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 LICENCIADO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

"FACTORES ORGANIZACIONALES EN EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS SERVIDORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025"

AUTOR:

ERICK DANIEL TENENUELA QUINCHUELA

DIRECTOR(A)

Ing. Jefferson Naranjo Gaibor, MBA

PARES ACADÉMICOS

Ing. Shirley Viviana Zapata Romero

Ing. Xavier Marcelo García García

SAN MIGUEL – ECUADOR

2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

FACTORES ORGANIZACIONALES EN EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS SERVIDORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025

AGRADECIMIENTO

Quiero extender mi más sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible el desarrollo de esta tesis.

En primer lugar, agradecer a Dios y al Arcángel San Miguel por siempre estar velando y cuidando cada paso que yo doy, por haber sido participes diariamente de mi vida de locuras y de estudio pleno.

Agradecer a las Autoridades y Docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolívar que con cada granito de su conocimiento están plasmando profesionales de calidad, como dicen ellos mismo más vale la calidad que la cantidad.

De igual forma quiero agradecer al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel por abrir sus puertas para poder desarrollar esta tesis de la manera más oportuna, con su amabilidad y sobre todo con ese carácter que poseen como organización autónoma.

Para concluir, quiero agradecer a todos esos compañeros de clase y amigos que con cada parte de su ser supieron darle un sentido a la universidad y a la carrera misma, incluso agradecerles por haberse formado con los máximos valores y que esos lo hayan transmitido en cada lugar y ocasión que se pudo haber presentado.

A todos ustedes, muchas gracias.

DEDICATORIA

Dedicado a Dios y al Arcángel San Miguel ya que fueron parte de este proceso, el ser creyente me ha ayudado a seguir adelante, sobre todas las cosas siempre los tengo presentes en mi ser.

Dedicado a mi madre, ya que sin ella nada de esto sería posible, desde un inicio ella me brindo todo su apoyo y dedicación, sobre todo me enseñó a ser humilde y capaz de cumplir mis sueños.

Dedicado a mis hermanos que sin ellos nada de esto sería posible ya que fueron mi motivo de seguir adelante, mis 4 pilares fundamentales en la vida sin ellos nada sería posible.

Dedicado a Melissita, ya que ella ha sido parte de este proceso sin ella nada de esto hubiese sido posible, ya sea en los buenos y en los malos momentos siempre ha estado presente en mi ser, sobre todo con ese amor incondicional que me tiene me ha hecho poder seguir adelante sobre todas las cosas.

Dedicado a mi familia que ellos siempre confiaron en mí, a pesar de no estar presente siempre han sido un motor en mi vida, parte de mis alegrías y tristezas, sin embargo, sé que sin ellos nada sería posible.

Pero, esta tesis va dedicada a mí, porque he sido un luchador en estos 5 años que han pasado volando, ha sido difícil si, sin embargo, si no me hubiese parado fuerte nunca hubiera salido adelante, me siento orgulloso de mi mismo y esto va dedicado a ti Danielito.

Erick Tenenuela

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. ***Jefferson Naranjo Gaibor, MBA***; Ing. ***Shirley Viviana Zapata Romero*** e Ing. ***Xavier Marcelo García García, MsC***; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado "Factores Organizacionales en el Bienestar Emocional de los servidores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, año 2025", desarrollado por el señor ***Tenenuela Quinchuela Erick Daniel***.

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**.

San Miguel, 02 de Diciembre del 2025

Ing. Jefferson Naranjo Gaibor, MBA

Director

Ing. Shirley Viviana Zapata Romero

Par Académico

Ing. Xavier Marcelo García García, MsC

Par Académico

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo Tenenuela Quinchuela Erick Daniel, portador de la Cédula de Identidad No 0202403424 en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:
Factores Organizacionales en el Bienestar Emocional de los servidores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, año 2025, modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedo 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. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo 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.

El autor declara 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.

Erick Daniel Tenenuela Quinchuela

ÍNDICE DE CONTENIDO

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN....1
RESUMEN....2
ABSTRACT....4
CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO....5
1.1. Descripción del problema....5
1.2. Formulación del problema....8
1.3. Preguntas de investigación....8
1.4. Justificación....8
1.6. Variables....10
1.7. Operacionalización....11
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO....18
2.1. Antecedentes....18
2.2. Científico....19
2.2.1. Factores organizacionales....19
2.2.2. Estructura organizacional....19
2.2.3. Claridad en roles y responsabilidades....19
2.2.4. Políticas internas y normas....19
2.2.5. Canales de comunicación....20
2.2.6. Liderazgo....20
2.2.7. Estilo de liderazgo....20
2.2.8. Toma de decisiones....20
2.2.9. Clima laboral....21
2.2.10. Relaciones interpersonales....21
2.2.11. Ambiente físico....21
2.2.12. Reconocimiento y recompensas....22

2.2.13. Bienestar emocional....22
2.2.14. Salud psicológica....22
2.2.15. Estrés laboral....23
2.2.16. Ansiedad....23
2.2.17. Resiliencia....24
2.2.18. Relaciones interpersonales....24
2.2.19. Apoyo de supervisores....24
2.2.20. Trabajo en equipo....25
2.2.21. Clima laboral....25
2.2.22. Satisfacción personal....26
2.2.23. Motivación laboral....26
2.2.24. Equilibrio vida-trabajo....27
2.3. Conceptual....27
2.4. Legal....29
CAPITULO III. METODOLOGÍA....32
3.1. Tipo de Investigación....32
3.2. Enfoque de la investigación....32
3.3. Métodos de Investigación....33
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos....33
3.5. Universo, Población y Muestra....34
3.6. Procesamiento de la Información....34
CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS....35
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados....35
4.2. Factores organizacionales....35
4.3. Bienestar emocional....49
4.4. Tabla general de análisis....65

4.5 Bienestar emocional 66

4.6. Discusión de resultados 68

CONCLUSIONES.....69
RECOMENDACIONES 71
BIBLIOGRAFÍA.....73
ANEXOS.....78
Cronograma (Gantt) 78

Presupuesto Ejecutado.....80

Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario, guion entrevista, ficha de observación, entre otros) 81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización 11
Tabla 2 Funciones asignadas en su puesto de trabajo 35
Tabla 3 Responsabilidades laborales 36
Tabla 4 Políticas internas 37
Tabla 5 Políticas actuales 38
Tabla 6 Canales de comunicación 39
Tabla 7 Comunicación efectiva 40
Tabla 8 Estilo de liderazgo 41
Tabla 9 Ambiente emocional saludable 42
Tabla 10 Toma de decisiones 43
Tabla 11 Toma de decisiones 44
Tabla 12 Relaciones laborales 45
Tabla 13 Ambiente físico 46
Tabla 14 Esfuerzo laboral 47
Tabla 15 Retroalimentación positiva 48
Tabla 16 Presión excesiva 49
Tabla 17 Estrés laboral 50
Tabla 18 Ansiedad 51
Tabla 19 Ambiente de apoyo 52
Tabla 20 Resiliencia 53
Tabla 21 Formación 54
Tabla 22 Orientación clara 55
Tabla 23 Comunicación entre miembros del equipo 56
Tabla 24 Trabajo en equipo 57
Tabla 25 Relaciones laborales 58
Tabla 26 Ambiente de respeto 59
Tabla 27 Responsabilidades laborales 60
Tabla 28 Metas personales 61
Tabla 29 Equilibrio vida-trabajo 62
Tabla 30 Equilibrio entre la vida laboral y personal. 63

Tabla 31 Horario laboral 64
Tabla 32 Análisis de las percepciones 65
Tabla 33 Percepciones 67

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Ilustración 1 Funciones asignadas en su puesto de trabajo 35
Ilustración 2 Responsabilidades Laborales 36
Ilustración 3 Políticas interna 37
Ilustración 4 Políticas actuales 38
Ilustración 5 Canales de comunicación 39
Ilustración 6 Comunicación efectiva 40
Ilustración 7 Estilo de liderazgo 41
Ilustración 8 Ambiente emocional saludable 42
Ilustración 9 Toma de decisiones 43
Ilustración 10 Toma de decisiones 44
Ilustración 11 Toma de decisiones 45
Ilustración 12 Ambiente físico 46
Ilustración 13 Esfuerzo laboral.....47
Ilustración 14 Esfuerzo laboral.....48
Ilustración 15 Esfuerzo laboral.....49
Ilustración 16 Estrés laboral 50
Ilustración 17 Ansiedad.....51
Ilustración 18 Ambiente de apoyo.....52
Ilustración 19 Resiliencia 53
Ilustración 20 Formación.....54
Ilustración 21 Orientación clara 55
Ilustración 22 Comunicación entre miembros del equipo 56
Ilustración 23 Trabajo en equipo.....57
Ilustración 24 Relaciones laborales 58
Ilustración 25 Ambiente de respeto.....59
Ilustración 26 Responsabilidades laborales.....60
Ilustración 27 Metas personales 61
Ilustración 28 Equilibrio vida-trabajo 62
Ilustración 29 Equilibrio entre la vida laboral y personal 63
Ilustración 30 Horario laboral 64

Ilustración 31 Percepciones 67

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se centra en el tema factores organizacionales en el bienestar emocional de los servidores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, Provincia Bolívar, este tema es de mucha valides en el contexto organizacional ya que los factores organizacionales siempre se encuentran presentes en el diario vivir de las organizaciones, estos simplificadamente pueden influir de manera significativa en el bienestar emocional de los servidores.

El interés de realizar esta investigación nace de la preocupación a nivel mundial, nacional y local sobre los factores organizacionales como parte de influencia en el bienestar emocional a nivel general, de manera significativa es un tema que en verdad podría generar realce en una organización y sobre todo se lograría tener un mejoramiento constante.

La influencia entre estas dos variables puede tener repercusiones muy notables dentro de cualquier organización, causándoles malestares y baja productividad, esto ocasionando que los servidores sientan insatisfacción laboral dejando un estado de inestabilidad en sí mismos.

Para abordar este tema de investigación se ha utilizado la metodología mixta y descriptiva de la investigación ya que esta ayuda a la recolección de información a través de encuestas, observación directa, de manera oportuna esta metodología nos ayudó a recoger datos en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Esta investigación tiene un fin, el cual es determinar los factores organizacionales que intervienen en el bienestar emocional logrando tener un énfasis significativo en estas dos variables, incluso guarda una finalidad en donde se fundamentara teóricamente los factores organizacionales que inciden en el bienestar emocional, se identificara los que están presentes dentro de la institución y se diagnosticara cual es la situación actual dentro de la institución misma en cuestión a los factores organizacionales en el bienestar emocional.

RESUMEN

El presente proyecto de investigación se centra en analizar los factores organizacionales que intervienen en el bienestar emocional de los servidores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel, provincia Bolívar, en el año 2025. Esta temática cobra relevancia por su impacto directo en el rendimiento laboral, la satisfacción del personal y la calidad del servicio público ofrecido, en donde se identificó que aspectos como el liderazgo, la comunicación, el clima laboral, la claridad en roles y la motivación, son determinantes en el estado emocional de los trabajadores.

Para el desarrollo del estudio se adoptó una metodología mixta de carácter descriptivo, utilizando técnicas cuantitativas y cualitativas mediante encuestas y observaciones directas. La población de estudio estuvo compuesta por 24 servidores administrativos, permitiendo así una investigación de tipo censal. Los datos obtenidos reflejaron que, aunque existe una percepción mayormente positiva en ciertos aspectos estructurales, persisten deficiencias notables en cuanto a la promoción del bienestar emocional desde la gestión institucional.

Los resultados evidencian que factores como la falta de un ambiente emocionalmente saludable, el limitado reconocimiento de esfuerzos y la necesidad de mejorar el equilibrio vida-trabajo, afectan negativamente la salud psicológica del personal, no obstante, se identificaron también fortalezas como canales de comunicación funcionales y un estilo de liderazgo que, en algunos casos, ofrece apoyo emocional oportuno. El análisis permitió diagnosticar el estado actual del bienestar emocional institucional, destacando la necesidad de fortalecer políticas internas, mejorar el ambiente físico y fomentar el trabajo en equipo.

Este estudio pretende servir como herramienta para la toma de decisiones estratégicas en la institución, orientadas al fortalecimiento del entorno organizacional, en donde de igual manera, aporta teóricamente a la línea de investigación sobre clima organizacional y bienestar laboral, promoviendo la implementación de medidas que favorezcan la salud mental y emocional de los servidores públicos.

Palabras clave: Factores organizacionales, Bienestar emocional, Clima laboral, Comunicación organizacional, Liderazgo, Motivación laboral, Salud psicológica, Trabajo en equipo, Equilibrio vida-trabajo, Administración pública

ABSTRACT

This research project focuses on analyzing the organizational factors that influence the emotional well-being of administrative staff at the Autonomous Decentralized Municipal Government of San Miguel, Bolívar Province, in the year 2025. This topic is highly relevant due to its direct impact on job performance, employee satisfaction, and the quality of public service. Key elements such as leadership, communication, work climate, role clarity, and motivation were identified as crucial to the employees' emotional state.

The study followed a mixed and descriptive methodology, using quantitative and qualitative techniques through surveys and direct observation. The research population consisted of 24 administrative employees, allowing for a census-type study. The findings revealed that although there is a generally positive perception regarding some structural aspects, significant shortcomings remain regarding the promotion of emotional well-being from within the institution.

The results indicate that factors such as the absence of a healthy emotional environment, limited recognition of effort, and the need to improve work-life balance negatively affect the psychological health of staff. However, strengths were also identified, including effective communication channels and supportive leadership styles in certain cases. The analysis allowed for a diagnosis of the current emotional well-being within the institution, emphasizing the need to strengthen internal policies, improve the physical environment, and encourage teamwork.

This research aims to support strategic decision-making within the institution by offering theoretical and practical contributions to the field of organizational climate and workplace well-being. It also promotes the implementation of actions to foster the mental and emotional health of public servants.

Keywords: Organizational factors, Emotional well-being, Work climate, Organizational communication, Leadership, Work motivation, Psychological health, Teamwork, Work-life balance, Public administration

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del problema

Los factores organizacionales son un conjunto de elementos estructurales, culturales y de gestión que definen la forma en que una institución funciona, se comunica y toma decisiones. Según (Castillo, 2017) afirma que los factores organizacionales son condiciones laborales que están conformadas por una serie de dimensiones entre las cuales se encuentran la comunicación, el liderazgo, el clima y la cultura organizacional, entre otras, cuyo estudio permite obtener información sobre cuáles son los factores que más influyen en el bienestar emocional.

El bienestar emocional se refiere al estado de equilibrio psicológico en el que una persona se siente capaz de manejar sus emociones, enfrentar situaciones adversas y mantener relaciones saludables. Según la (Comunidad de Madrid, 2018) establece que el bienestar emocional es un estado emocional en el que nos encontramos bien, serenos incluso somos capaces de controlar nuestras emociones por ende para alcanzar una salud mental debemos ser capaces de encontrar un equilibrio entre la física, mente, emociones y espíritu. en el ámbito laboral el bienestar se ve reflejado en la manera en cómo los empleados afrontan el estrés, ansiedad, la carga laboral y las relaciones interpersonales, afectando no solo su desempeño, sino también la calidad de los servicios que prestan.

A nivel global, la (Organización Internacional del Trabajo , 2022) con su programa “El futuro es de los jóvenes” presenta una estrategia integral impulsada por el estado colombiano en donde busca implementar políticas de reparación, inclusión laboral y fortalecimiento del capital humano en poblaciones víctimas de conflictos armados, sin embargo este programa no solo contribuye con estas personas sino que de igual manera fortalece las capacidades institucionales mediante un enfoque diferencial, de género y bienestar laboral, alineado a los estándares internacionales y normativas nacionales, como la resolución 1166 de 2018.

En ecuador, la situación no es diferente, (Crespo & Serrano, 2022) en su estudio sobre Factores de clima organizacional en una institución de educación superior en Cuenca, Ecuador, los cuales manifiestan que “se analizó el ambiente organizacional en la institución académica de la Universidad Católica de Cuenca,

Ecuador en donde se detectó cinco elementos fundamentales como: ambiente laboral, relaciones interpersonales, liderazgo, formación y comunicación asertiva la cual proporciono que a pesar de que cuentan con una estructura positiva, la comunicación asertiva necesita mejoras".

Este hallazgo, validado estadísticamente, confirma que la comunicación interna efectiva no solo potencia el liderazgo y fortalece el trabajo colaborativo, sino que se constituye en un eje esencial para alcanzar los objetivos organizacionales, consolidar un clima laboral saludable y garantizar el bienestar del personal por lo que su fortalecimiento debe considerarse una prioridad estratégica en la gestión universitaria.

En ecuador, según un estudio realizado por (Escobar, 2022) cuyo nombre es "Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral", se demuestra que los factores organizacionales tienen influencia directa y significativa en el bienestar emocional de los trabajadores, el estudio revela elementos como la carga laboral excesiva, la falta de apoyo social, el escaso reconocimiento, la inseguridad en el empleo y las deficientes relaciones interpersonales generan altos niveles de estrés, desgaste emocional, somatización de enfermedades y baja realización profesional. (Escobar, 2022) afirma que estos factores, al no ser gestionados adecuadamente, impactan negativamente en el bienestar psicosocial del trabajador, reduciendo su satisfacción, motivación y sentido de competencia dentro del entorno laboral además confirma que una percepción positiva, con baja exposición a estos riesgos, incrementa el bienestar emocional, mientras que una percepción negativa, con alta exposición, disminuye notablemente dicho bienestar.

A nivel nacional, (Mena, Ruíz, & Moreta, 2023) a través de su investigación sobre el Bienestar Subjetivo y Salud Mental en universitarios del Ecuador: análisis de relaciones latentes con SEM en donde se denoto que "Se examinó la conexión intrínseca entre la salud mental y el bienestar subjetivo en 476 alumnos universitarios de Ecuador a través del Modelamiento con Ecuaciones Estructurales (SEM) en donde los hallazgos revelaron una correlación relevante entre ambos, con variaciones dependiendo del género en términos de afecto negativo, ansiedad, insomnio y depresión".

El modelo mostró poca varianza estructural por género, aunque se detectaron diferencias significativas: los hombres presentaron niveles más altos de ansiedad, insomnio y depresión, mientras que las mujeres reportaron mayor afecto negativo, sin embargo, el hallazgo más relevante es que el componente cognitivo del bienestar subjetivo tiene un impacto más profundo en la aparición de síntomas psicológicos que el componente emocional, lo que sugiere que trabajar sobre la percepción personal de satisfacción puede ser clave en la prevención y el tratamiento de alteraciones en la salud mental universitaria.

A nivel local, dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, no se han presentado estudios relevantes en cuestión a factores organizaciones o bienestar emocional, sin embargo, a través de una observación directa se logra denotar que los factores organizacionales más influyentes dentro del bienestar emocional de los servidores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel son: el liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones, resolución de conflictos, entre otros, estos son algunos de los factores que a simple vista se logran denotar en base a la ejecución de sus funciones y desarrollo profesional, lo que sin duda dentro de la institución misma está ocasionando afectaciones en donde se puede observar a los servidores estresados, agotados, poco motivados y con falta de un buen clima laboral.

Lo que quizá se vea a simple vista como algo pequeño puede ocasionar internamente insatisfacción laboral y productividad baja lo que mayormente puede producir que en esta institución se presenten los conflictos internos.

Con lo ya mencionado se puede establecer que dentro de este trabajo de investigación se recopilaran y analizaran datos en participación con los servidores del área administrativa quienes serán sujetos de estudio para ver cómo están influyendo los factores organizacionales en el bienestar emocional de los mismos, este estudio tiene enfoque cuantitativo ya que busca determinar la influencia entre los factores organizacionales y el bienestar emocional de los Servidores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel sin manipular las variables, recolectando datos en un solo momento del tiempo y utilizando instrumentos estandarizados para medir dichas variables de manera objetiva.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera los factores organizacionales determinan el bienestar emocional de los servidores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, en el año 2025?

1.3. Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las principales teorías que explican la relación entre los factores organizaciones y el bienestar emocional de los servidores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, en el año 2025?
- ¿Cómo se manifiestan los factores organizacionales dentro de los servidores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel?
- ¿Cuál es el estado actual del bienestar emocional de los servidores del del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel?

1.4. Justificación

La motivación principal para realizar esta investigación surge del interés del investigador de comprender de una manera más profunda la influencia de los factores organizacionales en el bienestar emocional de los servidores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San miguel.

La importancia de este estudio radica en que permitirá aportar información objetiva y actualizada sobre aspectos de manera local, que han tenido poco realce en contexto municipal en cuestión a factores organizacionales y bienestar emocional, dando como resultado un análisis significativo que de realce a esta investigación.

Los beneficios que se esperan obtener básicamente se rigen a identificar áreas de mejora institucional en factores organizacionales que se engloban en el bienestar emocional de los servidores del área administrativa de tal forma que una vez que esta investigación concluya se tenga nuevos hallazgos que permitan el mejoramiento del clima y cultura organizacional de toda la institución.

El proyecto “Factores Organizacionales en el Bienestar Emocional de los Servidores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel” es de suma importancia ya que será un factor determinante dentro de la institución para denotar los factores organizacionales que influyen ya sea de forma positiva como de forma negativa dentro de la institución, permitiendo que se tenga más énfasis al momento de ejecutar sus procesos y procedimientos.

Por lo cual al ser una institución autónoma esta debe tener un mejoramiento significativo tanto interno como externo sobre guardando el bienestar del empleado, al tratar este asunto, se puede fomentar un entorno laboral sano, elevar la calidad del servicio público incluso aportar al crecimiento personal y profesional de los funcionarios, lo cual será de beneficio para la comunidad en su conjunto ya que debemos entender que un entorno de trabajo positivo favorece una mejor salud mental, disminuye la falta de asistencia y eleva la calidad del servicio público.

1.5. **Objetivos: general y específicos**

1.5.1. **Objetivo general**

Determinar los factores organizacionales que intervienen en el bienestar emocional de los servidores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, en el año 2025.

1.5.2. **Objetivos específicos**

- Fundamentar teóricamente los factores organizacionales que inciden en el bienestar emocional de los servidores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, en el año 2025.
- Identificar los factores organizacionales presentes en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel que afectan el bienestar emocional de sus servidores y su impacto en el bienestar emocional de sus servidores.
- Diagnosticar la situación actual con respecto al bienestar emocional de los servidores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, en el año 2025.

1.6. Variables

Variable independiente: Factores Organizacionales

Variable dependiente: Bienestar emocional

1.7. Operacionalización

Tabla 1 Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Subdimensiones o indicadores	Ítems	Técnica	Instrumento
Factores organizacionales	Los factores organizacionales se refieren al conjunto de elementos intrínsecos a la estructura y funcionamiento de una organización que moldean el entorno laboral. Estos incluyen aspectos como la jerarquía, las políticas, los procesos, el estilo de liderazgo, la cultura organizacional y los mecanismos de participación de los miembros. Influyen significativamente	Los factores organizacionales se definen como las características estructurales, de liderazgo y de participación dentro de una institución pública, medidas a través de la percepción de los empleados sobre la rigidez de la estructura, el estilo de liderazgo (autoritario vs. participativo) y el nivel de involucramiento en la toma de decisiones	Estructura organizacional	Claridad en roles y responsabilidades	Las funciones asignadas en su puesto de trabajo están claramente definidas.	Encuesta	Cuestionario
					Considero que tener responsabilidades laborales bien definidas contribuye a mi bienestar emocional.		
				Políticas internas y normas	Las políticas internas en mi lugar de trabajo son claras y comprensibles.	Encuesta	Cuestionario
					Considero que las políticas actuales fomentan un ambiente laboral positivo.		
				Canales de comunicación	Los canales de comunicación	Encuesta	Cuestionario

	en las actitudes, comportamientos y el bienestar de los empleados dentro de la organización (Robbins, 2013).	(Morejón & Barcia, 2025).			internos son efectivos y accesibles.		
					La falta de comunicación efectiva afecta mi bienestar emocional.		
					La retroalimentación que recibo es oportuna y clara.		
			Liderazgo	Estilo de liderazgo	Considero que mi superior inmediato me brinda un apoyo adecuado y oportuno en momentos de estrés.	Encuesta	Cuestionario
					Los líderes fomentan un ambiente emocionalmente saludable		
				Toma de decisiones	Los colaboradores se encuentran motivados para entregar su	Encuesta	Cuestionario

					máximo esfuerzo en las tareas diarias.		
					Considero que mi opinión es tomada en cuenta en las decisiones importantes.		
			Clima laboral	Relaciones interpersonales	Las relaciones laborales se caracterizan por la cordialidad y el respeto.	Encuesta	Cuestionario
				Ambiente físico	El ambiente físico de mi área laboral promueve un entorno saludable.	Encuesta	Cuestionario
				Reconocimiento y recompensas	Considero que mi esfuerzo laboral es reconocido.	Encuesta	Cuestionario
					Recibo retroalimentación positiva por mi desempeño		
Bienestar emocional	El bienestar emocional se refiere al estado psicológico que abarca	El bienestar emocional es la puntuación obtenida por los participantes en	Salud psicológica	Estrés laboral	Siento presión excesiva en el cumplimiento de mis tareas laborales.	Encuesta	Cuestionario

	sentimientos positivos como la satisfacción, la calma y la felicidad, así como la capacidad de afrontar los desafíos de la vida diaria de manera efectiva. Implica la percepción de tener un propósito, buenas relaciones sociales y la habilidad para manejar las propias emociones. Un alto nivel de bienestar emocional se asocia con una mejor salud mental y un funcionamiento general más óptimo (SGCTIE, 2024)	un instrumento estandarizado que mida las dimensiones señaladas en la definición conceptual, tales como la satisfacción, la calma, la felicidad, la capacidad de afrontamiento, la percepción de propósito, la calidad de las relaciones sociales y la habilidad para manejar las propias emociones (Moyano, 2015).			Considero que el estrés laboral afecta mi calidad de vida fuera del trabajo.		
				Ansiedad	Siento preocupación constante por cumplir con los plazos establecidos en mis tareas	Encuesta	Cuestionario
					Considero que existe un ambiente de apoyo emocional entre mis colegas.		
				Resiliencia	Considero que la organización fomenta un ambiente que promueve la resiliencia	Encuesta	Cuestionario
					Tengo acceso a formación o talleres sobre manejo de situaciones difíciles.		

			Relaciones interpersonales	Apoyo de Supervisores	Recibo orientación clara de mis supervisores en momentos difíciles.	Encuesta	Cuestionario
				Trabajo en equipo	Considero que existe una buena comunicación entre los miembros del equipo	Encuesta	Cuestionario
					Considero que el trabajo en equipo facilita el cumplimiento de mis tareas.		
				Clima laboral	Creo que las relaciones laborales afectan positivamente mi bienestar emocional.	Encuesta	Cuestionario
					Cuento con un ambiente de respeto y cordialidad en el trabajo.		

			Satisfacción personal	Motivación laboral	Me encuentro motivado a cumplir con mis responsabilidades Laborales	Encuesta	Cuestionario
					Considero que mis metas personales se alinean con las metas organizacionales.		
				Equilibrio vida-trabajo	Considero que dispongo de tiempo suficiente para mi vida personal.	Encuesta	Cuestionario
					Considero que la organización promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal.		

					Considero que me resulta posible desconectarme del trabajo fuera del horario laboral.		

Elaborado por: Erick Tenenuela

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el trabajo de investigación titulado “Diagnóstico de los factores organizacionales que promueven la resiliencia relacionados al ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Caso de estudio: contratista minera MBC” en donde el objetivo general es “Identificar y analizar los factores organizacionales que fomentan la resiliencia en la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en la empresa contratista minera MBC, además se busca comprender cómo estos factores contribuyen a mejorar la capacidad de la organización para adaptarse y recuperarse ante situaciones adversas.” Se concluyó que la resiliencia organizacional en la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la contratista minera MBC, aunque la capacidad preventiva está mejor desarrollada, hay oportunidades de mejora en la adaptación y recuperación (Vásquez, Espinoza, & Pérez, 2018).

En el trabajo de investigación titulado “Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto” en donde el objetivo general es “Revisar la relación entre factores organizacionales y acoso laboral en América Latina, analizando estudios de 2013 a 2018 donde se encontró escasa evidencia empírica sobre el tema, lo que sugiere oportunidades para investigar variables como liderazgo, comunicación, cultura y clima organizacional desde enfoques cuantitativos y cualitativos.” se concluyó que el estudio restringido acerca de la conexión entre elementos organizacionales y el hostigamiento en el trabajo en América Latina (2013-2018) aunque existen resultados contradictorios, resalta la importancia de profundizar en investigaciones cualitativas y mixtas para comprender las dinámicas del acoso, esto indica que existen oportunidades importantes para investigar variables organizacionales y fomentar ambientes de trabajo saludables (Caraballo, 2019)

En el trabajo de investigación titulado “El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los docentes en el periodo de confinamiento por el covid-19” en donde el objetivo general es “Determinar cómo el teletrabajo afecta el bienestar emocional de los docentes en la Unidad Educativa Colón durante el periodo lectivo 2020, la investigación, que incluyó a 20 docentes, reveló altos

niveles de cansancio emocional, evidenciando la influencia negativa del teletrabajo en su bienestar." se concluyó que el teletrabajo, intensificado por la pandemia, ha impactado negativamente el bienestar emocional de los docentes en la Unidad Educativa Colón, al aislamiento social y el aumento de horas laborales han generado estrés, revelando la necesidad urgente de abordar la salud mental de los educadores en contextos laborales cambiantes (Quiroz & Vega, 2020)

2.2. Científico

2.2.1. Factores organizacionales

Según (Delgado & Sánchez, 2021) afirman que los factores organizacionales son elementos esenciales que influyen en el desempeño de la institución en donde se incluyen aspectos como liderazgo, clima organizacional, cultura institucional y los procesos de gestión estos aspectos proporcionan un índice de veracidad dentro de los resultados incluso con los servicios brindados, es notable evidenciar que los mismos se encuentran vinculados con las metas y estrategias institucionales.

2.2.2. Estructura organizacional

Las estructuras organizacionales son sistemas jerárquicos que coordinan las diferentes actividades dentro de la institución con el objetivo de alcanzar metas institucionales, estas están fundamentadas en función a la división del trabajo en donde existe jerarquías estrictas las cuales al presentar un nivel jerárquico tiene las funciones claramente definidas lo que fomenta la especialización y control (Tejada, Rengifo, Boy, & Rodríguez, 2020).

2.2.3. Claridad en roles y responsabilidades

Define la manera clara en la que cada miembro de una institución debe desarrollar sus funciones esto fomenta de manera significativa la eficiencia, elimina la duplicidad de funciones, promueve el trabajo en conjunto y elimina las distorsiones que se pueden presentar dentro de la organización (Viviani & Rodríguez, 2020).

2.2.4. Políticas internas y normas

Las políticas y normas son directrices formales establecidas por una organización que sirve como un instrumento que regula el comportamiento, las actividades y procedimientos esta herramienta sirve como determinante para

garantizar el cumplimiento de los objetivos, además se establece que teóricamente estas herramientas ayudan a refuerzo de la cultura organizacional, promueve la transparencia, respeto mutuo, minimiza conflictos y se alinea de una forma significativa a la razón de ser de la institución (Ruiz, 2020).

2.2.5. Canales de comunicación

Los canales de comunicación son medios por los cuales se puede presentar un mensaje entre un emisor y un receptor dentro de la organización, teóricamente son fundamentales para asegurar una información clara, toma de decisiones estos mecanismos pueden ser a través de correos electrónicos, reuniones y conversatorios los mismos que mejoran la comprensión, minimiza confusión en la información y fortalece as relaciones interpersonales (Cabello & Giró, 2020)

2.2.6. Liderazgo

Según (Córdova , Rojas , & Marín, 2021) el liderazgo, desde una perspectiva directiva, implica la capacidad de influir en las actitudes, conductas y habilidades de los demás para dirigir, orientar, motivar e integrar acciones colectivas que permitan alcanzar objetivos institucionales esta teoría se fundamenta en la profesionalidad, la gestión estratégica y el compromiso ético, un líder eficaz actúa como guía emocional promoviendo la inclusión social, la calidad educativa y la innovación en donde el liderazgo debe ser participativo basado en habilidades de autogestión, empatía y comunicación asertiva.

2.2.7. Estilo de liderazgo

Los estilos de liderazgo son patrones de comportamiento que adoptan los lideres para guiar a su equipo de trabajo, teóricamente se basa en enfoques autoritarios hasta transformacionales los cuales fomentan la participación colaborativa ganándose así la confianza de los colaboradores esta teoría puede proporcionar diferentes estilos cuya funcionalidad es lograr cambios significativos dentro de la organización generando así factores determinantes hacia el éxito (Geraldo, 2020).

2.2.8. Toma de decisiones

La toma de decisiones se define como el proceso de elegir entre diversas alternativas para resolver un problema o alcanzar un objetivo esto implica identificar la necesidad de una decisión, diagnosticar la situación, evaluar opciones

y actuar sobre la más adecuada, en el ámbito organizacional, este proceso enfrenta desafíos como incertidumbre, presión y falta de información completa, lo que puede dificultar la selección correcta (Diestra, Córdova, Ezequiel, & Nina, 2021).

2.2.9. Clima laboral

Según (Bordas, 2016) afirma que el clima laboral se refiere al ambiente emocional y psicológico que prevalece en una organización, influenciado por las percepciones, actitudes y comportamientos de los empleados hacia su trabajo, sus compañeros y la estructura organizacional en general. Teóricamente, el clima laboral se construye a partir de factores como la comunicación interna, el liderazgo, las políticas organizacionales, las relaciones interpersonales, la motivación y la cultura corporativa,

Un clima laboral positivo se caracteriza por la confianza, el respeto, el trabajo en equipo, la motivación y el reconocimiento, lo que favorece la productividad, la satisfacción en cambio, un clima negativo puede generar conflictos, estrés, desmotivación y baja moral, afectando negativamente el rendimiento organizacional.

2.2.10. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son los vínculos que se establecen entre dos o más personas, basados en la comunicación, interacción teóricamente, estas relaciones son fundamentales para el desarrollo social y emocional, ya que influyen en la cooperación, el apoyo mutuo y la resolución de conflictos.

Pueden ser formales, como las que ocurren en entornos laborales o educativos, como las relaciones familiares por lo cual se establece que la calidad de las relaciones interpersonales afecta la satisfacción personal, el bienestar y el rendimiento en diversos contextos, promoviendo un ambiente de confianza, respeto y colaboración (Ramírez & Tesén, 2022).

2.2.11. Ambiente físico

El ambiente físico se refiere al conjunto de elementos materiales y tangibles que conforman el entorno en el que las personas realizan sus actividades diarias teóricamente, el ambiente físico incluye aspectos como el diseño del espacio, la distribución de los elementos, la iluminación, la temperatura, la acústica, la ventilación, y el mobiliario, estos factores tienen un impacto directo en el bienestar,

la productividad y el confort de los individuos en cualquier contexto, ya sea laboral, educativo o doméstico. Además, el ambiente físico influye en las emociones y comportamientos de las personas, afectando su capacidad para desempeñar tareas y mantener relaciones interpersonales positivas (Sánchez, 2015).

2.2.12. Reconocimiento y recompensas

El reconocimiento y las recompensas son herramientas clave en la gestión de recursos humanos que buscan motivar, incentivar y valorar el desempeño de los empleados, el reconocimiento se refiere al acto de reconocer públicamente los logros como una forma de validación este reconocimiento puede ser verbal, escrito o simbólico y está relacionado con el reconocimiento de habilidades, actitudes o resultados positivos en el trabajo.

Las recompensas, por otro lado, son incentivos tangibles que se ofrecen a los empleados como compensación por su rendimiento destacado, como bonificaciones, premios, aumentos salariales o beneficios adicionales. Un sistema efectivo de reconocimiento y recompensas puede mejorar la productividad y fomentar una cultura de alto rendimiento (Huamán & Villanueva, 2021).

2.2.13. Bienestar emocional

Según (Blanco & Blanco, 2021) afirma que el bienestar emocional se refiere al estado de equilibrio y satisfacción psicológica que permite a las personas gestionar sus emociones de manera efectiva, enfrentar desafíos y mantener relaciones positivas.

Teóricamente, este concepto abarca aspectos como la autoestima, la resiliencia, la regulación emocional y la percepción de propósito en la vida, pero el bienestar emocional no implica ausencia de problemas, sino la capacidad de enfrentarlos con recursos internos adecuados, como habilidades de afrontamiento, además, el bienestar emocional está relacionado con la salud física y mental, ya que influye en la prevención de enfermedades, la toma de decisiones y la productividad.

2.2.14. Salud psicológica

La salud psicológica se refiere al estado de equilibrio mental y emocional que permite a las personas afrontar las demandas de la vida cotidiana, mantener relaciones saludables y tomar decisiones adecuadas.

Teóricamente, abarca aspectos como la autoestima, la regulación emocional, la resiliencia y la percepción de bienestar una buena salud psicológica implica la capacidad de gestionar el estrés, adaptarse a los cambios y resolver problemas de manera efectiva, factores como un entorno de apoyo, hábitos saludables y acceso a recursos psicológicos son clave para fomentarla (Díaz, Rubio, López, & Aparicio, 2020).

2.2.15. Estrés laboral

El estrés laboral es una respuesta física y emocional que ocurre cuando las demandas del entorno laboral exceden la capacidad del individuo para afrontarlas de manera efectiva.

Teóricamente, se deriva de factores como la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre las tareas, la ambigüedad de roles, el conflicto interpersonal y un ambiente laboral adverso. Según el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, el estrés laboral surge cuando los esfuerzos realizados no son proporcionalmente recompensados, lo que genera insatisfacción y desgaste emocional.

El estrés laboral afecta tanto a los empleados como a las organizaciones, en los individuos, puede manifestarse a través de síntomas físicos como fatiga, dolores de cabeza y enfermedades cardiovasculares, así como psicológicos, incluyendo ansiedad, irritabilidad y en las organizaciones, se traduce en disminución de la productividad, aumento del ausentismo, rotación de personal y deterioro del clima laboral.

Es esencial que las empresas implementen estrategias de prevención y manejo del estrés como promover un ambiente saludable, proporcionar claridad en roles, fomentar la comunicación abierta y ofrecer apoyo emocional (Burgos, y otros, 2020).

2.2.16. Ansiedad

La ansiedad es una respuesta emocional natural frente a situaciones percibidas como amenazantes o desafiantes, caracterizada por sensaciones de inquietud, temor o preocupación. Teóricamente, es una reacción adaptativa que prepara al individuo para enfrentar peligros, aumentando la atención y el estado de alerta, sin embargo, cuando se presenta de forma persistente, excesiva o

desproporcionada a la situación, se convierte en un trastorno que afecta la vida diaria.

La ansiedad puede manifestarse a nivel físico, con síntomas como taquicardia, sudoración y tensión muscular; a nivel cognitivo, con pensamientos recurrentes de preocupación; y a nivel conductual, con evitación de ciertas situaciones. Una gestión adecuada de la ansiedad incluye técnicas de relajación, terapia psicológica y, en algunos casos, tratamiento farmacológico, entender y tratar la ansiedad es esencial para mejorar la calidad de vida y el bienestar emocional (Ramírez C, 2023).

2.2.17. Resiliencia

La resiliencia es la capacidad de las personas para adaptarse y recuperarse frente a situaciones adversas, desafíos teóricamente, implica enfrentar dificultades manteniendo el equilibrio emocional, el bienestar y la funcionalidad. La resiliencia no significa ausencia de estrés o dolor, sino la habilidad para manejarlo de manera constructiva, aprendiendo y creciendo a partir de la experiencia.

Factores como el apoyo social, la autoestima, el optimismo y las habilidades de afrontamiento son fundamentales para desarrollarla y asi fomentar la resiliencia contribuye a la salud mental, mejora la capacidad de resolver problemas y fortalece la capacidad de afrontar futuros desafíos (Samàn, Mendoza, Miranda, & Esparza, 2022).

2.2.18. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son vínculos que promueven apoyo mutuo, confianza y empatía, favoreciendo un ambiente emocionalmente saludable, estas relaciones son fundamentales para el equilibrio psicológico ya que permiten la expresión de emociones, la resolución de conflictos y el fortalecimiento de la autoestima. Teóricamente, actúan como un recurso de afrontamiento ante el estrés y los desafíos, contribuyendo a la satisfacción personal y al desarrollo de habilidades sociales, un entorno con relaciones interpersonales positivas fomenta el bienestar emocional al proporcionar seguridad, sentido de pertenencia y motivación, impactando tanto en la vida personal como profesional de las personas (Ramírez & Tesén, 2022).

2.2.19. Apoyo de supervisores

El apoyo de supervisores se refiere a la orientación, respaldo y motivación que los líderes brindan a sus colaboradores en el entorno laboral por lo cual teóricamente, este apoyo incluye ofrecer recursos, resolver problemas, reconocer logros y fomentar el desarrollo profesional, los supervisores que muestran empatía, fortalecen la confianza y el compromiso del equipo, reduciendo el estrés laboral y mejorando el clima organizacional. Además, el apoyo de supervisores es clave para alinear los objetivos individuales con los organizacionales, promoviendo la satisfacción laboral y el rendimiento (Máynez, 2021).

2.2.20. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es la colaboración organizada entre individuos con habilidades, roles y perspectivas complementarias para alcanzar objetivos comunes teóricamente, se basa en la comunicación efectiva, la confianza mutua, la cohesión grupal y el liderazgo compartido, pero esto implica la coordinación de esfuerzos, el intercambio de ideas y la resolución conjunta de problemas, maximizando las fortalezas individuales y minimizando debilidades.

El trabajo en equipo fomenta la creatividad, la eficiencia y la adaptabilidad, esenciales en entornos dinámicos, además, promueve relaciones interpersonales positivas y un sentido de pertenencia. Su éxito depende de la claridad en los roles, metas compartidas y compromiso de sus integrantes (Quezada, Quevedo, & Torres, 2020).

2.2.21. Clima laboral

El clima laboral es el ambiente emocional y psicológico que prevalece en un entorno de trabajo, influenciado por la percepción colectiva de los empleados sobre factores como liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, estructura organizacional y condiciones laborales. Teóricamente, se considera un elemento clave para la satisfacción, motivación y desempeño de los empleados, un clima laboral positivo se caracteriza por confianza, respeto, apoyo mutuo y alineación con los valores organizacionales, promoviendo un entorno productivo y saludable.

El clima laboral es dinámico y depende de la gestión organizacional para mantenerlo o mejorarlo estas estrategias como fomentar la comunicación abierta, ofrecer reconocimiento, capacitar líderes y proporcionar recursos adecuados

pueden contribuir a un ambiente laboral óptimo (Yslado, Ramírez, García, & Arquero, 2021).

2.2.22. Satisfacción personal

La satisfacción personal es un estado emocional y psicológico que refleja el grado de bienestar y contento de una persona con respecto a su vida y logros por lo cual teóricamente, está vinculada con la percepción de que las necesidades y deseos están siendo cumplidos, lo que genera un sentido de realización, la satisfacción personal abarca diversas áreas, como el ámbito laboral, social, familiar y personal. En el contexto laboral, se asocia con el reconocimiento, el desarrollo profesional y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, desde una perspectiva psicológica, la satisfacción personal está relacionada con la autoestima, la autocomprensión y la capacidad para gestionar emociones, en donde factores como el logro de metas, la autonomía, las relaciones interpersonales positivas y la salud

mental influyen en la satisfacción general (García, 2020).

2.2.23. Motivación laboral

La motivación laboral es el conjunto de factores internos y externos que impulsan a los empleados a realizar sus tareas con compromiso, esfuerzo y dedicación. Teóricamente, se divide en dos tipos: motivación intrínseca y extrínseca se puede fundamentar que la motivación intrínseca proviene del propio sentido de satisfacción personal y realización que un empleado obtiene al lograr objetivos, desarrollar habilidades o experimentar autonomía en su trabajo, la motivación extrínseca, por otro lado, está relacionada con recompensas externas, como salarios, bonificaciones, reconocimiento y beneficios.

La motivación laboral es crucial para el rendimiento organizacional, ya que influye directamente en la productividad, bienestar de los empleados por ende un entorno de trabajo que fomente el respeto, el reconocimiento, el desarrollo profesional y un equilibrio entre vida laboral y personal puede aumentar significativamente la motivación.

Teorías como la jerarquía de necesidades de Maslow y la teoría de la motivación humana de Herzberg subrayan la importancia de satisfacer tanto las necesidades básicas como las necesidades de autorrealización para mantener a los empleados motivados (Catache, García, Martínez, & González, 2022).

2.2.24. Equilibrio vida-trabajo

El equilibrio vida-trabajo es un concepto que se refiere a la capacidad de una persona para gestionar de manera efectiva las demandas de su vida laboral y personal, sin que una interfiera negativamente en la otra. Teóricamente, implica distribuir el tiempo y la energía entre las responsabilidades laborales, las relaciones familiares, las actividades recreativas y el cuidado personal, un buen equilibrio contribuye a una mejor calidad de vida, reduciendo el estrés y mejorando el bienestar general.

El equilibrio vida-trabajo no significa dedicar la misma cantidad de tiempo a cada área, sino encontrar una distribución que permita cumplir con las responsabilidades sin sacrificar la salud, la felicidad, por ende, factores como horarios flexibles, políticas laborales que apoyen la familia, trabajo remoto y el fomento de una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados son esenciales para lograr este equilibrio (Gallo, 2024).

2.3. Conceptual

Bienestar emocional: Es el estado de equilibrio psicológico en el que una persona se siente positiva, capaz de gestionar emociones y enfrentar desafíos. Influye en la salud mental y la calidad de vida, favoreciendo la satisfacción personal, la productividad y las relaciones interpersonales dentro de un entorno laboral (Blanco, & Blanco, 2021).

Factores organizacionales: Son los elementos dentro de una empresa que afectan el rendimiento de los empleados incluyen estructura, políticas, cultura, comunicación y recursos disponibles por lo cual estos factores influyen en la motivación, el compromiso y la productividad, determinando el ambiente laboral y el bienestar de los trabajadores (Delgado & Sánchez, 2021).

Clima laboral: Es el ambiente emocional y psicológico que se percibe en una organización el clima laboral afecta la motivación, la satisfacción y el desempeño de los empleados (Yslado et al., 2021).

Cultura organizacional: Son los valores, creencias y normas compartidas dentro de una empresa, que guían el comportamiento de sus miembros la cultura organizacional afecta la toma de decisiones, las interacciones laborales y la forma en que se gestionan los recursos (Méndez et al., 2023).

Es la capacidad de influir, motivar y guiar a un grupo hacia el logro de objetivos comunes, un liderazgo efectivo fomenta la confianza, la comunicación y el rendimiento esto implica

Liderazgo: tomar decisiones estratégicas, proporcionar apoyo y crear un entorno laboral positivo para todos los empleados (Idrogo & Ruiz, 2021).

Motivación: Es el impulso interno o externo que mueve a una persona a alcanzar sus metas, en el entorno laboral, la motivación es esencial para el rendimiento y la satisfacción de los empleados (Catache et al., 2022).

Estrés laboral: Es la respuesta física y emocional a las presiones o demandas excesivas en el entorno de trabajo, el estrés laboral afecta la salud mental y física, disminuyendo la productividad y el bienestar general de los empleados (Burgos et al., 2020).

Productividad: Se refiere a la cantidad de trabajo que se puede completar en un tiempo determinado, un entorno laboral positivo, con motivación, liderazgo adecuado y recursos suficientes, impulsa la productividad individual y organizacional (Catache et al., 2022).

Satisfacción: Es el grado de conformidad y bienestar que experimentan los empleados en relación con su trabajo, la satisfacción laboral está influenciada por factores como el reconocimiento, las condiciones laborales y el liderazgo.

Comunicación: Es el proceso mediante el cual se transmiten ideas, información y emociones entre empleados y líderes por lo cual la comunicación efectiva facilita la toma de decisiones, resuelve conflictos y promueve la colaboración.

Trabajo en equipo: Es la colaboración entre personas con diferentes habilidades y roles para alcanzar un objetivo común el trabajo en equipo fomenta la creatividad, la resolución de problemas y la mejora de la eficiencia.

Resiliencia: Es la capacidad de una persona para adaptarse positivamente a situaciones adversas, superarlas y aprender de ellas, además, la resiliencia permite a los empleados manejar el estrés, los fracasos y los cambios, contribuyendo a su bienestar emocional y a la estabilidad organizacional.

Salud mental: Es el estado en el que una persona puede gestionar sus emociones, pensamientos y comportamientos de manera positiva. La salud mental

es crucial para el bienestar general, afectando la productividad, la capacidad de resolver problemas y las interacciones interpersonales en el entorno laboral.

Apoyo de supervisores: Es la orientación y asistencia proporcionada por los líderes a sus empleados para ayudarles a alcanzar metas y resolver problemas en donde el apoyo de supervisores fortalece la confianza, mejora el rendimiento y fomenta un ambiente laboral positivo, contribuyendo al bienestar y la satisfacción de los empleados.

Equilibrio vida-trabajo: Es la capacidad de gestionar de manera efectiva las demandas laborales y personales, evitando que una interfiera con la otra, un buen equilibrio mejora la salud, la productividad y la satisfacción personal (Gallo, 2024).

2.4. Legal

Constitución de la República del Ecuador

De acuerdo con la Constitución del Ecuador del 2008 establece en los artículos que:

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. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Los numerales 5,6,7,10 y 12 sobre los derechos de trabajo se establece lo siguiente:

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de

su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

Nota: Mediante Resolución de la Corte Constitucional No. 18, publicada en Registro Oficial Suplemento 79 de 30 de abril del 2019, la Corte Constitucional declaró la inconstitucionalidad por la forma, de las enmiendas aprobadas por la Asamblea Nacional el 3 de diciembre del 2015, publicadas en Registro Oficial Suplemento 653 de 21 de diciembre del 2015; y queda vigente el texto previo a su promulgación.

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, trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

Dentro del numeral 3 sobre El derecho a la integridad personal, se incluye:

a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.

b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes.

d) La prohibición del uso de material genético y la experimentación científica que atenten contra los derechos humanos

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es descriptiva ya que pretende determinar los factores organizacionales en el bienestar emocional en donde se centrará en describir experiencias, percepciones además detallará de una forma minuciosa los factores organizacionales que se encuentren presentes dentro del bienestar emocional de los servidores del área administrativa del gobierno autónomo descentralizado municipal san miguel. Según (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020) señala que el objetivo de la investigación descriptiva es conocer situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción precisa de las actividades, objetos, procesos y personas.

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es de carácter mixto porque enfatiza los dos enfoques tanto cualitativo como cuantitativo en donde el enfoque cualitativo se utilizará para determinar los factores organizacionales que se encuentra en la institución. Por eso (Moreira, 2002) señala que el interés de la investigación cualitativa está en una interpretación de los significados atribuidos por los sujetos a sus acciones en una realidad socialmente construida, además según (Koh & Owen, 2000) definen que la investigación cualitativa se enfoca en cómo ocurren las situaciones o hechos, de modo que se ocupa de las actitudes, las creencias o las formas en las que las personas dan sentido e interpretan las experiencias que atraviesan y el mundo que las rodea.

Mientras que el enfoque cualitativo se utilizara para evaluar el grado de bienestar emocional de los servidores del área administrativa del gobierno autónomo descentralizado municipal San Miguel. Según (Berardi, 2015) la investigación cuantitativa responde a una aproximación a la realidad educativa entendida como objetiva y considera que la o el investigador debe tomar distancia de esa realidad para analizarla, desde esta perspectiva la persona que investiga considera que los datos tienen que descubrirse y analizarse objetivamente, de esta forma se describen, miden, explican y predicen fenómenos educativos en una población.

3.3. Métodos de Investigación

Para esta investigación se utilizará el método analítico y deductivo porque al implementar el método analítico estaríamos analizando por separado los factores organizacionales y el bienestar emocional de una manera ordenada, objetiva y fundamentada, además se analizará la relación entre los factores organizacionales y el bienestar emocional de los servidores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado San Miguel. Según (Hernández, 2017) afirma que el método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular

Mientras que el método deductivo en esta investigación está presente al analizar de lo general a lo particular. (Palmero, 2021) afirma que el método deductivo es un enfoque lógico y científico que parte de una premisa general o teoría establecida para llegar a conclusiones específicas, este método se basa en la premisa de que, si las generalizaciones o principios son correctos, las conclusiones derivadas de ellos también lo serán, señala que el proceso comienza con la formulación de hipótesis basadas en teorías existentes y luego se realizan observaciones o experimentos específicos para confirmar o refutar estas hipótesis, es ampliamente utilizado en las ciencias exactas, como la física y la matemática, donde las leyes universales permiten derivar conclusiones precisas.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Las encuestas, como fuentes primarias, emplean el cuestionario como instrumento para la recopilación de datos relevantes, ya que este instrumento permitirá recoger información directa de los servidores del are administrativa del gobierno autónomo descentralizado de san miguel de bolívar, proporcionando una visión objetiva sobre los factores culturales que afectan su rendimiento laboral.

Para esta investigación se realizará encuestas con preguntas cerradas con escala tipo Likert la cual nos ayudará a recoger información directa en cuestión a las variables y subvariables para la investigación.

Las fuentes bibliográficas, consideradas como fuentes secundarias, son fundamentales en este estudio y utilizan como instrumento la revisión bibliográfica,

ya que este proceso implica analizar libros, artículos científicos y documentos relevantes para fundamentar teóricamente las variables investigadas, identificar estudios previos y establecer un marco teórico sólido que sustente el análisis de los factores y sus relaciones.

3.5. Universo, Población y Muestra

Para el presente trabajo de investigación no es necesario la aplicación de la fórmula de la muestra por la razón que la población es de “24 servidores”

3.6. Procesamiento de la Información

Las encuestas serán tabuladas atreves de Excel y para las entrevistas se utilizarán un análisis de contenido. Según (Arruti, Paños, & Korres, 2020) el análisis de contenido es una técnica de investigación cualitativa que se utiliza para interpretar y analizar textos, discursos, o cualquier tipo de material comunicativo, a través de este enfoque, se identifican patrones, temas recurrentes, conceptos clave y estructuras subyacentes.

Las fuentes bibliográficas se validan a través del marco teórico

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

En encuestas realizadas a los Servidores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel se obtuvieron los siguientes resultados:

4.2. Factores organizacionales

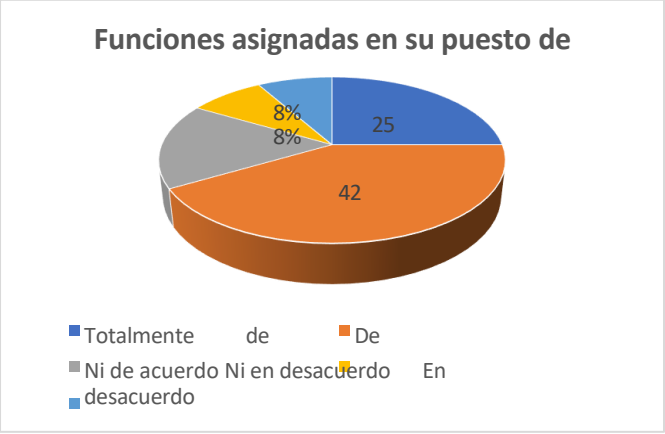
1. **Las funciones asignadas en su puesto de trabajo están claramente definidas.**

Tabla 2 *Funciones asignadas en su puesto de trabajo*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	6	25%
De Acuerdo	10	42%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	4	17%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en Desacuerdo	2	8%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 1 *Funciones asignadas en su puesto de trabajo*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la percepción sobre la claridad de las funciones asignadas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, basado en la Tabla 2 y el Gráfico 1, indica que una mayoría del 67% de los empleados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que sus funciones están claramente

definidas, mientras que un 17% se muestra neutral y un 16% expresa algún nivel de desacuerdo; en general, la percepción es positiva, aunque la existencia de un grupo minoritario con opiniones negativas sugiere la posibilidad de mejorar la definición y comunicación de responsabilidades en ciertos puestos dentro de la institución.

2. **Considero que tener responsabilidades laborales bien definidas contribuye a mi bienestar emocional**.

Tabla 3 *Responsabilidades laborales*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	2	8%
De Acuerdo	8	33%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	6	25%
En desacuerdo	6	25%
Totalmente en Desacuerdo	2	8%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 2 *Responsabilidades Laborales*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 3 y el Gráfico 2 sobre la contribución de tener responsabilidades laborales bien definidas al bienestar emocional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel muestra una división de opiniones, con un 41% de los encuestados de acuerdo, un 25% neutral y un 33% en desacuerdo; esto sugiere que, si bien para algunos la claridad de las

responsabilidades influye positivamente en su bienestar emocional, para otros no es así o existen factores más relevantes, lo que invita a una exploración más profunda de estas diversas perspectivas dentro de la institución.

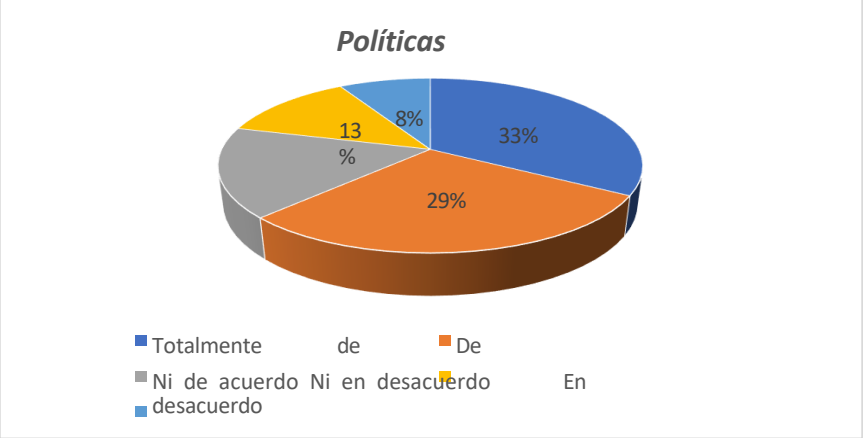
3. Las políticas internas en mi lugar de trabajo son claras y comprensibles.

Tabla 4 *Políticas internas*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	8	33%
De Acuerdo	7	29%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	4	17%
En desacuerdo	3	13%
Totalmente en Desacuerdo	2	8%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 3 Políticas interna



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 4 y el Gráfico 3 sobre la claridad y comprensibilidad de las políticas internas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que una mayoría del 62% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") percibe las políticas internas como claras y comprensibles, mientras que un 17% se mantiene neutral y un 21% expresa algún nivel de desacuerdo; en general, la percepción es favorable hacia la claridad de las políticas internas, aunque la existencia de una minoría con opiniones negativas

sugiere áreas potenciales de mejora en la comunicación o formulación de dichas políticas dentro de la institución.

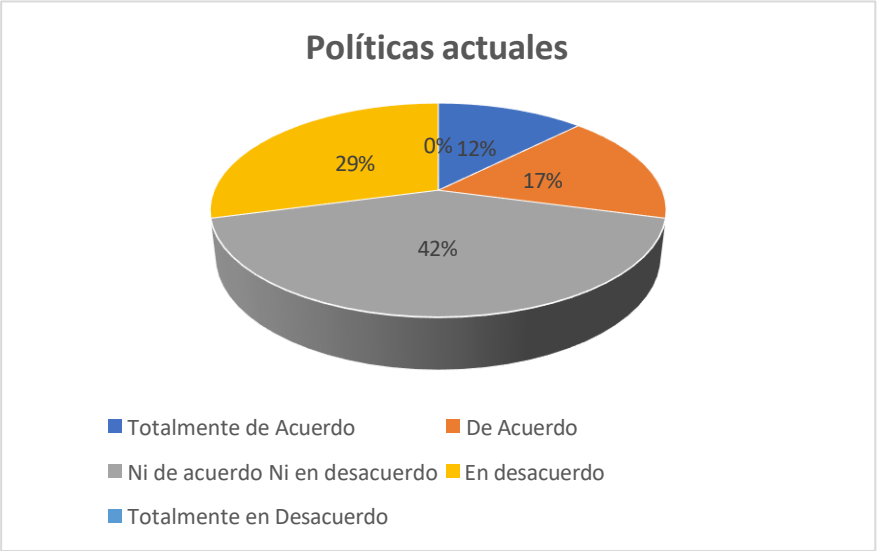
4. **Considero que las políticas actuales fomentan un ambiente laboral positivo**.

Tabla 5 *Políticas actuales*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	3	13%
De Acuerdo	4	17%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	10	42%
En desacuerdo	7	29%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 4 *Políticas actuales*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 5 y el Gráfico 4 sobre si las políticas actuales fomentan un ambiente laboral positivo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel indica que una minoría del 30% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que sí lo hacen, mientras que una mayoría significativa del 42% se muestra neutral, y un 29% expresa

desacuerdo; esto sugiere que las políticas actuales no son percibidas mayoritariamente como promotoras de un ambiente laboral positivo, y un alto porcentaje de empleados no tiene una opinión definida al respecto, lo que podría señalar la necesidad de revisar o comunicar mejor las políticas para impactar positivamente en el clima laboral de la institución.

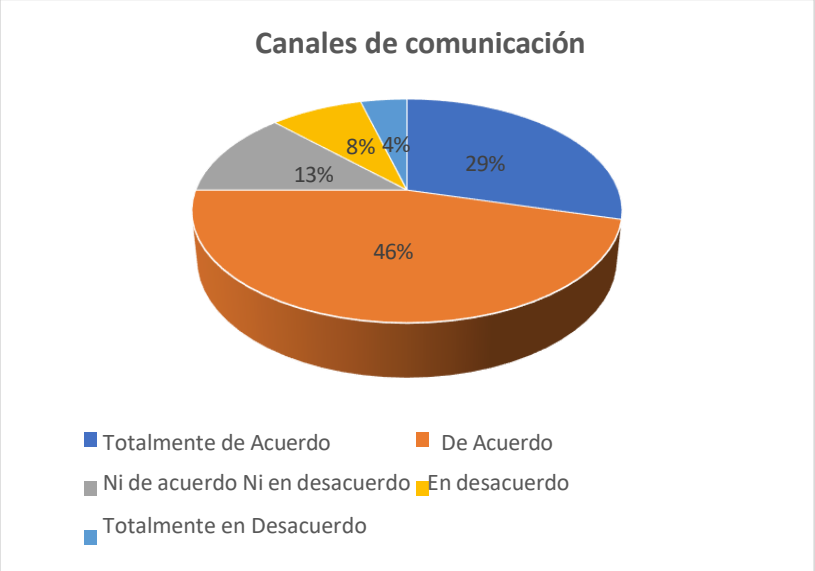
5. **Los canales de comunicación internos son efectivos y accesibles.**

Tabla 6 *Canales de comunicación*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	7	29%
De Acuerdo	11	46%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	3	13%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en Desacuerdo	1	4%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 5 *Canales de comunicación*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 6 y el Gráfico 5 sobre la efectividad y accesibilidad de los canales de comunicación internos en el Gobierno Autónomo Descentralizado

Municipal San Miguel revela que una mayoría significativa del 75% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que los canales son efectivos y accesibles, mientras que un 13% se muestra neutral y un 12% expresa algún nivel de desacuerdo; en general, la percepción sobre los canales de comunicación internos es positiva dentro de la institución, aunque una pequeña proporción de empleados identifica áreas de posible mejora en su efectividad o accesibilidad.

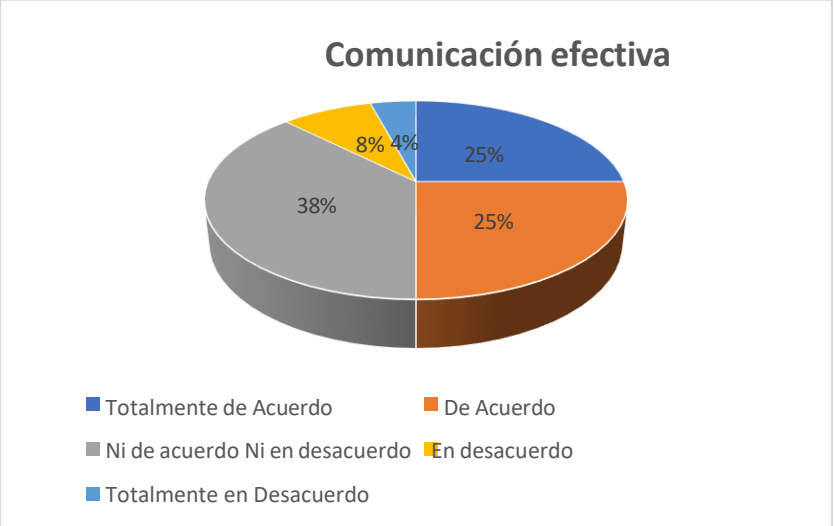
6. La falta de comunicación efectiva afecta mi bienestar emocional.

Tabla 7 *Comunicación efectiva*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	6	25%
De Acuerdo	6	25%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	9	38%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en Desacuerdo	1	4%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 6 *Comunicación efectiva*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 7 y el Gráfico 6 sobre el impacto de la falta de comunicación efectiva en el bienestar emocional dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel muestra que un 50% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que la falta de comunicación efectiva sí afecta su bienestar emocional, mientras que un significativo 38% se mantiene neutral y un 12% no está de acuerdo; esto sugiere que la comunicación tiene un impacto notable en el bienestar emocional de una parte importante de los empleados, aunque existe un grupo considerable que no percibe esta conexión de manera directa o se mantiene indeciso al respecto.

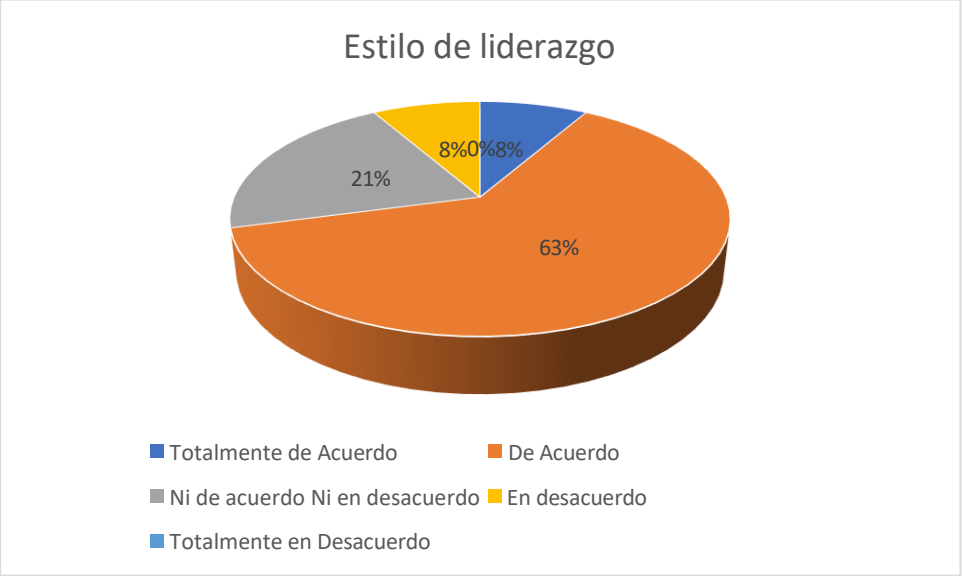
7. **Considero que mi superior inmediato me brinda un apoyo adecuado y oportuno en momentos de estrés.**

Tabla 8 *Estilo de liderazgo*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	2	8%
De Acuerdo	15	63%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	5	21%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 7 *Estilo de liderazgo*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

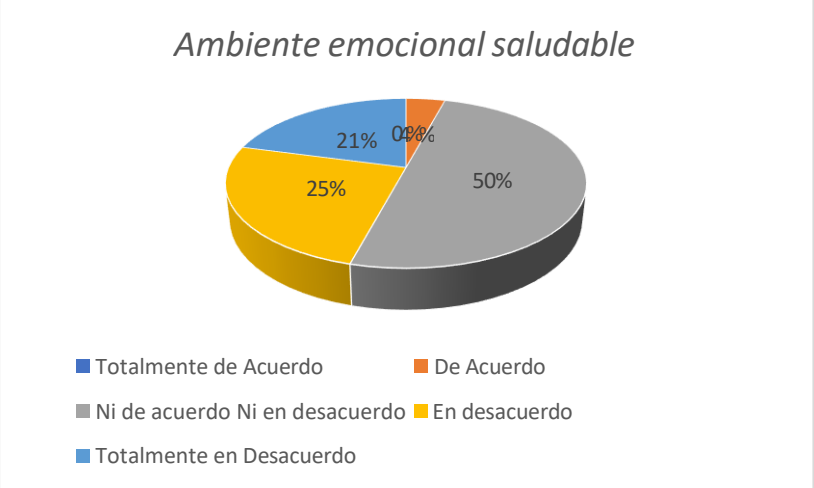
El análisis de la Tabla 8 y el Gráfico 7 revela que una amplia mayoría del 71% de los encuestados en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que su superior inmediato les brinda un apoyo adecuado y oportuno en momentos de estrés, mientras que un 21% se muestra neutral y solo un 8% expresa desacuerdo; esto indica una percepción generalmente positiva del apoyo brindado por los superiores inmediatos en situaciones de estrés dentro de la institución.

8. Los líderes fomentan un ambiente emocionalmente saludable.

Tabla 9 *Ambiente emocional saludable*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	0	0%
De Acuerdo	1	4%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	12	50%
En desacuerdo	6	25%
Totalmente en Desacuerdo	5	21%
TOTAL	24	100%

Ilustración 8 *Ambiente emocional saludable*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 9 y el Gráfico 8 sobre si los líderes fomentan un ambiente emocionalmente saludable en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que una gran mayoría del 50% de los encuestados se muestra neutral, mientras que un 46% expresa algún nivel de desacuerdo (25% "En desacuerdo" y 21% "Totalmente en Desacuerdo"), y solo un 4% está de acuerdo; esto sugiere una percepción predominantemente negativa o de incertidumbre respecto al fomento de un ambiente emocionalmente saludable por parte de los líderes dentro de la institución.

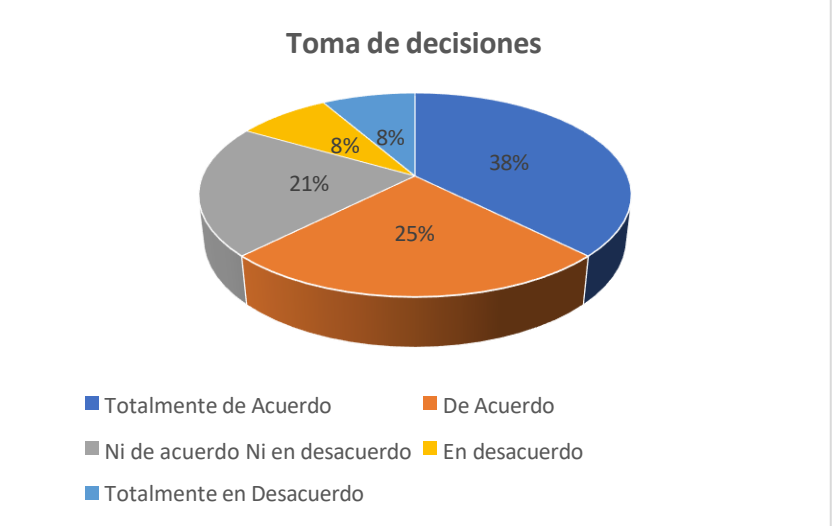
9. **Los colaboradores se encuentran motivados para entregar su máximo esfuerzo en las tareas diarias.**

Tabla 10 *Toma de decisiones*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	9	38%
De Acuerdo	6	25%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	5	21%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en Desacuerdo	2	8%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 9 *Toma de decisiones*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 10 y el Gráfico 9 sobre la motivación de los colaboradores para entregar su máximo esfuerzo en las tareas diarias en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que una mayoría del 63% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que los colaboradores sí están motivados, mientras que un 21% se muestra neutral y un 16% expresa algún nivel de desacuerdo; esto sugiere una percepción generalmente positiva sobre la motivación de los empleados para el desempeño de sus labores diarias dentro de la institución.

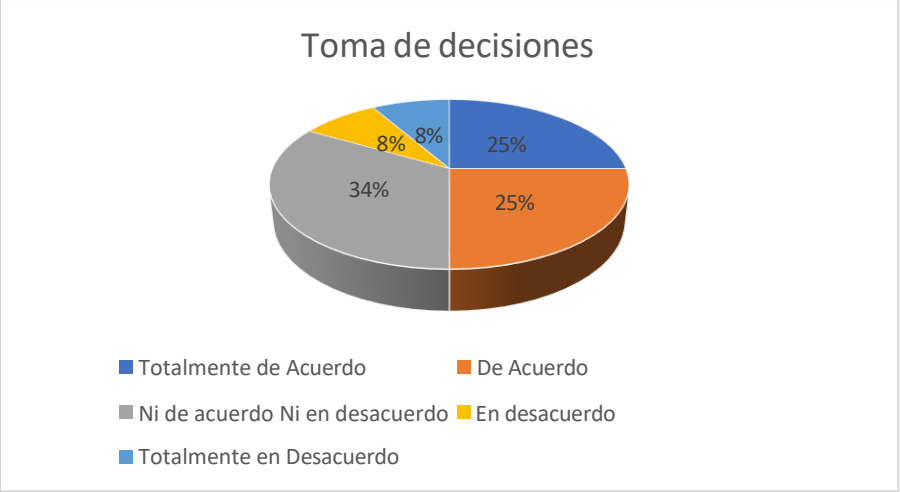
10. Considero que mi opinión es tomada en cuenta en las decisiones importantes.

Tabla 11 *Toma de decisiones*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	6	25%
De Acuerdo	6	25%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	8	33%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en Desacuerdo	2	8%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 10 Toma de decisiones



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 11 y el Gráfico 10 sobre si la opinión de los empleados es tomada en cuenta en las decisiones importantes dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que un 50% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") siente que su opinión sí se considera, mientras que un 33% se muestra neutral y un 16% expresa desacuerdo; esto indica una percepción mixta sobre la inclusión de las opiniones de los empleados en la toma de decisiones relevantes dentro de la institución, con una parte significativa sintiéndose incluida y otra mostrando incertidumbre o desacuerdo.

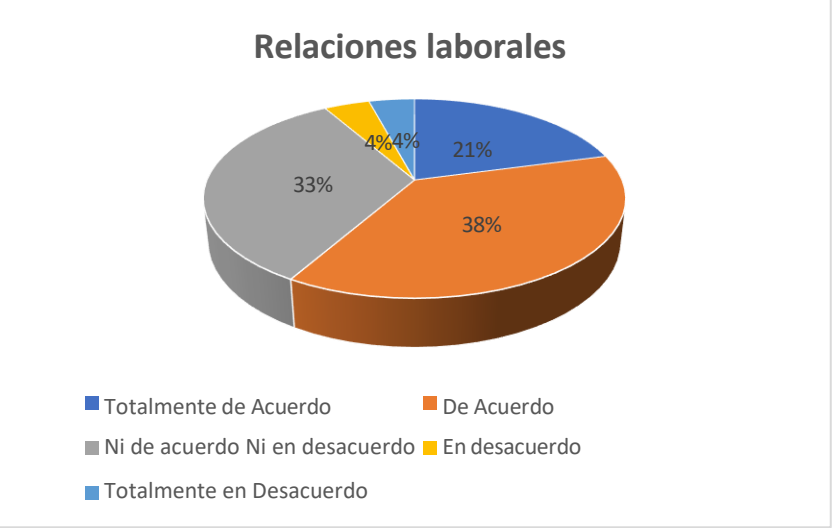
11. Las relaciones laborales se caracterizan por la cordialidad y el respeto.

Tabla 12 Relaciones laborales

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	5	21%
De Acuerdo	9	38%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	8	33%
En desacuerdo	1	4%
Totalmente en Desacuerdo	1	4%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 11 Toma de decisiones



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 12 y el Gráfico 11 sobre si las relaciones laborales se caracterizan por la cordialidad y el respeto en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que una mayoría del 59% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") percibe las relaciones laborales de esta manera, mientras que un 33% se muestra neutral y un 8% expresa desacuerdo; esto sugiere una percepción generalmente positiva de la cordialidad y el respeto en las interacciones laborales dentro de la institución, aunque existe un grupo que no comparte completamente esta visión o no tiene una opinión definida al respecto.

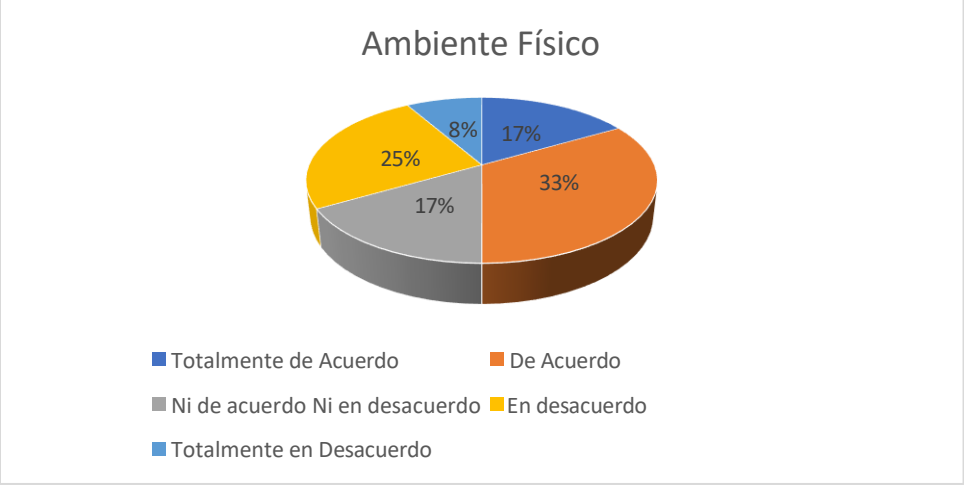
12. El ambiente físico de mi área laboral promueve un entorno saludable.

Tabla 13 Ambiente físico

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	4	17%
De Acuerdo	8	33%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	4	17%
En desacuerdo	6	25%
Totalmente en Desacuerdo	2	8%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 12 Ambiente físico



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 13 y el Gráfico 12 sobre si el ambiente físico del área laboral promueve un entorno saludable en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela una percepción mixta, donde un 50% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que sí lo hace, mientras que un 17% se mantiene neutral y un 33% expresa desacuerdo; esto sugiere que, si bien la mitad de los empleados percibe su ambiente físico de trabajo como saludable, una proporción significativa no lo considera así, lo que podría indicar áreas de mejora en las condiciones físicas de los espacios laborales dentro de la institución.

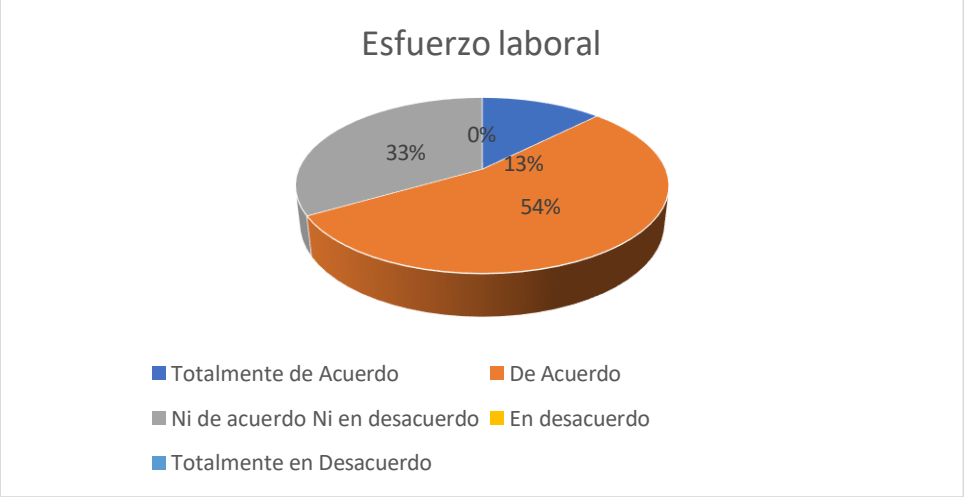
13. Considero que mi esfuerzo laboral es reconocido.

Tabla 14 *Esfuerzo laboral*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	3	13%
De Acuerdo	13	54%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	8	33%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 13 *Esfuerzo laboral*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 14 y el Gráfico 13 sobre si el esfuerzo laboral es reconocido en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que una mayoría significativa del 67% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que su esfuerzo sí es reconocido, mientras que un 33% se mantiene neutral y ningún encuestado expresa desacuerdo; esto sugiere una percepción general positiva sobre el reconocimiento del esfuerzo laboral dentro de la institución, aunque una parte considerable de los empleados no tiene una opinión definida al respecto.

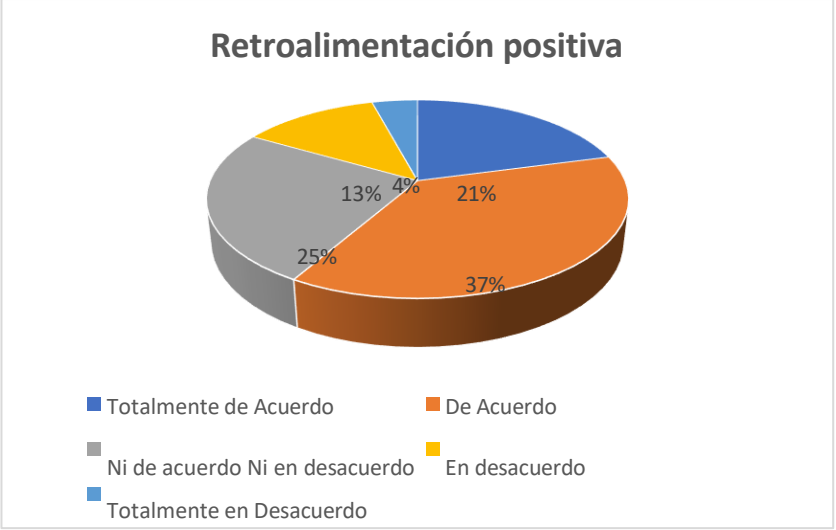
14. Recibo retroalimentación positiva por mi desempeño.

Tabla 15 *Retroalimentación positiva*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	5	21%
De Acuerdo	9	38%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	6	25%
En desacuerdo	3	13%
Totalmente en Desacuerdo	1	4%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 14 *Esfuerzo laboral*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 15 y el Gráfico 14 sobre la recepción de retroalimentación positiva por el desempeño en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que una mayoría del 59% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") afirma recibir retroalimentación positiva, mientras que un 25% se muestra neutral y un 17% expresa algún nivel de desacuerdo; esto sugiere que una parte importante de los empleados percibe que se reconoce su buen desempeño a través de la retroalimentación, aunque existe un grupo que no experimenta esto o no tiene una opinión clara al respecto.

4.3. Bienestar emocional

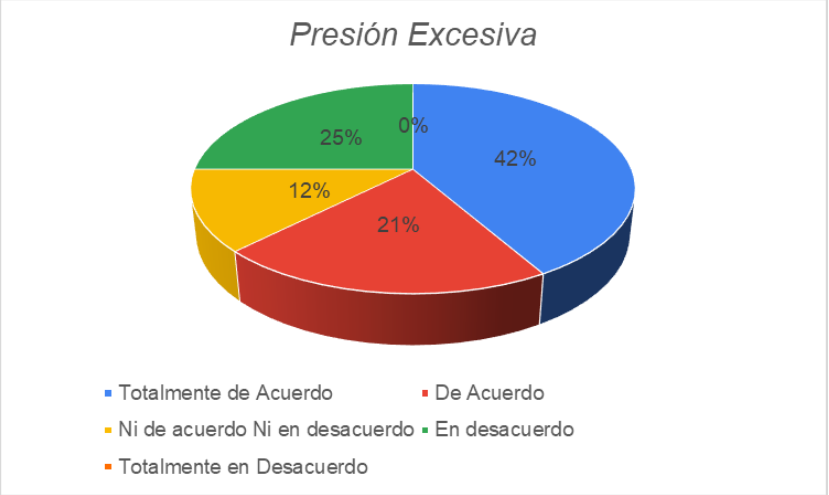
15. Siento presión excesiva en el cumplimiento de mis tareas Laborales

Tabla 16 *Presión excesiva*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	10	42%
De Acuerdo	5	21%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	3	13%
En desacuerdo	6	25%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 15 *Esfuerzo laboral*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 16 y la Ilustración 15 sobre la percepción de presión excesiva en el cumplimiento de tareas laborales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que una mayoría del 63% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") siente presión excesiva, mientras que un 13% se muestra neutral y un 25% no está de acuerdo; esto indica que la presión en el trabajo es una experiencia común para una parte importante de los empleados de la institución, aunque una porción considerable no se siente así.

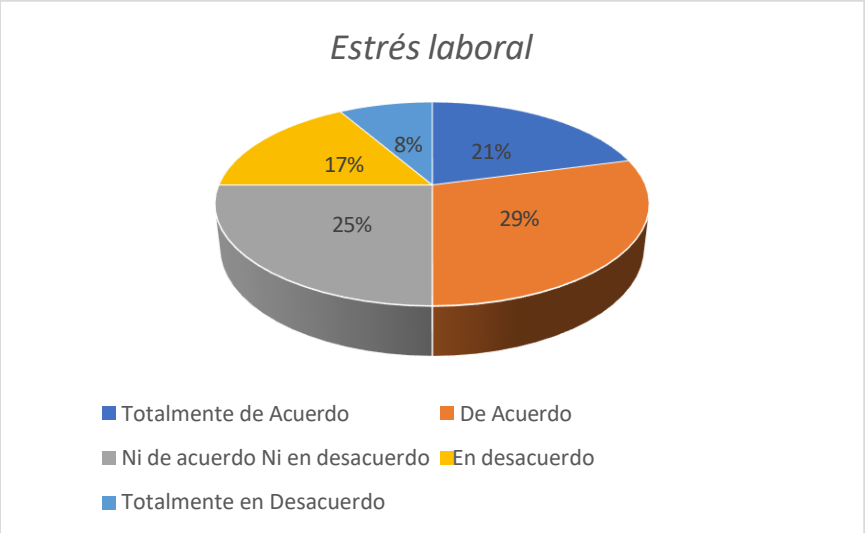
16. Considero que el estrés laboral afecta mi calidad de vida fuera del trabajo.

Tabla 17 *Estrés laboral*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	5	21%
De Acuerdo	7	29%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	6	25%
En desacuerdo	4	17%
Totalmente en Desacuerdo	2	8%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 16 *Estrés laboral*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 17 y el Gráfico 16 sobre la percepción de cómo el estrés laboral afecta la calidad de vida fuera del trabajo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que un 50% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que sí existe tal afectación, mientras que un 25% se muestra neutral y un 25% no está de acuerdo; esto sugiere que para la mitad de los empleados, el estrés laboral tiene repercusiones en su vida personal, mientras que una proporción similar no percibe esta conexión o no tiene una opinión definida al respecto.

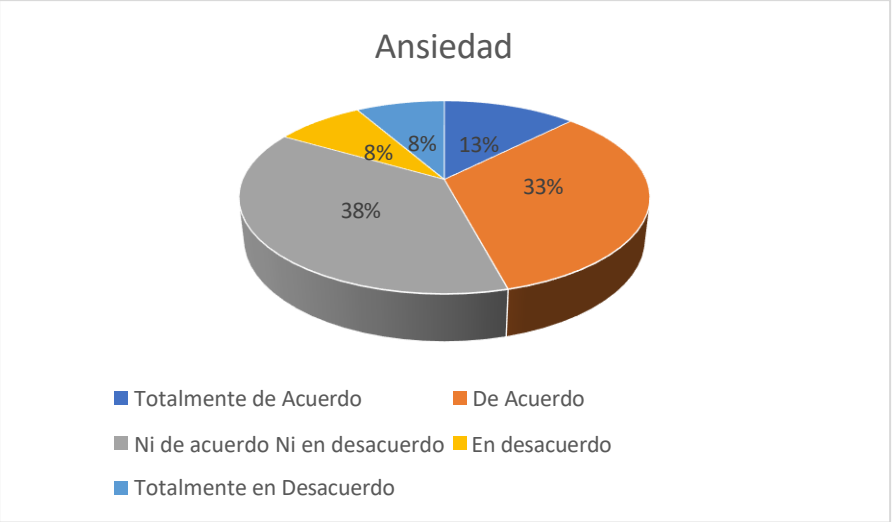
17. Siento preocupación constante por cumplir con los plazos establecidos en mis tareas.

Tabla 18 *Ansiedad*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	3	13%
De Acuerdo	8	33%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	9	38%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en Desacuerdo	2	8%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 17 *Ansiedad*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 18 y el Gráfico 17 sobre la sensación de preocupación constante por cumplir con los plazos establecidos en las tareas dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que un 46% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") experimenta esta preocupación, mientras que un 38% se mantiene neutral y un 16% no está de acuerdo; esto sugiere que una parte importante de los empleados siente ansiedad relacionada con el cumplimiento de plazos, aunque una proporción considerable no comparte esta sensación o no tiene una opinión definida al respecto.

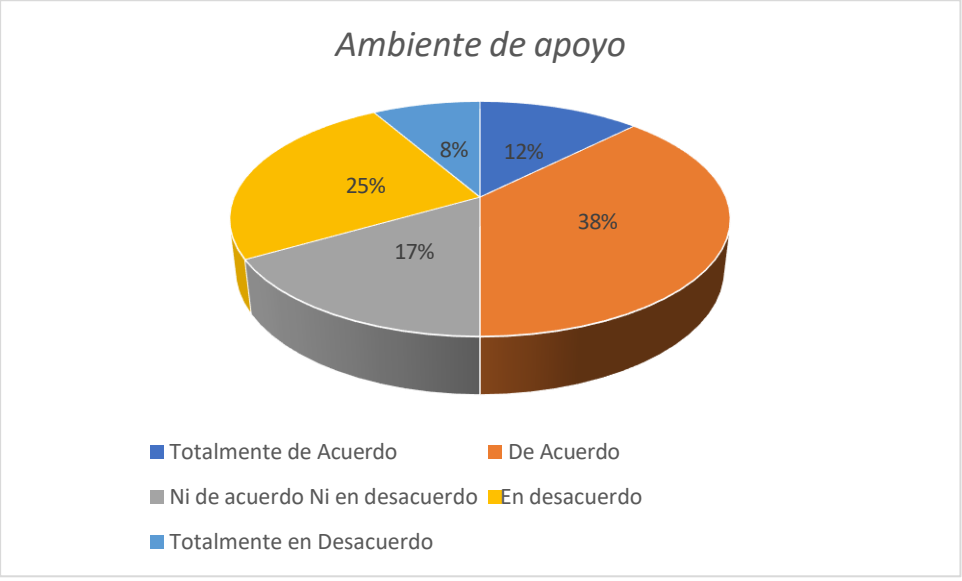
18. Considero que existe un ambiente de apoyo emocional entre mis colegas.

Tabla 19 *Ambiente de apoyo*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	3	13%
De Acuerdo	9	38%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	4	17%
En desacuerdo	6	25%
Totalmente en Desacuerdo	2	8%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 18 *Ambiente de apoyo*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 19 y el Gráfico 18 sobre la percepción de un ambiente de apoyo emocional entre colegas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que un 51% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que sí existe dicho ambiente, mientras que un 17% se muestra neutral y un 33% expresa desacuerdo; esto sugiere que, si bien más de la mitad de los empleados percibe apoyo emocional por parte de sus compañeros, una proporción significativa no lo siente así o no tiene una opinión definida al respecto.

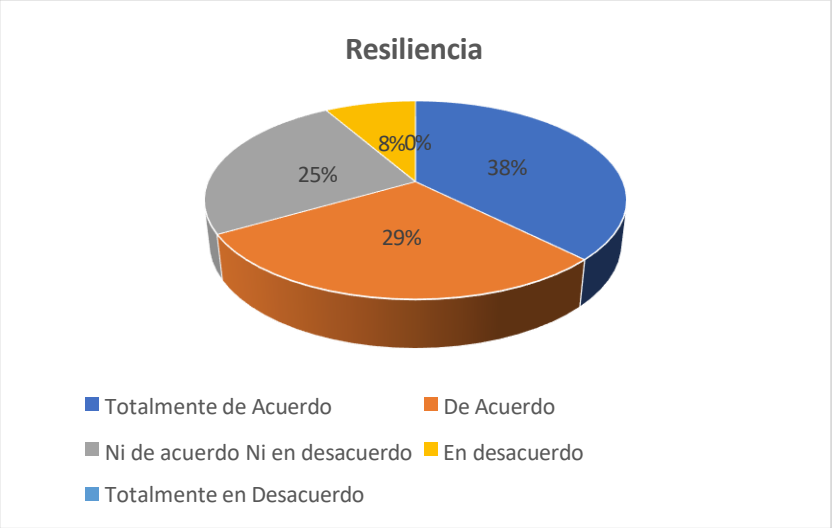
19. Considero que la organización fomenta un ambiente que promueve la resiliencia

Tabla 20 *Resiliencia*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	9	38%
De Acuerdo	7	29%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	6	25%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 19 *Resiliencia*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 20 y el Gráfico 19 sobre si la organización fomenta un ambiente que promueve la resiliencia en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que una mayoría del 67% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que sí lo hace, mientras que un 25% se muestra neutral y un 8% expresa desacuerdo; esto sugiere una percepción generalmente positiva de que la institución promueve un ambiente resiliente entre sus empleados, aunque una parte de ellos no tiene una opinión definida o no comparte esta perspectiva.

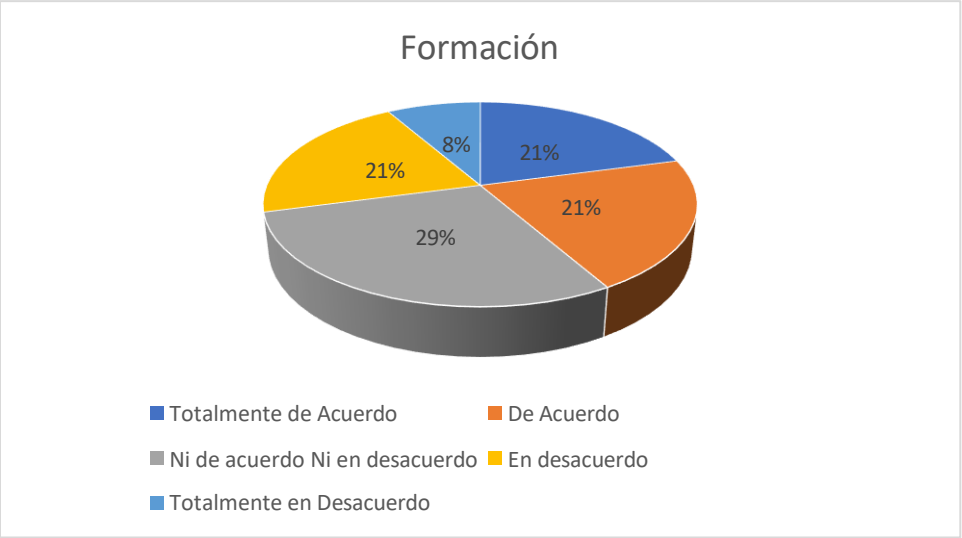
20. Tengo acceso a formación o talleres sobre manejo de situaciones difíciles.

Tabla 21 *Formación*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	5	21%
De Acuerdo	5	21%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	7	29%
En desacuerdo	5	21%
Totalmente en Desacuerdo	2	8%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 20 *Formación*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 21 y el Gráfico 20 sobre el acceso a formación o talleres sobre manejo de situaciones difíciles en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela una distribución variada de opiniones, donde un 42% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") siente que sí tiene acceso, mientras que un 29% se muestra neutral y un 29% expresa desacuerdo; esto sugiere que el acceso a este tipo de formación no es una experiencia uniforme entre los empleados de la institución, con una porción considerable sin percibirlo o no teniendo una opinión clara al respecto.

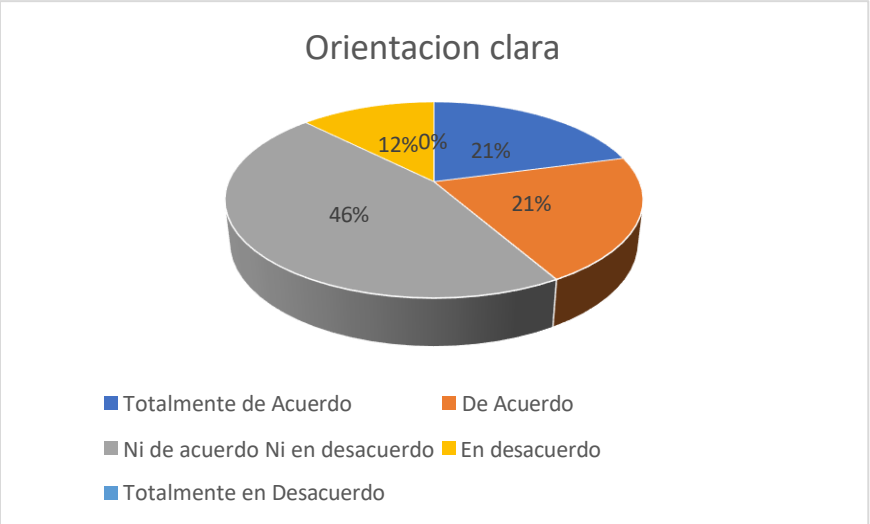
21. Recibo orientación clara de mis supervisores en momentos difíciles.

Tabla 22 *Orientación clara*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	5	21%
De Acuerdo	5	21%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	11	46%
En desacuerdo	3	13%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 21 *Orientación clara*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 22 y el Gráfico 21 sobre la recepción de orientación clara por parte de los supervisores en momentos difíciles dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que un 42% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") percibe recibir dicha orientación, mientras que una proporción significativa del 46% se muestra neutral y un 13% expresa desacuerdo; esto sugiere que la claridad de la orientación en momentos difíciles no es una experiencia consistente para todos los empleados, con una gran parte sin una opinión definida al respecto.

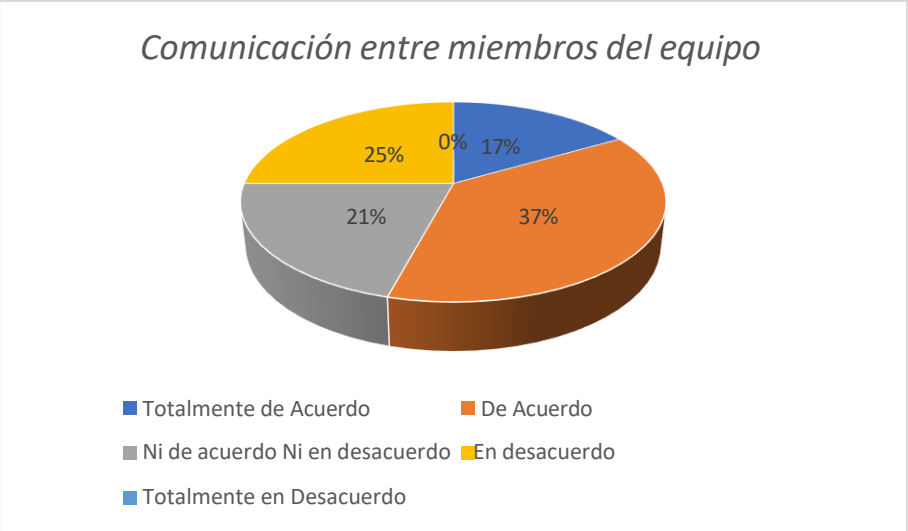
22. Considero que existe una buena comunicación entre los miembros del equipo

Tabla 23 *Comunicación entre miembros del equipo*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	4	17%
De Acuerdo	9	38%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	5	21%
En desacuerdo	6	25%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 22 Comunicación entre miembros del equipo



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 23 y el Gráfico 22 sobre la percepción de buena comunicación entre los miembros del equipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que un 55% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que sí existe buena comunicación, mientras que un 21% se muestra neutral y un 25% expresa desacuerdo; esto sugiere que, si bien más de la mitad de los empleados percibe una buena comunicación dentro de sus equipos, una proporción significativa no comparte esta opinión o no tiene una postura definida al respecto.

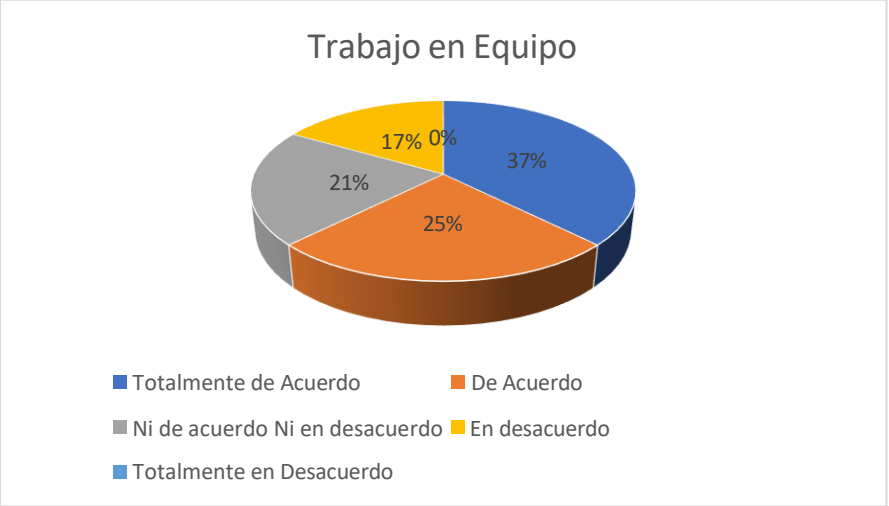
23. Considero que el trabajo en equipo facilita el cumplimiento de mis tareas.

Tabla 24 *Trabajo en equipo*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	9	38%
De Acuerdo	6	25%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	5	21%
En desacuerdo	4	17%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 23 *Trabajo en equipo*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 24 y el Gráfico 23 sobre si el trabajo en equipo facilita el cumplimiento de las tareas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que una mayoría del 63% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que sí lo hace, mientras que un 21% se muestra neutral y un 17% expresa desacuerdo; esto sugiere una percepción generalmente positiva sobre la contribución del trabajo en equipo a la eficiencia en el cumplimiento de las tareas dentro de la institución, aunque una minoría no comparte esta opinión o no tiene una postura definida al respecto.

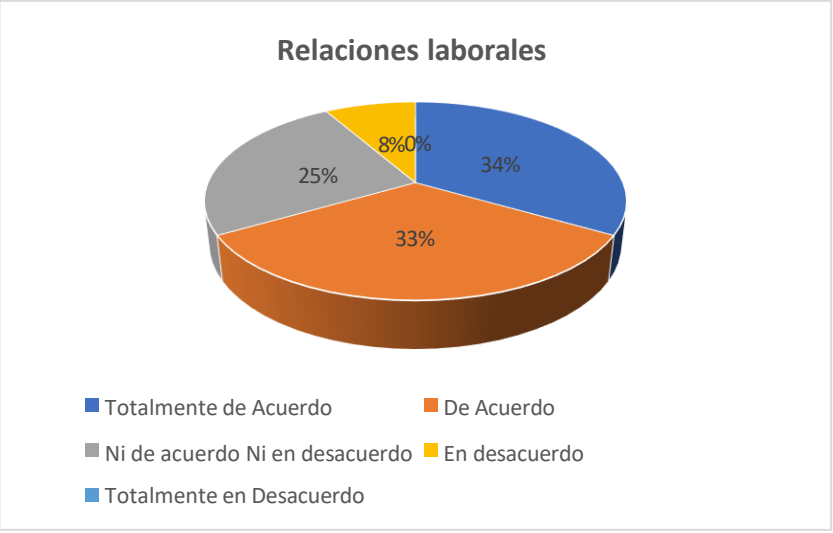
24. Creo que las relaciones laborales afectan positivamente mi bienestar emocional.

Ilustración 24 Relaciones laborales

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	8	33%
De Acuerdo	8	33%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	6	25%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 25 Relaciones laborales



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 25 y el Gráfico 24 sobre la percepción de cómo las relaciones laborales afectan positivamente el bienestar emocional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que una mayoría del 66% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que sí existe un impacto positivo, mientras que un 25% se muestra neutral y un 8% expresa desacuerdo; esto sugiere que la mayoría de los empleados percibe que sus relaciones laborales contribuyen favorablemente a su bienestar emocional dentro de la institución.

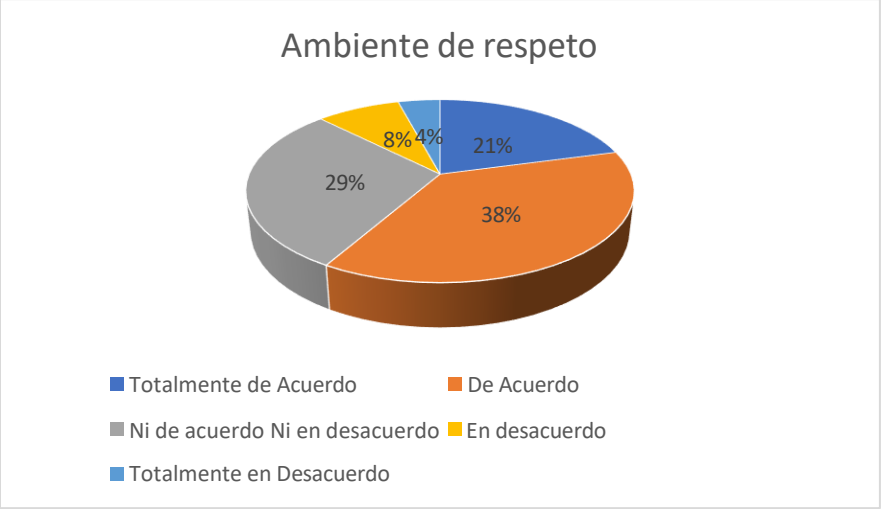
25. Cuento con un ambiente de respeto y cordialidad en el trabajo.

Tabla 25 Ambiente de respeto

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	5	21%
De Acuerdo	9	38%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	7	29%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en Desacuerdo	1	4%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 25 Ambiente de respeto



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 26 y el Gráfico 25 sobre la percepción de un ambiente de respeto y cordialidad en el trabajo dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que una mayoría del 59% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que sí existe tal ambiente, mientras que un 29% se muestra neutral y un 12% expresa desacuerdo; esto sugiere una percepción generalmente positiva de respeto y cordialidad en el entorno laboral de la institución, aunque una parte de los empleados no comparte completamente esta visión o no tiene una opinión definida al respecto.

26. Me encuentro motivado a cumplir con mis responsabilidades laborales.

Tabla 26 *Responsabilidades laborales*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	3	13%
De Acuerdo	12	50%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	2	8%
En desacuerdo	4	17%
Totalmente en Desacuerdo	3	13%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 26 *Responsabilidades laborales*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 27 y el Gráfico 26 sobre la motivación para cumplir con las responsabilidades laborales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que una mayoría del 63% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") se siente motivada, mientras que un 8% se muestra neutral y un 30% expresa algún nivel de desmotivación; esto sugiere que, si bien una parte importante de los empleados está motivada para cumplir sus responsabilidades, existe una proporción considerable que no lo está o no tiene una opinión clara al respecto.

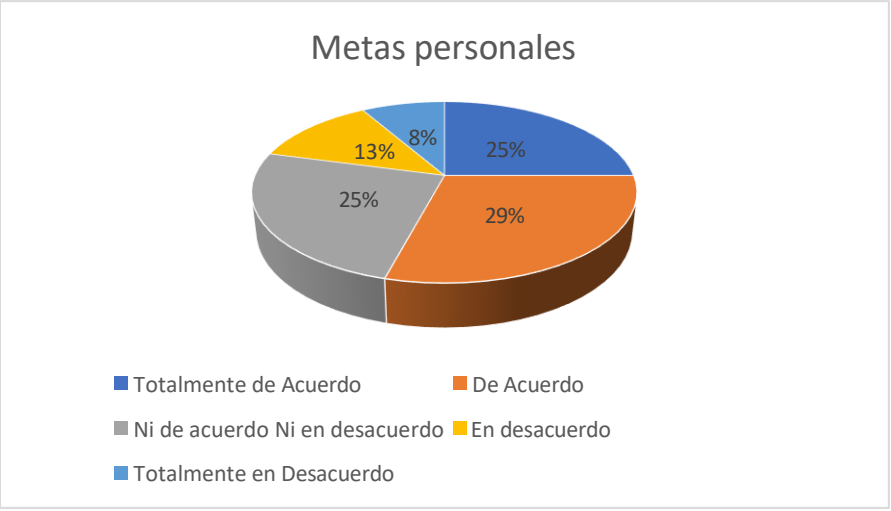
27. Considero que mis metas personales se alinean con las metas organizacionales.

Tabla 27 *Metas personales*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	6	25%
De Acuerdo	7	29%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	6	25%
En desacuerdo	3	13%
Totalmente en Desacuerdo	2	8%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 27 *Metas personales*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 28 y el Gráfico 27 sobre la alineación de las metas personales con las metas organizacionales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que un 54% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") percibe dicha alineación, mientras que un 25% se muestra neutral y un 21% expresa desacuerdo; esto sugiere que poco más de la mitad de los empleados siente que sus objetivos personales son coherentes con los de la institución, aunque una parte considerable no percibe esta conexión o no tiene una opinión definida al respecto.

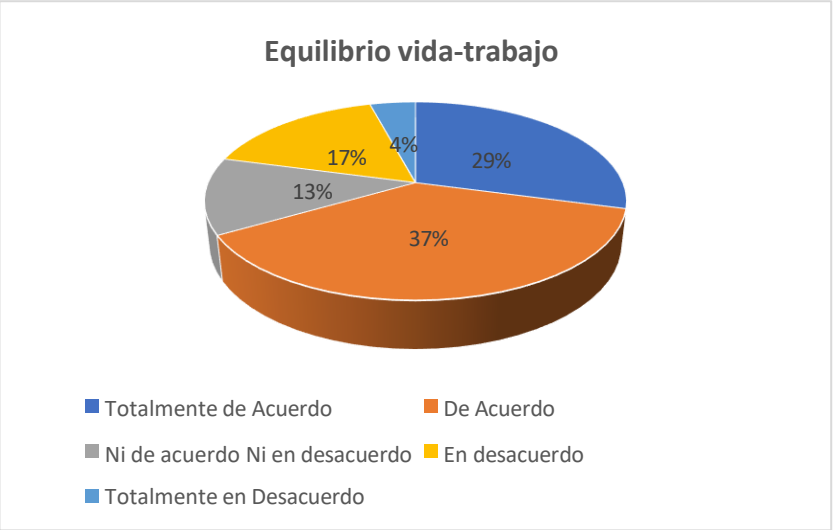
28. Considero que dispongo de tiempo suficiente para mi vida personal.

Tabla 28 *Equilibrio vida-trabajo*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	7	29%
De Acuerdo	9	38%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	3	13%
En desacuerdo	4	17%
Totalmente en Desacuerdo	1	4%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 28 *Equilibrio vida-trabajo*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 29 y el Gráfico 28 sobre la percepción de disponer de tiempo suficiente para la vida personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que una mayoría del 67% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que sí dispone de tiempo suficiente, mientras que un 13% se muestra neutral y un 21% expresa no estar de acuerdo; esto sugiere que la mayoría de los empleados percibe un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal, aunque una minoría siente lo contrario.

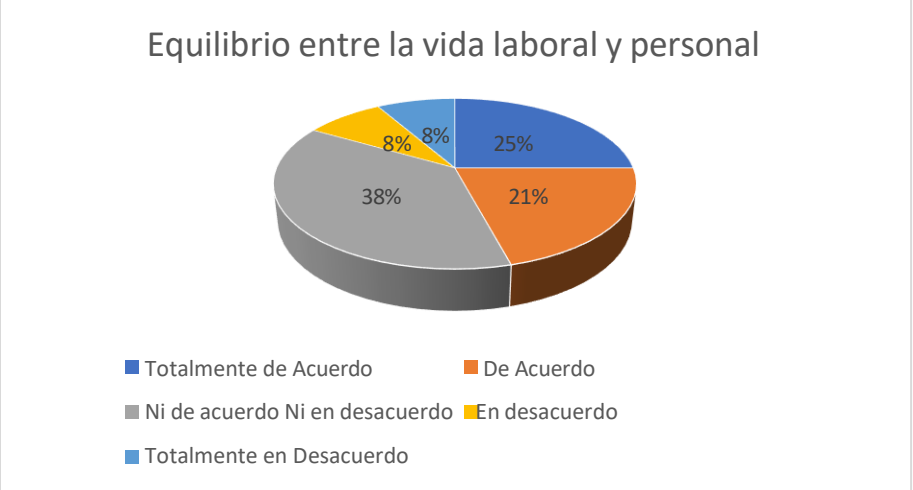
29. Considero que la organización promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Tabla 29 *Equilibrio entre la vida laboral y personal.*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	6	25%
De Acuerdo	5	21%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	9	38%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en Desacuerdo	2	8%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 29 *Equilibrio entre la vida laboral y personal*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 30 y el Gráfico 29 sobre la percepción de si la organización promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que un 46% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que sí lo hace, mientras que un 38% se muestra neutral y un 16% expresa desacuerdo; esto sugiere que existe una división de opiniones sobre si la institución fomenta activamente este equilibrio, con una parte de los empleados percibiéndolo así y otra mostrando incertidumbre o desacuerdo.

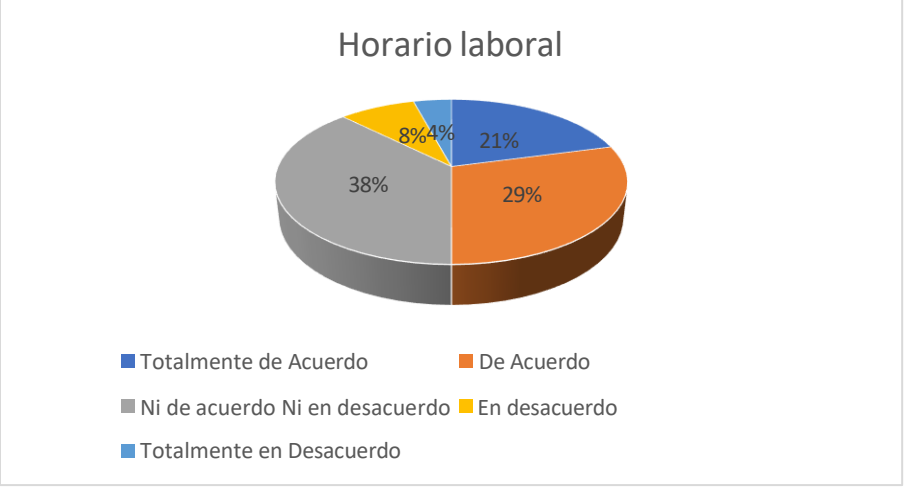
30. Considero que me resulta posible desconectarme del trabajo fuera del horario laboral.

Tabla 30 *Horario laboral*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	5	21%
De Acuerdo	7	29%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	9	38%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en Desacuerdo	1	4%
TOTAL	24	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 30 *Horario laboral*



Elaborado por: Erick Tenenuela

Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 31 y el Gráfico 30 sobre la posibilidad de desconectarse del trabajo fuera del horario laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel revela que un 50% de los encuestados ("Totalmente de Acuerdo" y "De Acuerdo") considera que sí les resulta posible, mientras que un 38% se muestra neutral y un 12% expresa dificultad para desconectarse; esto sugiere que la mitad de los empleados percibe una capacidad para separar su vida laboral de la personal fuera de horas de trabajo, aunque una parte importante no tiene una opinión clara al respecto encuentra dificultades para hacerlo.

4.4. Tabla general de análisis

Factores organizacionales

Tabla 31 Análisis de las percepciones

PREGUNTAS	Percepción positiva		Percepción Media		Percepción Negativa		
	Total	%	Total	%	Total	%	TOTAL
1. Las funciones asignadas en su puesto de trabajo están claramente definidas.	16	67%	4	17%	4	17%	100%
2. Considero que tener responsabilidades laborales bien definidas contribuye a mi bienestar emocional.	10	42%	6	25%	8	33%	100%
3. Las políticas internas en mi lugar de trabajo son claras y comprensibles.	15	63%	4	17%	5	21%	100%
4. Considero que las políticas actuales fomentan un ambiente laboral positivo.	7	29%	10	42%	7	29%	100%
5. Los canales de comunicación internos son efectivos y accesibles.	18	75%	3	13%	3	13%	100%
6. La falta de comunicación efectiva afecta mi bienestar emocional.	12	50%	9	38%	3	13%	100%
7. Considero que mi superior inmediato me brinda un apoyo adecuado y oportuno en momentos de estrés.	17	71%	5	21%	2	8%	100%

8. Los líderes fomentan un ambiente emocionalmente saludable	1	4%	12	50%	11	46%	100%
9. Los colaboradores se encuentran motivados para entregar su máximo esfuerzo en las tareas diarias.	15	63%	5	21%	4	17%	100%
10. Considero que mi opinión es tomada en cuenta en las decisiones importantes.	12	50%	8	33%	4	17%	100%
11. Las relaciones laborales se caracterizan por la cordialidad y el respeto.	14	58%	8	33%	2	8%	100%
12. El ambiente físico de mi área laboral promueve un entorno saludable.	12	50%	4	17%	8	33%	100%
13. Considero que mi esfuerzo laboral es reconocido.	16	67%	8	33%	0	0%	100%
14. Recibo retroalimentación positiva por mi desempeño	14	58%	6	25%	4	17%	100%
15. Siento presión excesiva en el cumplimiento de mis tareas laborales.	15	63%	3	13%	6	25%	100%

4.5 Bienestar emocional

16. Considero que el estrés laboral afecta mi calidad de vida fuera del trabajo.	12	50%	6	25%	6	25%	100%
17. Siento preocupación constante por cumplir con los plazos establecidos en mis tareas	11	46%	9	38%	4	17%	100%
18. Considero que existe un ambiente de apoyo emocional entre mis colegas.	12	50%	4	17%	8	33%	100%
19. Considero que la organización fomenta un ambiente que promueve la resiliencia	16	67%	6	25%	2	8%	100%
20. Tengo acceso a formación o talleres sobre manejo de situaciones difíciles.	10	42%	7	29%	7	29%	100%
21. Recibo orientación clara de mis supervisores en momentos difíciles.	10	42%	11	46%	3	13%	100%
22. Considero que existe una buena comunicación entre los miembros del equipo.	13	54%	5	21%	6	25%	100%

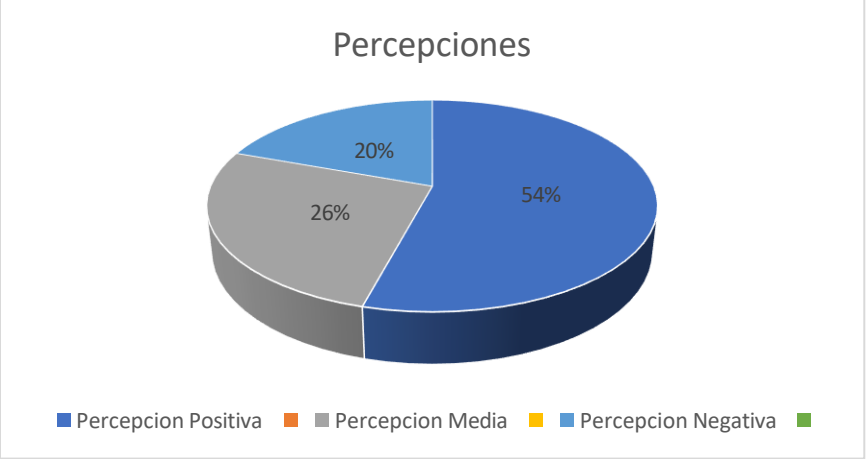
23. Considero que el trabajo en equipo facilita el cumplimiento de mis tareas.	15	63%	5	21%	4	17%	100%
24. Creo que las relaciones laborales afectan positivamente mi bienestar emocional.	16	67%	6	25%	2	8%	100%
25. Cuento con un ambiente de respeto y cordialidad en el trabajo.	14	58%	7	29%	3	13%	100%
26. Me encuentro motivado a cumplir con mis responsabilidades laborales	15	63%	2	8%	7	29%	100%
27. Considero que mis metas personales se alinean con las metas organizacionales.	13	54%	6	25%	5	21%	100%
28. Considero que dispongo de tiempo suficiente para mi vida personal.	16	67%	3	13%	5	21%	100%
29. Considero que la organización promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal.	11	46%	9	38%	4	17%	100%
30. Considero que me resulta posible desconectarme del trabajo fuera del horario laboral.	12	50%	9	38%	3	13%	100%
TOTAL	54%		26%		19%		100%

Tabla 32 *Percepciones*

Detalle	**Porcentaje**
Percepción Positiva	54%
Percepción Media	26%
Percepción Negativa	19%
Total	100%

Elaborado por: Erick Tenenuela

Ilustración 31 Percepciones



Elaborado por: Erick Tenenuela

4.6. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos permiten identificar que la mayoría de los servidores administrativos mantiene una percepción favorable respecto a cómo los factores organizacionales influyen en su bienestar emocional, con un 54% de valoración positiva. Esta tendencia concuerda con los planteamientos teóricos que afirman que un entorno laboral con comunicación efectiva, claridad de roles y liderazgo funcional contribuye al equilibrio emocional de los trabajadores (Delgado & Sánchez, 2021; Viviani & Rodríguez, 2020). Por lo tanto, en este punto, los resultados sí coinciden con la teoría.

Sin embargo, también se evidencian discrepancias importantes. Aunque el 67% considera que sus funciones están claramente definidas, solo un 30% percibe que las políticas institucionales fomentan un ambiente laboral positivo. Esta diferencia muestra que, aunque la estructura organizacional está clara, su aplicación práctica no promueve de manera suficiente el bienestar emocional. Este hallazgo no coincide plenamente con lo expuesto por Cabello y Giró (2020), quienes sostienen que políticas claras deben reflejarse en un clima laboral positivo.

En cuanto a la comunicación interna, el 75% de los encuestados afirma que los canales son efectivos, lo cual sí concuerda con lo planteado por Castillo (2017), quien afirma que la comunicación fluida reduce la incertidumbre y favorece la estabilidad emocional. No obstante, esta fortaleza no elimina problemas como la presión laboral y la insuficiente retroalimentación reportada por un grupo de trabajadores, lo que matiza la correspondencia entre teoría y práctica.

Respecto al clima emocional, los datos muestran que un 46% experimenta ansiedad por plazos y un 33% no percibe apoyo emocional entre compañeros. Estas cifras coinciden con lo planteado por Burgos et al. (2020), quienes señalan que la presión excesiva y la falta de apoyo deterioran el bienestar emocional. Este hallazgo también explica por qué un 19% del personal mantiene una percepción negativa del entorno laboral.

Finalmente, el equilibrio vida–trabajo es uno de los puntos que presentan mayor contradicción. Aunque un 67% menciona tener tiempo personal, solo el 46% considera que la institución promueve este equilibrio. Este resultado no coincide con lo sugerido por Gallo (2024), quien destaca que las organizaciones deben implementar políticas activas para garantizarlo, ya que constituye un componente esencial del bienestar emocional.

En síntesis, la discusión evidencia coincidencias importantes con la teoría en cuanto a claridad de funciones, comunicación interna y efectos del clima emocional. No obstante, también revela contradicciones en relación con la efectividad real de las políticas institucionales, prácticas de liderazgo, reconocimiento laboral y equilibrio vida–trabajo. Estas inconsistencias explican la coexistencia de percepciones positivas y negativas, y confirman que, aunque la institución posee elementos organizacionales favorables, aún existen debilidades que afectan el bienestar emocional de una parte significativa del personal.

CONCLUSIONES

- El análisis teórico permitió establecer que los factores organizacionales, estructura, liderazgo, clima laboral, políticas, comunicación, roles, reconocimiento y trabajo en equipo constituyen determinantes directos del bienestar emocional en contextos institucionales en donde los autores revisados coinciden en que estos elementos no solo configuran las condiciones de trabajo, sino que influyen en la salud psicológica, la motivación y la respuesta emocional de los servidores por consiguiente se confirma que la claridad estructural, la comunicación efectiva, el liderazgo de apoyo y un clima interpersonal saludable actúan como protectores del bienestar emocional; mientras que la ambigüedad de roles, la falta de apoyo, los estilos de liderazgo

inadecuados o el estrés organizacional incrementan el riesgo de desgaste emocional, teniendo como consecuencia, el sustento teórico evidencia que el bienestar emocional es un constructo directamente influenciado por factores de origen organizacional, validando la pertinencia del estudio y su enfoque conceptual.

- Los resultados obtenidos permiten concluir que en el área administrativa del GAD Municipal San Miguel se manifiestan diversos factores organizacionales con incidencia directa en el estado emocional del personal, en donde se puede evidenciar que los elementos mejor valorados se encontraron la comunicación interna funcional, la claridad de funciones y un nivel aceptable de motivación laboral. Sin embargo, también se identificaron debilidades significativas en el liderazgo emocional, el ambiente físico, la gestión del estrés y la percepción de reconocimiento institucional, afirmando que estas áreas generan tensiones, incertidumbre, cansancio e inseguridad emocional en una parte de los servidores. Se evidencia así que la institución posee factores organizacionales favorables que contribuyen al bienestar, pero también componentes críticos que requieren intervención, pues su impacto se manifiesta en signos de agotamiento, falta de apoyo emocional, neutralidad afectiva y niveles moderados de ansiedad y estrés.

- El diagnóstico del bienestar emocional evidencia que los servidores presentan un estado emocional moderado, caracterizado por estabilidad parcial y presencia de riesgos psicosociales. Entre los indicadores más sensibles destacan niveles perceptibles de estrés laboral, preocupación por la carga de trabajo, dificultades para desconectar fuera del horario y una limitada promoción institucional del equilibrio vida–trabajo. Aunque existen relaciones interpersonales aceptables y un nivel básico de apoyo entre compañeros, el bienestar emocional se ve afectado por la falta de un ambiente emocionalmente saludable promovido por los líderes, la ausencia de programas de apoyo psicológico y la deficiente gestión institucional del reconocimiento. Este escenario indica que, si bien la institución no presenta un deterioro severo del bienestar emocional, sí existe un desgaste acumulado que puede derivar en

problemas mayores si no se interviene. El diagnóstico final confirma que el bienestar emocional actual se encuentra comprometido por factores organizacionales que requieren atención prioritaria para evitar riesgos psicosociales futuros.

- El estudio del GAD Municipal San Miguel concluyó que el bienestar emocional de sus servidores administrativos se ve afectado directa y significativamente por los factores organizacionales, confirmando que no es solo una cuestión individual, sino estructural, e identificando una coexistencia de elementos favorables (buena comunicación, claridad de funciones) y debilidades críticas (liderazgo emocional deficiente, falta de reconocimiento, estresores organizacionales), lo cual resulta en un estado emocional moderado en el personal, con estabilidad parcial pero también con signos de estrés y cansancio debido a la carga de trabajo y la ausencia de políticas institucionales de apoyo y prevención, lo que hace necesario implementar intervenciones institucionales focalizadas en optimizar las condiciones laborales, mejorar el liderazgo y reducir el estrés para fortalecer el bienestar y la eficiencia del servicio público.

RECOMENDACIONES

- Diseñar un modelo institucional de gestión del bienestar emocional basado en los factores organizacionales identificados en la fundamentación teórica, en donde como resultado del sustento conceptual, se recomienda que la institución desarrolle un marco técnico de gestión del bienestar, que articule los componentes organizacionales determinantes como estructura, liderazgo, comunicación, clima, roles, reconocimiento, carga laboral y los convierta en ejes de intervención institucional, asegurando que este modelo debe incluir lineamientos, objetivos estratégicos, indicadores de seguimiento y mecanismos de prevención psicosocial, garantizando que la gestión del talento humano considere el bienestar emocional como un eje transversal de la administración pública.

- Implementar intervenciones focalizadas para corregir los factores organizacionales críticos detectados y fortalecer aquellos que favorecen el bienestar con base en los hallazgos, se sugiere desarrollar un plan de intervención por factores, priorizando liderazgo emocional, reconocimiento institucional, ambiente laboral y gestión del estrés. Este plan debe contemplar acciones como capacitación especializada a jefaturas, protocolos de reconocimiento laboral, mejoras en el entorno físico y programas de manejo de estrés organizacional, adicionalmente se recomienda reforzar las áreas que mostraron influencia positiva, como comunicación interna y claridad de funciones, asegurando que su efecto protector se consolide.

- Establecer un sistema permanente de monitoreo del bienestar emocional para prevenir riesgos psicosociales y garantizar intervenciones tempranas por consiguiente derivado del diagnóstico, se recomienda crear un sistema institucional de vigilancia emocional, que incluya evaluaciones periódicas, encuestas de clima emocional, entrevistas de seguimiento y herramientas confidenciales de reporte. Este sistema permitirá identificar oportunamente signos de estrés, desgaste emocional o insatisfacción, facilitando la ejecución de acciones preventivas antes de que los indicadores se transformen en problemáticas mayores que afecten el rendimiento y el clima laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Ayala, J. C. (2022). Centennials su motivación laboral. Buenos Aires: Osvaldo Pacheco. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/226280

Prado, J. F. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. México: El Manual Moderno. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/39714?page=43

Vera, A. (2020). Gestión del estrés laboral. España: RA-MA Editorial. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/222739

Viviani, M., & Rodríguez, J. (2020). Análisis de los roles y responsabilidades de los técnicos en educación parvularia en el nivel sala cuna: una contribución a su formación inicial. Obtenido de https://doi.org/10.31619/caledu.n53.761

Arruti, A., Paños, J., & Korres, O. (2020). Análisis de contenido de la competencia digital en distintos marcos legislativos. 149-156. doi:https://doi.org/10.51698/aloma.2020.38.2.149-156

Berardi, L. (2015). La investigación cuantitativa. En L. Abero, L. Berardi, A. Capocasale, M. S. García, y S. R. Roja, . Investigación educativa. Abriendo puertas al conocimiento, 48-80.

Blanco, M., & Blanco, M. E. (2021). Bienestar emocional y aprendizaje significativo a través de las TIC en tiempos de pandemia. 21-33. doi:https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol14iss36.2021pp21-33p

Bordas, M. (2016). Clima laboral y dirección estratégica de la empresa en la sociedad del conocimiento.

Burgos, D., Rendòn , V., Dìaz , C., Aguirre, J., Peralta, G., & Angulo, T. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. Educación Física y Deportes. 109-123.

Cabello, S., & Giró , J. (2020). Canales y estrategias de comunicación de la comunidad educativa. La Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social, núm. 13, 79-98.

Caraballo, M. (14 de Noviembre de 2019). Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299558

Castillo, V. C. (2017). Factore sorganizacionales: su impacto en las estrategias de equipos de trabajo . Revista Global de Negocios, 1-18.

Catache, M., García , M., Martinez , R., & González , E. (2022). Diferencias en la Motivación Laboral debido al Género entre Personas de la Generación y en el Noreste de México. doi:https://doi.org/10.29105/revig1.1-5

Comunidad de Madrid. (13 de Febrero de 2018). Bienestar emocional y Salud. Obtenido de Comunidad de madrid: https://www.comunidad.madrid/servicios/salud/bienestar-emocional-salud

Córdova , E., Rojas , I., & Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. Revista Conrado, 17(80), 231-236.

Crespo, W., & Serrano, S. (10 de Octubre de 2022). Factores de clima organizacional en una institución de educación superior en Cuenca, Ecuador. Obtenido de https://doi.org/10.21855/ecociencia.95.703

Delgado, R., & Sánchez, A. (20 de Junio de 2021). Factores organizacionales en una institución educativa privada del Callao-Perú. Obtenido de https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.784

Díaz, E., Rubio, S., López, M., & Aparicio, M. (2020). Los hábitos de sueño como predictores de la salud psicológica en profesionales sanitarios. 242-246. doi:https://doi.org/10.6018/analesps.350301

Diestra, N., Cordova , A., Ezequiel, D., & Nina, S. (20 de Diciembre de 2021). La inteligencia artificial y la toma de decisiones gerneciales. Obtenido de https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1631

Escobar, M. B. (12 de septiembre de 2022). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL COMO PREDICTORES DEL. Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/36955

Gallo. (2024). Equilibrio Entre Vida-Trabajo y Permanencia Laboral en Funcionarios Públicos Colombianos. Un Estudio Comparativo de Género, en Ambientes de Teletrabajo. Obtenido de https://repositorio.udes.edu.co/entities/publication/f6e7e988-7397-4517-acf8-6fd8046e6ab1

García, P. (2020). El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización.

Geraldo, L. M. (17 de Agosto de 2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisiòn Teòrica. Obtenido de https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Recimundo, 4 (3), 163-173.

Hernandez, G. (2017).METODO ANALITICO. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/b_huejutla/2017/Metodo_Analitico.pdf

Huamán , C., & Villanueva , M. (2021). El reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/73922

Koh, E., & Owen, W. (2000). Descriptive Research and Qualitative Research, Introduction to Nutrition and Health Research. Springer.

Máynez, A. (2021). Apoyo del supervisor: su influencia en la autonomía, cohesión y percepción de apoyo organizacional en una dependencia del gobierno. doi:https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.160.4195

Mena, M., Ruíz, A., & Moreta, R. (17 de Octubre de 2023). Bienestar Subjetivo y Salud Mental en universitarios del Ecuador: análisis de relaciones latentes con SEM. Obtenido de http://dx.doi.org/10.15517/ap.v37i135.53576

Moreira, M. (2002). Investigación en educación en ciencias: métodos cualitativos, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Morejón , M., & Barcia , Y. (20 de Marzo de 2025). GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL SUBSISTEMA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN MONTECRISTI. Obtenido de http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/7531

Moyano, E. &. (2015). ienestar psicológico subjetivo: validez factorial y fiabilidad del BIEPS-A en población chilena. Revista Latinoamericana de Psicología, 47(1), 11-19.

Organizacion Internacional del Trabajo . (7 de Julio de 2022). El bienestar: una prioridad para el programa "El Futuro es de los Jóvenes" del ministerio del Trabajo y la OIT en Colombia. Obtenido de https://www.ilo.org/es/resource/news/el bienestar-una-prioridad-para-el-programa-el-futuro-es-de-los-jovenes-del

Palmero, S. (2021). La enseñanza del componente gramatical: el método deductivo e inductivo. Obtenido de http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/23240

Quezada, M., Quevedo, M., & Torres, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía. doi:https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920

Quiroz, G., & Vega, J. (2020). El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los docentes en el periodo de confinamiento por el covid-19. Polo del Conocimiento , 361-373 .

Ramírez , J., & Tesén , J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. TecnoHumanismo. Revista Científica, 17-34 .

Ramírez, C. (2023). La Ansiedad Abordada a través del Psicoanálisis Relacional. doi: https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v4i2.24

Robbins, S. P. (2013). Comportamiento organizacional (15va ed.). Pearson Educación.

Ruiz, G. R. (2020). El derecho a la educacion: Definiciones, normativas y Politicas publicas

Samàn , S., Mendoza, W., Miranda, M., & Esparza , R. (2022). Resiliencia y competitividad empresarial: una visiòn sismatica, periodo 2011-2021. Revista de Ciencias Sociales .

Sánchez, D. (2015). Ambiente físico-social y envejecimiento de la población desde la gerontología ambiental y geografía. Implicaciones

socioespaciales en América Latina. Revista de Geografía Norte Grande, 97-114 . doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34022015000100006

SGCTIE. (8 de Abril de 2024). Bienestar emocional en el ámbito educativo. Ministerio de Educación y Formación Profesional. Obtenido de https://www.educacionfpydeportes.gob.es/mc/sgctie/cooperacion-territorial/programas-cooperacion/bienestar-emocional.html

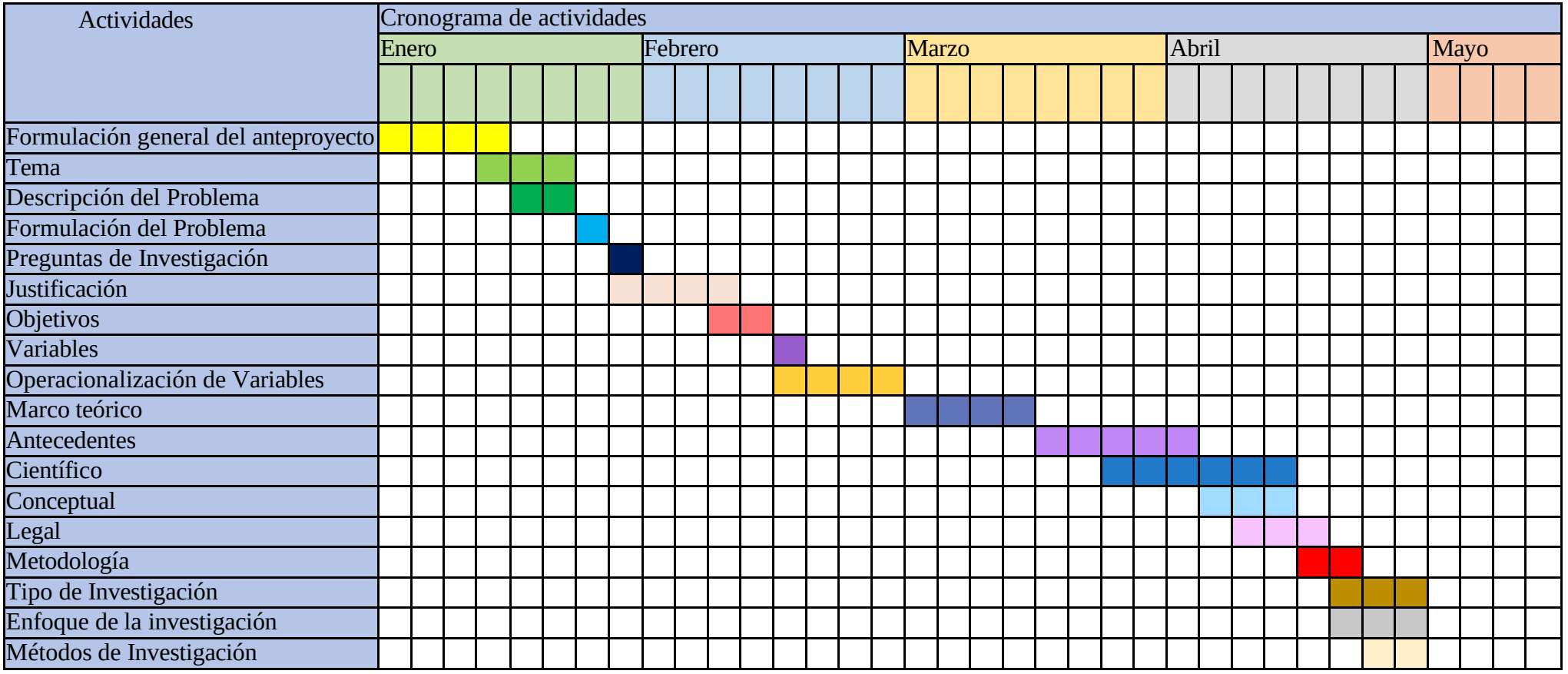
Tejada, G., Rengifo, R., Boy , A., & Rodríguez , J. (2020). Estructura organizacional y el control en e modelo de gestion burocratico . Revista Venezolana de Gerencia , 66-78.

Vásquez , B., Espinoza , C., & Pérez , M. (2018). Diagnóstico de los factores organizacionales que promueven la resiliencia relacionados al ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Caso de estudio: contratista minera MBC. Obtenido de http://hdl.handle.net/20.500.12404/11875

Yslado, R., Ramirez, E., García, M., & Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. doi:https://doi.org/10.6018/reifop.476651

ANEXOS

Cronograma (Gantt)



| | | |

Presupuesto Ejecutado

Tabla 35 Presupuesto

COSTOS		
PRODUCTOS	CANTIDAD	TOTAL
Hojas de papel bond	60	$ 3,00
Impresión	4	$ 20,00
Recargas	4	$ 4,60
Anillado	4	$ 10,00
Alimentación	2	$ 5,00
Total	$ 42,60	

Elaborado por: Erick Tenenuela

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

I. Información General

Título de la Investigación: "FACTORES ORGANIZACIONALES EN EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS SERVIDORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025".

- **Investigador:** Erick Daniel Tenenuela Quinchuela
- **Fecha de Validación:** 19 de mayo del 2025
- **Tipo de Instrumento:**
  - [X] Cuestionario
  - [] Encuesta
  - [] Entrevista
  - [] Otro: [Especificar]

II. Descripción del Instrumento

- **Objetivo del Instrumento**:

Aplicar un cuestionario utilizando la escala de Likert para determinar los Factores Organizaciones en el Bienestar Emocional de los Servidores del Área Administrativa de Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, que nos ayudará como instrumento para recabar información precisa y confiable sobre aspectos organizacionales permitiendo así identificar su impacto en el bienestar emocional.

Número de Ítems: 30

- **Tipo de Preguntas:**
  - [] Abiertas
  - [x] Cerradas
  - [] Mixtas

III. Validación de Contenido

1. **Revisión por Expertos**

Lista de Expertos:

Nombre	Título/Posición	Institución	Especialidad
Marcelo Fabian Borja Santin	Analista de Talento Humano	Universidad Estatal de Bolivar	Gestión del Talento Humano

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere adecuada para los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

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

	Ítem	1. Claridad Esta formulado con un lengua je apropiado	2.Objetividad Esta expresado en elementos observables	3. Organización Existe una organización lógica entre sus ítems	4. Suficiencia. Comprende los campos necesarios en cantidad y calidad	5.Coherencia Tiene relación entre las variables e indicadores	Observaciones
	Claridad en roles y responsabilidades						
1	Las funciones asignadas en su puesto de trabajo están claramente definidas.	5	5	5	5	5	
2	Considero que tener responsabilidades laborales bien definidas contribuye a mi bienestar emocional.	5	5	5	5	5	
	Políticas internas y normas						
3	Las políticas internas en mi lugar de trabajo son claras y comprensibles.	5	5	5	5	5	
4	Considero que las políticas actuales fomentan un ambiente laboral positivo.	5	5	5	5	5	
	Canales de comunicación						
5	Los canales de comunicación internos son efectivos y accesibles.	5	5	5	5	5	
6	La falta de comunicación efectiva afecta mi bienestar emocional.	5	5	5	5	5	
	Estilo de liderazgo						
7	Considero que mi superior inmediato me brinda un apoyo adecuado y oportuno en momentos de estrés.	5	5	5	5	5	
8	Los líderes fomentan un ambiente emocionalmente saludable.	5	5	5	5	5	
	Toma de decisiones						
9	Los colaboradores se encuentran motivados para entregar su máximo esfuerzo en las tareas diarias.	5	5	5	5	5	
10	Considero que mi opinión es tomada en cuenta en las decisiones importantes.	5	5	5	5	5	

	Relaciones interpersonales						
11	Las relaciones laborales se caracterizan por la cordialidad y el respeto.	5	5	5	5	5	
	Ambiente físico						
12	El ambiente físico de mi área laboral promueve un entorno saludable.	5	5	5	5	5	
	Reconocimiento y recompensas						
13	Considero que mi esfuerzo laboral es reconocido.	5	5	5	5	5	
14	Recibo retroalimentación positiva por mi desempeño.	5	5	5	5	5	
	Estrés Laboral						
15	Siento presión excesiva en el cumplimiento de mis tareas laborales.	5	5	5	5	5	
16	Considero que el estrés laboral afecta mi calidad de vida fuera del trabajo.	5	5	5	5	5	
	Ansiedad						
17	Siento preocupación constante por cumplir con los plazos establecidos en mis tareas.	5	5	5	5	5	
18	Considero que existe un ambiente de apoyo emocional entre mis colegas.	5	5	5	5	5	
	Resiliencia						
19	Considero que la organización fomenta un ambiente que promueve la resiliencia.	5	5	5	5	5	
20	Tengo acceso a formación o talleres sobre manejo de situaciones difíciles.	5	5	5	5	5	
	Apoyo de Supervisores						
21	Recibo orientación clara de mis supervisores en momentos difíciles.	5	5	5	5	5	
	Trabajo en Equipo						
22	Considero que existe una buena comunicación entre los miembros del equipo.	5	5	5	5	5	

23	Considero que el trabajo en equipo facilita el cumplimiento de mis tareas.	5	5	5	5	5	
	Clima Laboral						
24	Creo que las relaciones laborales afectan positivamente mi bienestar emocional.	5	5	5	5	5	
25	Cuento con un ambiente de respeto y cordialidad en el trabajo.	5	5	5	5	5	
	Motivación Laboral						
26	Me encuentro motivado a cumplir con mis responsabilidades laborales.	5	5	5	5	5	
27	Considero que mis metas personales se alinean con las metas organizacionales.	5	5	5	5	5	
	Equilibrio Vida-Trabajo						
28	Considero que dispongo de tiempo suficiente para mi vida personal.	5	5	5	5	5	
29	Considero que la organización promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal.	5	5	5	5	5	
30	Considero que me resulta posible desconectarme del trabajo fuera del horario laboral.	5	5	5	5	5	

Criterios de Evaluación:

MARCELO FABIAN BORJA SANTIN

Marcelo Fabian Borja Santin
Analista de Talento Humano

Aceptación de la Institución

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

San Miguel de Bolívar 14 de mayo del 2025

Dr. Vinicio Coloma Romero
Alcalde del Cantón San Miguel de Bolívar
Presente

Estimado/a Dr. Vinicio Coloma.

Por medio de la presente, me dirijo a usted con el fin de solicitar formalmente el permiso necesario para llevar a cabo el desarrollo de mi proyecto de integración curricular, el cual lleva por título: **"FACTORES ORGANIZACIONALES EN EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS SERVIDORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025".**

"Este trabajo investigativo tiene como objetivo determinar los factores organizacionales que intervienen en el bienestar emocional de los servidores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, en el año 2025. La duración de este trabajo investigativo se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2025."

El permiso solicitado es fundamental para acceder a la información necesaria y llevar a cabo encuestas o entrevistas pertinentes que contribuirán al análisis del tema propuesto. Toda la información recopilada será tratada con estricta seriedad y confidencialidad, y se utilizará exclusivamente para el desarrollo de este proyecto de titulación.

Agradezco de antemano su atención y quedo a la espera de una respuesta favorable, que permita llevar adelante este proyecto que busca aportar conocimiento y mejoras en el ámbito laboral de nuestro municipio.

Sin otro particular por el momento, le reitero mi más alta estima y consideración.

Atentamente,

Tenesaca Quinchuela Erick Daniel

C.I. 0202403424

Estudiante Universidad Estatal de Bolívar – Extensión San Miguel de Bolívar

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cañizo
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 980812 - 032989813 - 032989465
www.ueb.edu.ec

Certificado del Turniting

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. JEFFERSON NARANJO GAIBOR, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Factores Organizacionales en el Bienestar Emocional de los Servidores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, Provincia Bolívar, Año 2025"**, presentado por el señor **Tenenuela Quinchuela Erick Daniel** estudiantes de la **Carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 8%**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 15 de mayo del 2025

Atentamente,

ING. Jefferson Naranjo Gaibor
Director

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463

Erick Tenenuela

FACTORES ORGANIZACIONALES EN EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS SERVIDORES DEL ÁREA ADMINISTRATI...

My Files

My Files

Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
oid::3117:487390849

Fecha de entrega
23 may 2025, 8:31 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
23 may 2025, 8:36 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
FACTORES ORGANIZACIONALES EN EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS SERVIDORES DEL ÁREA A....docx

Tamaño de archivo
1.3 MB

92 Páginas

16.616 Palabras

95.086 Caracteres

turnitin Página 1 of 96 - Portada Identificador de la entrega (oid::3117:487390849)

8% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 20 words)

Top Sources

6% Internet sources
1% Publications
6% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.