes de los colaboradores son reconocidos en la institución.					
9. Se identifica con los valores que se practican día a día en la institución					
Normas y prácticas internas					
10. La información institucional circula de manera clara y oportuna					
11. Existen canales de comunicación efectivos entre la dirección y colaboradores					
12. Desde la dirección se fomenta la participación en la toma de decisiones					
13. La dirección reconoce y valora el aporte de los colaboradores.					
14. En su área existe una buena coordinación entre colaboradores para cumplir las tareas.					
15. El trabajo en equipo es valorado y reconocido dentro de la institución.					
16. Se promueve la cooperación entre las distintas áreas de la institución.					
Adaptación al cambio					
17. La institución promueve la implementación de nuevas ideas en los procesos de trabajo.					
18. Existe apertura para probar formas innovadoras de resolver problemas.					
19. Existe capacitación continua para los colaboradores.					

20. Se aplica en el trabajo diario lo aprendido en las capacitaciones.					
21. Las actividades desarrolladas responden a las necesidades de la comunidad.					
Variable dependiente: Clima Laboral					
Satisfacción laboral					
22. Las condiciones contractuales actuales son justas y claras.					
23. La institución ofrece igualdad de oportunidades para todos los colaboradores.					
24. Tiene la posibilidad de acceder a procesos de formación o capacitación.					
25. Se siente satisfecho(a) con el trabajo que realiza en esta institución.					
26. Se encuentra conforme con las condiciones generales de su entorno laboral.					
Dimensión: Condiciones laborales					
27. El espacio físico de trabajo es adecuado para realizar sus tareas.					
28. Las instalaciones de la institución ofrecen comodidad y seguridad.					
29. Usted dispone de los materiales y equipos necesarios para cumplir sus funciones.					
30. La institución asegura el mantenimiento de los recursos de trabajo.					
31. La carga de trabajo asignada es adecuada.					
32. El tiempo es óptimo para cumplir con sus tareas.					
Motivación y relaciones interpersonales					
33. Los logros individuales y colectivos son valorados en la institución.					
34. El reconocimiento recibido influye positivamente en su motivación.					
35. La participación de los colaboradores es valorada en la institución.					
36. Existe disposición entre los colaboradores para apoyarse mutuamente.					

Otros:

