**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

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

**CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICUALR**
**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

# "CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025."


**AUTORA:**

ZOILA STHEFANIA CHAFLA BORJA

**DIRECTOR**
Ing. Xavier Marcelo García García

**PARES ACADÉMICOS**
Lic. Fátima del Rocío Núñez Aguiar
Lic. Ernesto Paúl Zavala Cárdenas



**SAN MIGUEL – ECUADOR**
**2025**

## TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"Clima institucional y satisfacción laboral de los funcionarios del departamento administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2025".

## AGRADECIMIENTO

Hoy, al llegar al final de esta etapa tan importante quiero expresar mis sinceros agradecimientos a todas las personas que formaron parte de este camino, no ha sido fácil, pero sin duda ha sido una experiencia que me ha transformado y dejado huella imborrable.

Agradezco a Dios, por ser mi guía constante, por darme la fuerza, la sabiduría y la perseverancia necesaria para alcanzar esta meta sin su presencia en mi vida, este logro no habría sido posible.

A mis padres, gracias por su amor incondicional, su apoyo en cada etapa de mi vida y por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo, la responsabilidad y la humildad sus palabras de aliento y su confianza en mí han sido un pilar fundamental durante este camino.

A mi hijo, la mayor inspiración de mi vida, gracias por ser mi motor, mi alegría y mi razón para nunca rendirme cada logro es también para ti, porque en tus ojos encuentro la fuerza para seguir adelante y el deseo de construir un mejor futuro.

A mi esposo, por su paciencia, comprensión y apoyo incondicional durante todo este proceso académico su compañía y motivación fueron fundamentales para culminar con éxito. Finalmente, gracias a todas aquellas personas que de una u otra forma dejaron su granito de arena en este proceso desde un consejo en el momento justo hasta un simple tú puedes todo esto tuvo un gran valor para mí.

A todos ustedes, mi más profundo y sincero agradecimiento.

**DEDICATORIA**

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, por ser la luz que ha guiado cada paso de mi camino su amor, su gracia y su infinita sabiduría me han sostenido en los momentos más difíciles y me han dado fuerzas para continuar.

A mis amados padres, mi madre, que, aunque ya no está físicamente, vive en mi corazón y en cada uno de mis logros su ejemplo, amor y fortaleza me inspiran cada día. Y a mi padre, por su apoyo incondicional, sus consejos y por ser mi guía constante. Gracias por creer en mí y acompañarme en este camino este logro es tan mío como suyo.

A mi hijo, luz de mis días y motor de mis sueños cada palabra de esta tesis fue escrita pensando en ti, para mostrarte que con amor, fe y perseverancia todo se puede lograr.

# CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACÁDEMICO

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN**

***Ing. Xavier Marcelo García García; Lic. Fátima del Rocío Núñez Aguiar; Ing. Ernesto Paul Zavala Cárdenas***; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado "Clima Institucional en la satisfacción laboral de los funcionarios del departamento administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2025.", desarrollado por la señorita ***Chafla Borja Zoila Sthefania***.

**CERTIFICAN**

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

San Miguel, 22 de octubre del 2025

Ing. Xavier Marcelo García García
**Director**

Lic. Fátima del Rocío Núñez Aguiar
**Par Académico**

Ing. Ernesto Paul Zavala Cárdenas
**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 DEBOLÍVAR

BIBLIOTECA GENERAL

### DERECHOS DE AUTOR

Yo **Chafla Borja Zoila Sthefania** portadora de la Cédula de Identidad No **0202053484** en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:
**"CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025."**, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

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

El (los) autor (es) declara (n) 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.

Sthefania Chafla

**Zoila Sthefania Chafla Borja**

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
**www.ueb.edu.ec**

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN..... II

AGRADECIMIENTO..... III

DEDICATORIA..... ..... IV

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACÁDEMICO..... V

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR..... VI

ÍNDICE DE CONTENIDO..... VII

ÍNDICE DE TABLAS..... XI

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES..... XIII

INTRODUCCIÓN..... 1

RESUMEN..... 3

ABSTRACT..... 4

CAPÍTULO I..... 5

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO..... 5

1.1 Descripción del Problema..... 5

1.2 Formulación del Problema..... 6

1.3 Preguntas de Investigación..... 6

1.4. Justificación..... 7

1.5. Objetivos..... 9

1.5.1. Objetivo General..... 9

1.5.2. Objetivos Específicos..... 9

1.6. Variables ..... 9

1.7. Operacionalización de Variables ..... 10

CAPÍTULO II ..... 14

MARCO TEÓRICO ..... 14

2.1. Antecedentes ..... 14

2.2.2 Dimensiones de clima institucional ..... 18

2.2.2.1 Comunicación organizacional ..... 18

2.2.2.2 Estilo de liderazgo. ..... 21

2.2.2.3 Condiciones laborales. ..... 22

2.2.2. Satisfacción laboral ..... 24

2.2.3.1 Motivación en el trabajo. ..... 26

2.2.3.2 Reconocimiento y desarrollo profesional. ..... 27

2.2.3.3 Relaciones interpersonales en el trabajo ..... 29

2.1. Conceptual ..... 31

CAPÍTULO III ..... 39

METODOLOGÍA ..... 39

3.1. Tipo de investigación ..... 39

3.1.1 Investigación descriptiva ..... 39

3.1. Enfoque de la investigación ..... 39

3.2.1. Enfoque cuantitativo ..... 39

3.1. Métodos de investigación ..... 40

3.3.1. Método deductivo. ..... 40

3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos ..... 42

3.4.1. Técnicas ..... 42

3.4.1.1 Encuesta ..... 42

3.4.2 Instrumentos ..... 42

3.4.2.1 Cuestionario ..... 42

3.5. Universo, población y muestra ..... 43

3.6 Procesamiento de la información ..... 43

CAPÍTULO IV ..... 44

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS ..... 44

4.1. Análisis cuantitativo ..... 44

4.1. Discusión ..... 71

CONCLUSIONES ..... 74

RECOMENDACIONES ..... 76

BIBLIOGRAFÍA ..... 77

ANEXOS ..... 79

Anexo 1. Cronograma (Gantt) ..... 80

Anexo 2. Presupuesto ..... 81

Anexo 3. Revisiones y tutorías con la directora y pares académicos

Anexo 4. Encuestas realizadas en el Gobierno Autónomo Municipal ..... 82

Anexo 8. Certificado de Turnitin.....88

Anexo 9. Informe de Turnitin.....89

## ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1** Operacionalización de Variables..... 10

**Tabla 2** Actividades y decisiones de la institución ..... 44

**Tabla 3** Canales de comunicación..... 45

**Tabla 4** Mejorar la productividad y ambiente laboral ..... 47

**Tabla 5** Retroalimentación de sus superiores..... 48

**Tabla 6** Las críticas constructivas ..... 49

**Tabla 7** El nivel de participación..... 51

**Tabla 8** Las decisiones de su jefe..... 52

**Tabla 9** El trabajo que realiza sin ser intrusivo ..... 53

**Tabla 10** Un ambiente de trabajo negativo..... 55

**Tabla 11** Acceso a los recursos y herramientas..... 56

**Tabla 12** Sus esfuerzos y logros son reconocidos..... 58

**Tabla 14** El reconocimiento laboral ..... 59

**Tabla 14** Las oportunidades de desarrollo profesional..... 60

T**abla 15** Un propósito claro dentro de la institución ..... 62

**Tabla 16** Mantener su interés y motivación ..... 63

**Tabla 17** El nivel de reconocimiento..... 64

**Tabla 18** Tiene posibilidades de ascender..... 66

**Tabla 19** Los ascensos en la institución ..... 67

**Tabla 20** En relación con las responsabilidades que tiene en su puesto ..... 68

**Tabla 21** Un ambiente de colaboración..... 69

**Tabla 22** Total de Dimensiones..... 70

**Tabla 23** Escala para las Dimensiones ..... 71

**Tabla 23** Cronograma Gantt.....80

**Tabla 25** Presupuesto .....81

**ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES**

**Gráfico 1** Comunicación Organizacional ..... 44

**Gráfico 2** Canales de comunicación ..... 46

**Gráfico 3** Mejorar la productividad y ambiente laboral ..... 47

**Gráfico 4** Retroalimentación de sus superiores ..... 48

**Gráfico 5** Las críticas constructivas ..... 50

**Gráfico 6** El nivel de participación ..... 51

**Gráfico 7** Las decisiones de su jefe ..... 52

**Gráfico 8** El trabajo que realiza sin ser intrusivo ..... 54

**Gráfico 9** Un ambiente de trabajo negativo ..... 55

**Gráfico 10** Acceso a los recursos y herramientas ..... 57

**Gráfico 11** Sus esfuerzos y logros son reconocidos ..... 58

**Gráfico 12** El reconocimiento laboral ..... 59

**Gráfico 13** Las oportunidades de desarrollo profesional ..... 61

**Gráfico 14** Un propósito claro dentro de la institución ..... 62

**Gráfico 15** Mantener su interés y motivación ..... 63

**Gráfico 16** El nivel de reconocimiento ..... 65

**Gráfico 17** Tiene posibilidades de ascender ..... 66

Gráfico 18 Los ascensos en la institución ..... 67

**Gráfico 19** En relación con las responsabilidades que tiene en su puesto ..... 68

**Gráfico 20** Un ambiente de colaboración ..... 69

## INTRODUCCIÓN

El bienestar del talento humano, especialmente en las organizaciones públicas, se convierte en un eje muy básico para impulsar la realización efectiva de los objetivos institucionales como tal, el clima institucional se reconoce como una fuente crítica de percepción, motivación y desempeño de los trabajadores al fomentar un ambiente organizacional positivo donde se mantenga una comunicación efectiva, se promueva un liderazgo participativo y la fuerza laboral cuente con condiciones de trabajo adecuadas, se logra una satisfacción general, un compromiso organizacional y una productividad un clima adverso conducirá a una baja moral, ausentismo, bajas tasas de productividad y un deterioro general del ambiente laboral.

En este estudio se analizó cómo el clima institucional influye en la satisfacción laboral de los funcionarios del Departamento Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, Provincia de Bolívar, durante el año 2025. Se parte de la premisa de que las condiciones del ambiente laboral, las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo y las oportunidades de desarrollo son factores determinantes de la percepción ambiental y laboral de los servidores públicos.

Este estudio utiliza un enfoque cuantitativo correlacional y se estructura principalmente con encuestas estructuradas como instrumento principal de investigación. Utilizando este enfoque, se pretende medir la relación entre las diversas dimensiones del clima institucional y la satisfacción laboral del personal administrativo, proporcionando así evidencia empírica sobre la cual basar propuestas de mejora en la gestión del talento humano en el GAD Municipal del Cantón Chimbo.

La investigación es relevante dado que sus resultados son pertinentes para la adopción de políticas organizacionales que promuevan mejoras en el clima laboral, mejoren el desempeño del personal y mejoren la calidad de los servicios públicos

brindados a los ciudadanos. En este sentido, se prevé que el resultado logrado pueda ayudar a establecer un ambiente de trabajo más saludable, mejor participativo y conectado en línea con la misión institucional.

**RESUMEN**

Este estudio investiga los efectos del clima institucional en la satisfacción laboral de los funcionarios del Departamento Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, Provincia de Bolívar, durante el año 2025. Para ello, se implementó una metodología cuantitativa descriptiva y correlacional, empleando cuestionarios estructurados realizados al personal administrativo. El proyecto también buscó determinar las percepciones de los trabajadores sobre dimensiones importantes del clima institucional como la comunicación organizacional, el estilo de liderazgo y las condiciones laborales entrelazadas con dimensiones de satisfacción laboral que incluyen reconocimiento, motivación, desarrollo profesional y relaciones interpersonales.

Los resultados sugirieron que un clima organizacional auténtico afecta positivamente el bienestar y el desempeño de los empleados, por lo tanto, en este sentido, para mejorar el clima laboral, los órganos públicos necesitan estrategias a través de las cuales desarrollar una cultura organizacional de participación, respeto y reconocimiento de esta manera, no solo aumentarán el entusiasmo institucional, sino que también influirán en la calidad del servicio público brindado en la comunidad.

Palabras clave: clima institucional, satisfacción laboral, comunicación organizacional, liderazgo, condiciones laborales, empleados públicos.

**ABSTRACT**

This study investigates the effects of the institutional climate on the job satisfaction of employees of the Administrative Department of the Decentralized Autonomous Government of Chimbo Canton, Bolívar Province, during the year 2025. To this end, a descriptive and correlational quantitative methodology was implemented, using structured questionnaires administered to administrative staff. The project also sought to determine employees' perceptions of important dimensions of the institutional climate, such as organizational communication, leadership style, and working conditions, intertwined with dimensions of job satisfaction that include recognition, motivation, professional development, and interpersonal relationships.

The results suggested that a positive organizational climate positively affects employee well-being and performance. Therefore, to improve the work environment, public agencies need strategies to develop an organizational culture of participation, respect, and recognition. In this way, they will not only increase institutional enthusiasm but also influence the quality of public service provided to the community.

Keywords: institutional climate, job satisfaction, organizational communication, leadership, working conditions, public employees.

# CAPÍTULO I FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

## 1.1 Descripción del Problema

La investigación se realizó en el Departamento Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo en 2025, esta investigación explora el papel del clima institucional y la satisfacción laboral del personal administrativo utilizando una metodología cuantitativa, se empleó un enfoque basado en correlaciones y se recopilaron datos mediante instrumentos estructurados para 74 empleados.

El clima institucional es el estado de la organización en cuanto a elementos internos, incluyendo la comunicación interna y el liderazgo la satisfacción laboral es el estado de satisfacción de los trabajadores en su entorno laboral los hallazgos iniciales revelan una correlación significativa entre un clima organizacional positivo y una mayor satisfacción laboral.

Se ha investigado que el clima organizacional y característico como la remuneración y la motivación también influyen en la satisfacción del personal más específicamente, un ambiente de trabajo verdadero fomenta la comunicación y crea reconocimiento, lo que promueve el compromiso y el rendimiento de los empleados, mientras que la negatividad genera insatisfacción. Por lo tanto, se establece que un mejor clima institucional en el Departamento Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo es importante para crear una mayor satisfacción laboral, lo que aumentará la productividad para alcanzar estos objetivos, se sugieren estrategias que se centren en la comunicación efectiva y el liderazgo participativo.

### 1.2 Formulación del Problema

¿Cómo influye el Clima Institucional y Satisfacción Laboral de los funcionarios del departamento administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo, provincia de Bolívar, año 2025?

### 1.3 Preguntas de Investigación

¿Cuál es el tipo de clima institucional experimentado por los servidores del departamento administrativo en el gobierno autónomo descentralizado en el cantón Chimbo?

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los servidores del departamento administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo?

¿Cuál es la relación entre los factores de clima organizacional más influyentes en la satisfacción laboral de los servidores del departamento administrativo del gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo?

### 1.4. Justificación

El estudio tiene una relevancia directa en la administración pública ya que contribuye a la comprensión de la satisfacción laboral entre los trabajadores en estos tiempos donde la demanda laboral y organizacional está creciendo, donde la necesidad de condiciones organizacionales aumentará; por lo tanto, es importante investigar el impacto de las percepciones del contexto institucional en la motivación, el bienestar y el rendimiento del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo. Esto es relevante ya que un clima institucional saludable está altamente correlacionado con la satisfacción de los trabajadores. La calidad de la comunicación interna, la influencia del liderazgo, la claridad de roles, la cohesión grupal y las oportunidades de desarrollo impactan directamente en la percepción de las personas sobre su entorno laboral. Un clima organizacional positivo construye tanto la identidad institucional como el espíritu de servicio público en el personal de servicio, así como un mejor servicio público. La interacción entre el clima institucional y la satisfacción laboral proporcionará la información necesaria para diagnosticar posibles debilidades estructurales o procedimentales en el departamento administrativo y diseñar trabajos a favor de mejores condiciones laborales. Esta estrategia preventiva y de desarrollo organizacional es crítica para la disminución de la desmotivación, la rotación de personal, la ausencia y el bajo rendimiento. El estudio es factible de realizar debido a la transparencia institucional del GAD Municipal del cantón Chimbo, que en apoyo al desarrollo del estudio es propicio para el fortalecimiento de la gestión administrativa, y en posesión de los recursos técnicos y humanos, incluyendo la población objetivo, los servidores administrativos que juegan un papel vital en el funcionamiento y la toma de decisiones de la institución. Las ramificaciones sociales positivas del estudio serían considerables, sin embargo, porque cuanto mejor se cree un clima institucional, más

probable es que el ambiente de trabajo sea equitativo, inclusivo y participativo; de esta manera, el bienestar de los trabajadores y la calidad de los servicios locales pueden aumentar. La satisfacción laboral en las instituciones aumenta la productividad institucional de los empleados, reduce los costos asociados con la desmotivación laboral y contribuye a la gestión sostenible y utilización de los recursos públicos. A nivel organizacional, se anticipa que los resultados del estudio informarán las políticas internas a desarrollar que deberían apoyar el desarrollo del clima institucional, que puede definirse por el enfoque estratégico en la mejora continua del capital humano. El beneficio de estas iniciativas será en gran medida para los funcionarios del departamento administrativo, quienes podrán funcionar en un ambiente más integrado, motivador y saludable. Los ciudadanos también se beneficiarán indirectamente al obtener un gobierno más comprensivo, una mejor administración, una administración más efectiva, un servicio de mayor calidad, contribuyendo a incrustar una imagen institucional positiva de una responsable en la sociedad en general.

## 1.5. Objetivos

### 1.5.1. Objetivo General

- Analizar la influencia del clima institucional en la satisfacción laboral de los servidores del departamento administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, provincia de Bolívar, año 2025.

### 1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar el tipo de clima institucional de los servidores del departamento Administrativo Del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo.
- Diagnosticar el grado de satisfacción laboral de los servidores del departamento administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo.
- Establecer los factores de clima organizacional más influyentes en la satisfacción laboral de los servidores del departamento administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo.

## 1.6. Variables

**Variable independiente:** Clima institucional.

**Variable dependiente:** Satisfacción laboral.

## 1.7. Operacionalización de Variables

**Tabla 1** *Operacionalización de Variables*

| Variable | Definición conceptual | Definición operativa | Dimensión | Indicador | Item | Técnica | Instrumento |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Clima Institucional | Según (Carrasco, López Asqui, & Barreno Gadvay, 2023), menciona que el clima institucional hace referencia al ambiente organizacional general que perciben los empleados dentro de una institución. | El clima institucional se presenta continuamente en la vida diaria de la organización, es un fenómeno que está presente de manera constante y se manifiesta a través de las interacciones entre los empleados, las decisiones de los líderes y la forma en que se gestionan las tareas y actividades.(Asensio Cuesta & Bastante Veca, 2019) | Comunicación Organizacional | Comunicación Formal | Preguntas cerradas para encuesta:<br>¿Considera que la información relevante sobre las actividades y decisiones de la institución llega de manera clara y oportuna a todos los empleados?<br>¿Está satisfecho con la claridad de las directrices comunicadas por sus superiores?<br>¿Cree que los canales de comunicación establecidos son efectivos para resolver problemas o aclarar dudas? | *Encuesta* | *Cuestionario* |
| | | | | Comunicación Informal | Preguntas cerradas para encuesta:<br>¿Mantengo comunicación constante con mis compañeros para compartir información sobre las tareas diarias?<br>¿Siente que las conversaciones informales en el trabajo contribuyen a mejorar la productividad y ambiente laboral?<br>¿Considera que las relaciones informales entre compañeros afectan de manera positiva el clima laboral? | | |
| | | | | Retroalimentación | Preguntas cerradas para encuesta:<br>¿Recibe retroalimentación de sus superiores sobre su desempeño en el trabajo?<br>¿Considera que la retroalimentación recibida es útil para mejorar su rendimiento?<br>¿Las críticas constructivas que recibe de sus superiores son claras y comprensibles? | | |
| | | | Estilo de Liderazgo | Liderazgo Participativo | Preguntas cerradas para encuesta:<br>¿Considera que su jefe involucra a los empleados en las decisiones importantes que afectan su trabajo?<br>¿Está de acuerdo con el nivel de participación que tiene en la toma de decisiones dentro de su departamento?<br>¿Cree que la participación en las decisiones mejora su motivación laboral? | | |
| | | | | Liderazgo Autoritario | Preguntas cerradas para encuesta:<br>¿Considera que las decisiones de su jefe son tomadas sin consultar a los empleados?<br>¿Está conforme con el nivel de control que su jefe tiene sobre las decisiones laborales? | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | ¿Cree que el liderazgo autoritario genera un ambiente de trabajo negativo? | | |
| | | | | Apoyo y Supervisión | Preguntas cerradas para encuesta:<br>¿Considera que su jefe proporciona el apoyo necesario para realizar su trabajo de manera efectiva?<br>¿Siente que su jefe supervisa adecuadamente el trabajo que realiza sin ser intrusivo?<br>¿Está de acuerdo con la forma en que su jefe brinda apoyo en momentos de conflictos laborales? | | |
| | | | Condiciones Laborales | Recursos y Herramientas de Trabajo | ¿Tiene acceso a los recursos y herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera fluida y eficaz?<br>¿Considera que los recursos tecnológicos disponibles le permiten ejecutar sus tareas?<br>¿Está satisfecho con el material de oficina y los recursos que les ofrecen para desempeñar su labor? | | |
| | | | | Espacios de Trabajo y Condiciones Físicas | Preguntas cerradas para encuesta:<br>¿Las condiciones físicas de su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, mobiliario) son adecuadas?<br>¿Está conforme con el espacio de trabajo que le han asignado?<br>¿Es cómoda la temperatura en su lugar de trabajo para desempeñar las tareas? | | |
| | | | | Seguridad en el Trabajo | Preguntas cerradas para encuesta:<br>¿Se siente seguro en su lugar de trabajo en términos de salud y seguridad física?<br>¿Cree que la institución toma las medidas necesarias para que se garantice su seguridad laboral?<br>¿Está satisfecho con las políticas de seguridad que ha implantado la institución? | | |
| Satisfacción Laboral. | Según (Martínez Oropesa, De Jesús Arias Castro, & Montero Martínez, 2021) nos manifiesta que la satisfacción laboral se refiere al grado en que los empleados están contentos y satisfechos con su trabajo y las condiciones en las que lo desempeñan. | La satisfacción laboral se evalúa mediante herramientas como encuestas, entrevistas y cuestionarios, los cuales permiten medir los niveles de satisfacción de los empleados con respecto a diferentes aspectos de su trabajo. (Carrasco, López Asqui, | Motivación en el Trabajo | Reconocimiento Laboral | Preguntas cerradas para encuesta:<br>¿Usted considera que sus esfuerzos y logros son reconocidos por sus superiores?<br>¿Se encuentra satisfecho con el reconocimiento que recibe por su desempeño laboral?<br>¿Cree que el reconocimiento laboral contribuye a su satisfacción general en el trabajo? | Encuesta | Cuestionario |
| | | | | Oportunidades de Crecimiento y Desarrollo | Preguntas cerradas para encuesta:<br>¿Siente que tiene oportunidades para mejorar sus habilidades profesionales dentro de la institución?<br>¿Está de acuerdo con las oportunidades de desarrollo profesional que le ofrece la institución?<br>¿Considera que la institución invierte lo suficiente en su desarrollo profesional (capacitación, cursos, etc.)? | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | & Barreno Gadvay, 2023) | | Compromiso con las Tareas | Preguntas cerradas para encuesta:<br>¿Siente que su trabajo diario tiene un propósito claro dentro de la institución?<br>¿Está motivado para cumplir con sus responsabilidades y tareas diarias?<br>¿Cree que sus tareas diarias son lo suficientemente desafiantes para mantener su interés y motivación? | | |
| | | | Reconocimiento y Desarrollo Profesional | Valoración del Trabajo Realizado | Preguntas cerradas para encuesta:<br>¿Considera que su trabajo es valorado por la institución?<br>¿Está satisfecho con el nivel de reconocimiento que recibe por la calidad de su trabajo?<br>¿Cree que el trabajo de los empleados administrativos es apreciado por los superiores y colegas? | | |
| | | | | Oportunidades de Ascenso | Preguntas cerradas para encuesta:<br>¿Siente que tiene posibilidades de ascender dentro de la institución?<br>¿Está satisfecho con las oportunidades de promoción dentro de su departamento?<br>¿Cree que los ascensos en la institución son justos y basados en el mérito? | | |
| | | | | Retribución y Beneficios | Preguntas cerradas para encuesta:<br>¿Está de acuerdo con su salario y los beneficios que recibe por su trabajo?<br>¿Cree que su salario es adecuado en relación con las responsabilidades que tiene en su puesto?<br>¿Considera que los beneficios ofrecidos por la institución son satisfactorios? | | |
| | | | Relaciones Interpersonales en el Trabajo | Relación con los Compañeros de Trabajo | Preguntas cerradas para encuesta:<br>¿Considera que existe un ambiente de colaboración entre los compañeros de trabajo en su departamento?<br>¿Está de acuerdo con las relaciones que mantiene con sus compañeros de trabajo?<br>¿Cree que las relaciones entre los compañeros de trabajo favorecen la resolución de problemas de manera eficiente? | | |
| | | | | Relación con los Supervisores o Jefes Directos | Preguntas cerradas para encuesta:<br>¿Considera que su jefe directivo promueve un ambiente de trabajo basado en el respeto y la confianza?<br>¿Está de acuerdo con la forma actuar de su jefe para resolver problemas laborales?<br>¿Cree que su jefe apoya a los empleados en el desarrollo de sus habilidades profesionales y en la resolución de conflictos? | | |
| | | | | Clima de Colaboración y Apoyo | Preguntas cerradas para encuesta:<br>¿Siente que puede contar con el apoyo de sus compañeros cuando enfrenta dificultades laborales?<br>¿Considera que la institución promueve un ambiente de | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | colaboración entre los distintos departamentos?<br>¿Está satisfecho con el nivel de apoyo que recibe de sus superiores y compañeros para cumplir con sus tareas? | | |

# CAPÍTULO II

# MARCO TEÓRICO

## 2.1. Antecedentes

El trabajo dirigido a la investigación elaborado de la siguiente manera "Clima Organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior Tecnológico público de Tarma-Junín 2021", donde el objetivo general es: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021), concluye que: Hay correlación significativa inversa débil entre clima laboral y satisfacción laboral en un instituto de educación superior tecnológico Puético de Tarma; así también disentí (=-0.137) de correlación inversa débil.

Hay descontento entre estas variables; pues indica la falta de armonía institucional. Hay correlación significativa inversa baja entre la satisfacción laboral y autorrealización en un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma; así también se encontró la siguiente relación -0,116 (=-0,116) perteneciente a una correlación débil. Esto se presenta porque los encuestados no encuentran opciones de desarrollo personal y profesional.(Guadalupe Barrera, 2022)

El trabajo de investigación que lleva por título "Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la sede central (Chiclayo) del Ministerio Público del distrito fiscal de Lambayeque, donde el objetivo general es: Determinar el nivel de clima organizacional y medir su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la sede central (Chiclayo) del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lambayeque, concluye que se comprobó que existe correlación directa y significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal

administrativo de la sede central (Chiclayo) del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lambayeque, con un valor de significancia de ,000 y un valor r de ,755., es decir esta correlación positiva indica que mientras mejor sea el clima laboral en la institución mayor será la satisfacción del personal y viceversa. Las dimensiones de clima organizacional que influyen más en la satisfacción de los servidores son aquellas que en los resultados contaron con mayor porcentaje de opinión desfavorable y muy desfavorable, siendo estas la autorrealización (31.5%) y la comunicación (29.8%). Las dimensiones de satisfacción laboral más afectadas en los trabajadores tenemos que son los beneficios laborales y/o remunerativos, donde el personal encuentra alta insatisfacción en un 33.9%, así como también respecto a las relaciones interpersonales con un 31.5%. Las mismas que fueron confirmadas en el análisis de correlación entre dimensiones. Asimismo, presentan poca insatisfacción respecto a las políticas administrativas (36.3%), también en el desarrollo personal (30.6%) y en la relación con la autoridad (32.3%). (Salazar Huapalla , 2020)

El trabajo de investigación que lleva por título "Clima organizacional y satisfacción laboral en una corporación médica de la ciudad de Quito", donde el objetivo general es: Determinar el nivel de influencia que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una Corporación Médica de la ciudad de Quito, concluye que se puede afirmar que existe una influencia positiva del 54% entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una Corporación Médica de la ciudad de Quito, por lo cual se comprende que cuando la persona percibe un buen clima organizacional es mayor la satisfacción laboral que experimenta la misma, es decir subdimensiones como comunicación, liderazgo, motivación y satisfacción laboral están ligadas a la satisfacción tanto intrínseca como extrínseca de la persona. En varias investigaciones se ha podido constatar que el clima organizacional tiene un nivel alto de influencia sobre la satisfacción laboral. Con respecto al clima organizacional en una Corporación Médica de la ciudad de

Quito el 75% indican que el clima organizacional es favorable, 22% indican que es medianamente favorable y tan solo el 3% indican que es desfavorable, por lo que se puede concluir que la habilidad de liderazgo en la gestión que se realiza a diario, el nivel de comunicación asertiva dentro de la empresa, el grado de motivación y la satisfacción laboral que presentan los colaboradores en efecto de los logros conseguidos actúa de manera positiva en los colaboradores. (Comina Jiménez , 2023)

## 2.2. Científico

### 2.2.1. Clima institucional

El clima institucional se refiere al ambiente general que se experimenta dentro de una organización, compuesto por las percepciones y actitudes de los empleados hacia su entorno laboral (Altamirano Ojeda, 2020). Abarca la forma en que se percibe la organización y cómo se relacionan con los aspectos físicos, sociales, culturales y psicológicos del lugar de trabajo. Un clima institucional positivo puede contribuir favorablemente a la productividad, el bienestar los empleados y el cumplimiento de metas organizacionales, mientras que uno negativo puede generar desmotivación, estrés, desconfianza y bajas tasas de satisfacción laboral (Chiavenato, 2019).

El clima organizacional no es estático, sino que está determinado por diferentes factores como el liderazgo, la comunicación, el reconocimiento y las condiciones laborales. Esos factores, cuando son gestionados adecuadamente, pueden fortalecer la cultura institucional y mejorar el desempeño de los empleados (Robbins & Judge, 2021).

**Teorías relacionadas con el clima institucional**

**Teoría de los estilos de liderazgo**

Lewin, Lippitt y White (1939) desarrollaron su investigación respecto a los estilos de liderazgo y su impacto en el clima organizacional, identificando tres estilos: autocrático, democrático y laissez-faire. El liderazgo autocrático se caracteriza por toma

de decisiones de forma centralizada e imposición de normas estrictas, lo que puede ocasionar un clima organizacional negativo, mientras que el liderazgo democrático aporta participación y colaboración, lo que, normalmente, ofrece un clima organizacional más positivo y motivador (Northouse, 2022).

### Teoría de la motivación y las necesidades humanas

Maslow (1943) desarrolló la teoría de la jerarquía de necesidades, la cual propone que los seres humanos tienen necesidades organizadas en una pirámide, desde las fisiológicas hasta la autorrealización. En el contexto organizacional, un clima institucional adecuado debe satisfacer tanto las necesidades básicas de los empleados (salario, seguridad, bienestar) como las de nivel superior (reconocimiento, desarrollo profesional y sentido de pertenencia) para promover una mayor satisfacción laboral (Hellriegel & Slocum, 2018).

### Teoría de la equidad

Adams (1963) formuló la Teoría de la Equidad, la cual establece que los empleados evalúan la equidad en su entorno laboral comparando sus esfuerzos y recompensas con las de sus compañeros. Si perciben que hay un trato justo y equitativo, su satisfacción laboral aumenta; por el contrario, si sienten que hay desigualdades, su motivación y compromiso disminuyen, afectando negativamente el clima organizacional (Greenberg, 2020).

### Impacto del clima institucional en la satisfacción laboral

El clima institucional tiene una influencia directa en la satisfacción laboral de los trabajadores. Un entorno positivo, caracterizado por una comunicación efectiva, un liderazgo adecuado y relaciones interpersonales saludables, genera bienestar y aumenta la motivación de los empleados (Robbins & Judge, 2021). Por el contrario, un clima organizacional negativo, con problemas como falta de comunicación, liderazgo

autoritario y ausencia de reconocimiento, puede generar insatisfacción, desmotivación y un bajo compromiso organizacional (Chiavenato, 2019).

### 2.2.2 Dimensiones de clima institucional

#### 2.2.2.1 Comunicación organizacional

La comunicación organizacional se refiere al proceso mediante el cual se intercambia información y se transmiten mensajes dentro de una organización (Brancato & Juri, 2021). Es fundamental para el funcionamiento adecuado de cualquier institución ya que permite a los empleados y a los directivos compartir ideas, tomar decisiones y coordinar sus actividades de manera efectiva.

La comunicación eficaz es esencial para crear un clima laboral positivo, mejorar la toma de decisiones y promover la transparencia en las relaciones internas. La calidad de la comunicación, tanto al interior de los equipos de trabajo como entre los diferentes niveles jerárquicos, es un factor clave para el desempeño general de la institución y el bienestar de los empleados.

**Teorías relacionadas con la comunicación organizacional**

Teoría de la Comunicación Vertical (Upward, Downward and Lateral Communication) La comunicación vertical se refiere a los flujos informativos que se producen de arriba a abajo (de los superiores a los subordinados) o de abajo hacia arriba (de los subordinados a los superiores). La comunicación descendente es crucial para trasmitir políticas, decisiones y directrices, mientras que la comunicación ascendente permite que los trabajadores expresen sus preocupaciones, sugerencias y necesidades a la dirección. La comunicación lateral se refiere a la excusión de información entre compañeros.

• Comunicación descendente: Cuando los líderes o directivos proporcionan les directrices, instrucciones y políticas a los empleados es fundamental que la comunicación sea clara y comprensible para evitar confusiones y aumentar la efectividad del trabajo.

• Comunicación ascendente: Permite que los empleados sean capaces de transmitir retroalimentación, sugerencias y dificultades a los superiores, loque mejora la toma de decisiones y fomenta la participación activa.

• Comunicación lateral: Fomenta la colaboración entre compañeros, facilitando la resolución de problemas, la toma de decisiones y la coordinación de actividades en los equipos de trabajo.

Teoría de la Comunicación Organizacional Abierta (Hargie, 2011) Esta teoría sostiene que las organizaciones que promueven una comunicación abierta y transparente son más exitosas la transparencia en la comunicación no solo permite tomar decisiones informadas, sino que también reduce las tensiones y genera un clima de confianza en el lugar de trabajo las organizaciones con una comunicación abierta tienden a tener un clima organizacional más positivo y a tener más satisfechos a sus empleados.

**Importancia de la comunicación organizacional en el clima institucional**

La comunicación organizacional tiene un impacto directo en el clima institucional una u otra comunicación en el entorno laboral. Un ambiente comunicativo positivo donde la información fluye de manera eficaz y sin barreras contribuye a la satisfacción laboral, mejora las relaciones interpersonales y fomenta el compromiso con la institución. A continuación, se detallan algunos de los principales beneficios de una comunicación organizacional efectiva.

Reducción de malentendidos y conflictos una forma clara y eficiente de comunicarse disminuye los malentendidos y los conflictos entre los empleados cuando

los trabajadores tienen acceso a la información adecuada y entienden lo que espera de ellos sus superiores, es probable que, así, cumplan eficazmente con sus responsabilidades.

Mejora de la satisfacción y motivación laboral la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la manera en que los empleados perciben la calidad de la comunicación en su entorno laboral un clima organizacional donde la comunicación es abierta, honesta y constructiva fomenta un mayor nivel de satisfacción y motivación laboral los empleados que sienten que se les informa y que se les valora a través de una comunicación efectiva tienen más probabilidades de estar comprometidos con sus tareas y con los objetivos de la institución.

Fortalecimiento de la Colaboración y el trabajo en equipo La eficaz comunicación es fundamental en el afán de fomentar la colaboración y el trabajo en equipo la fluida circulación de la información entre compañeros, equipos, tarjetas o departamentos facilitará la disposición hacia el logro de los objetivos centrales de la organización si existe una comunicación abierta y constante entre empleados y sus superiores en la organización se determinarán en gran medida la cooperación y la innovación, así como la resolución de problemas todo contribuye a mejorar el rendimiento y a reforzar el bienestar organizacional.

Creemos que la comunicación organizacional es la base sobre la que se construye le clima institucional una comunicación activa no solo contribuye a mejorar la eficiencia operativa, sino que también tiene un impacto directo en el bienestar de los empleados en la organización. La mejora de la comunicación interna en el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo, puede ser clave para mejorar la satisfacción laboral de los empleados administrativos de esta organización. Los trabajadores que sienten que están bien informados y que tienen el apoyo de sus

superiores y la oportunidad de expresar sus inquietudes asertivamente, también tienden a estar más comprometidos y motivados en su trabajo.

#### 2.2.2.2 Estilo de liderazgo.

El estilo de liderazgo se refiere a la manera de liderar, motivar y guiar a su equipo o grupo hacia el logro de los objetivos organizacionales (Carrasco, López Asqui & Barreno Gadvay, 2023). Implica cómo se toman las decisiones, la forma de comunicación empresarial y cómo se gestionan los problemas en el interior. Existen diversas maneras de prevención de estilos de liderazgo desde el estilo autocrático, donde el líder toma decisiones unen forma unilateral, hasta el estilo transformacional, que se refiere a aquel estilo de liderazgo que inspira y motiva a los empleados para innovar y para comprometerse en la misión y visión de la organización. La elección de un estilo de liderazgo adecuado varía con base en diversos factores como lo son la cultura organizacional, el contexto laboral y la personalidad del líder.

**Teorías relacionadas con el estilo de liderazgo**

Teoría de los estilos de liderazgo de Lewin, Lippit y White (1939) Kurt Lewin y sus colaboradores fueron pioneros en el estudio de los estilos de liderazgo, identificando tres enfoques principales:

1. Liderazgo autocrático: El líder toma todas las decisiones sin consultar a los empleados. Este estilo puede ser efectivo en situaciones de crisis o cuando se necesitade una dirección clara y rápida, pero puede generar desmotivación y falta de compromiso a largo plazo.

2. Liderazgo democrático: El líder involucra a los empleados en el proceso de tomade decisiones, fomentando un ambiente de participación y colaboración. Este estilo suele generar altos niveles de satisfacción y compromiso laboral.

3. Liderazgo laissez-faire: El líder permite que los empleados tomen sus propias decisiones sin intervención. Aunque este estilo puede ser útil para equipos altamente capacitados y autónomos, puede resultar ineficaz si los empleados carecen de la dirección adecuada.

Teoría del liderazgo transformacional de Bass (1985) El liderazgo transformacional se centra en inspirar y motivar a los empleados paraque vayan más allá de sus intereses personales y se comprometan con los objetivos de la organización. Un líder transformacional no solo se enfoca en la gestión de tareas, sino en el desarrollo personal de los empleados, promoviendo su crecimiento y fomentando un ambiente de innovación.

Las características de los líderes transformacionales incluyen:

Inspiración y motivación: Fomentan el entusiasmo por el trabajo y alinean a los empleados con la visión y misión de la organización.

Establecimiento de una visión compartida: Los empleados son motivados a trabajar juntos hacia objetivos comunes.

Fomento de la creatividad: Se alienta a los empleados a pensar de manera creativa y a participar activamente en la mejora continua.

#### 2.2.2.3 Condiciones laborales.

Las condiciones laborales se refieren al conjunto de factores y características del entorno de trabajo que afectan la salud, el bienestar y el desempeño de los empleados ( Gan Busto , 2020). Estas condiciones incluyen aspectos tanto tangibles como intangibles, tales como el ambiente físico de trabajo (luz, temperatura, ruido, espacio), los recursos y herramientas disponibles, la carga laboral, las jornadas laborales, la seguridad en el trabajo, el salario, los beneficios sociales, entre otros.

El bienestar de los empleados no solo depende de la calidad de los equipos de trabajo, sino también de la percepción que tienen sobre las políticas y medidas adoptadas por la institución para garantizar su comodidad y seguridad en el lugar de trabajo. Un ambiente laboral adecuado y justo contribuye a mejorar la productividad, reduce el ausentismo y favorece el compromiso de los empleados con la misión y visión institucional.

**Teorías relacionadas con las condiciones laborales**

**Teoría de la Higiene de Herzberg (1959)**

Frederick Herzberg, en su teoría de la motivación, diferencia entre factores motivacionales y factores de higiene. Los factores de higiene son aquellos que, si no están presentes o son deficientes, pueden generar insatisfacción entre los empleados, pero su presencia no necesariamente genera motivación. Los factores de higiene incluyen las condiciones físicas de trabajo, el salario, la seguridad laboral, las políticas organizacionales, la calidad de las relaciones laborales y las condiciones generales de trabajo.

Condiciones laborales como factores de higiene: En la teoría de Herzberg, las condiciones laborales son clasificadas como factores de higiene. Si las condiciones de trabajo son deficientes (por ejemplo, un ambiente de trabajo peligroso o insalubre, mal salario, inseguridad en el trabajo), los empleados se sentirán insatisfechos y desmotivados. Sin embargo, incluso si las condiciones laborales mejoran, esto no necesariamente aumentará la motivación; solo evitará la insatisfacción. Para generar una verdadera motivación, se deben implementar factores motivacionales como el reconocimiento, el desarrollo profesional y la autonomía.

### Teoría de la necesidad de autonomía y control (Deci & Ryan, 1985)

Según Deci y Ryan, las condiciones laborales afectan la motivación intrínseca de los empleados, especialmente cuando se les otorgan grados adecuados de autonomía y control sobre sus tareas. Un ambiente laboral donde los empleados sienten que tienen el control sobre sus responsabilidades y que pueden tomar decisiones que impactan su trabajo es más probable que genere satisfacción y compromiso. La autonomía y la capacidad de influir en los resultados laborales son esenciales para aumentar la satisfacción de los empleados.

Desde nuestra perspectiva, las condiciones laborales desempeñan un papel fundamental en la satisfacción laboral de los colaboradores aun cuando factores como el salario y las oportunidades de desarrollo profesional son importantes, las condiciones en las que la gente trabaja tienen un impacto inmediato sobre su bienestar un entorno de trabajo cómodo, seguro y bien organizado no solo facilita el trabajo, sino que crea un clima particularmente positivo en la organización, reduciendo el estrés y aumentando la motivación.

### 2.2.2. Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es el grado en que los empleados se sienten contentos, realizados y motivados con su trabajo y las condiciones en las que lo desempeñan (Guadalupe Barrera, 2022). Es una de las dimensiones más estudiadas dentro del comportamiento organizacional y se considera un factor crucial para el bienestar de los empleados y el éxito de las organizaciones. La satisfacción laboral refleja la actitud general de un trabajador hacia su trabajo, que puede estar influenciada por una serie de factores internos y externos, como las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo, la compensación y la cultura organizacional.

**Teorías relacionadas con la satisfacción laboral**

Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959) Frederick Herzberg, en su famosa teoría de la motivación, identificó dos tipos de factores que afectan la satisfacción laboral: los factores motivacionales y los factores de higiene.

Factores motivacionales: Son aquellos que, cuando están presentes, generan satisfacción y motivación en los empleados. Estos incluyen el reconocimiento, el sentido de realización, las oportunidades de crecimiento y la autonomía en el trabajo.

• Factores de higiene: son aspectos que pueden causar insatisfacción si no están presentes o son deficientes, pero su presencia no genera necesariamente satisfacción esto incluye las condiciones laborales, el salario, la seguridad en el trabajo y las relaciones interpersonales.

La predicción de la Teoría de la Necesidad de Logro de McClelland (1961) David McClelland propuso que tres necesidades clave determinan la motivación de los individuos en el ámbito laboral:

Necesidad de logro: deseo de alcanzar el éxito y la excelencia en las tareas.

Necesidad de afiliación: deseo de establecer relaciones interpersonales y mantener un trabajo en equipo.

Necesidad de poder: deseo de influir y controlar a otros, y de tener autoridad.

Desde nuestro punto de vista, la satisfacción laboral es un concepto multifacético que incluye factores tangibles e intangibles dentro del entorno laboral. Si bien las condiciones laborales adecuadas (como un salario justo y un ambiente de seguro) son esenciales para evitar la insatisfacción, la verdadera satisfacción laboral se logra cuando los empleados se sienten reconocidos, valorados y respaldados por la organización. Las oportunidades de desarrollo profesional y el significado de pertenecer a la organización también desempeñan un papel crucial en la motivación y el compromiso de los empleados.

En el GAD Municipal de Chimbo, la mejora en la satisfacción laboral de los empleados debe ser una estrategia prioritaria. La satisfacción no solo incrementa la productividad y reduce el ausentismo, sino que también contribuye a un clima organizacional positivo que, a su vez, optimiza la calidad de servicios brindados a los ciudadanos. Una organización que invierte en el bienestar y desarrollo de sus empleados está sentando una base sólida para el cumplimiento de sus objetivos institucionales y el fortalecimiento de su impacto en la sociedad.

#### 2.2.3.1 Motivación en el trabajo.

La motivación en el trabajo es el conjunto de factores internos y externos que inducen a los empleados a realizar sus tareas de forma eficiente, comprometida y entusiasta (LlorcaRubio, & Llorca Pellicer, 2020). Es la energía que anima a los trabajadores a alcanzar sus objetivos personales y los de la organización, a superar obstáculos y a mejorar continuamente su rendimiento. La motivación laboral es crucial para el éxito que desea para cualquier organización; afectando directamente la productividad, la calidad del trabajo, el nivel de satisfacción y la retención del personal.

**Teorías relacionadas con la motivación en el trabajo**

Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943) La Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow (1943) propone las personas tienen una serie de necesidades que deben satisfacerse de forma jerárquica. Las necesidades más básicas deben ser satisfechas antes de que las personas puedan aspirar a satisfacer necesidades más altas. Maslow clasificó estas necesidades en cinco niveles:

- Necesidades fisiológicas: Alimentación, descanso y salud.
- Necesidades de seguridad: Seguridad física y estabilidad laboral.
- Necesidades sociales: Relacionarse con los demás, ser parte de un equipo.
- Necesidades de estima: Reconocimiento, respeto y autoestima.

- Necesidades de autorrealización: Desarrollo personal y profesional.

Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959) Frederick Herzberg, en su Teoría de los Dos Factores, dividió los factores que afectan la motivación laboral en dos categorías:

Factores de higiene: Son aquellos que, si no están presentes o son inadecuados, pueden generar insatisfacción (por ejemplo, salario, condiciones de trabajo, seguridad laboral). Sin embargo, la mejora de estos factores no aumenta significativamente la motivación, pero puede evitar la insatisfacción.

Factores motivacionales: son aquellos que aumentan la motivación y la satisfacción laboral como el reconocimiento, el logro, la responsabilidad y el crecimiento profesional.

#### 2.2.3.2 Reconocimiento y desarrollo profesional.

El reconocimiento y el desarrollo profesional son dos factores que afectan grandemente a la satisfacción laboral y a la motivación de los empleados (Comina Jiménez, 2023). Ambos están relacionados directamente al bienestar de los trabajadores, su desempeño y al éxito de la organizacional.

Reconocimiento: es el proceso cuando la organización valora y celebra los logros, esfuerzos y contribuciones de sus empleados el reconocimiento puede adoptar diversas formas, desde elogios verbales a premios y aumentos salariales, promociones cuando un empleado recibe un reconocimiento por su trabajo, se siente valorado, así que su motivación aumenta y su compromiso con la organización también.

Desarrollo profesional: se refiere a la mejora continua de las habilidades, conocimientos y capacidades de los empleados (Carrasco, López Asqui, & Barreno Gadvay, 2023) esto puede incluir capacitación, formación en nuevas tecnologías, oportunidades de ascenso, y programas que permitan el crecimiento tanto personal como

profesional el desarrollo profesional es crucial para el crecimiento a largo plazo de los empleados dentro de la organización y su satisfacción con la misma.

**Teorías relacionadas con el reconocimiento y desarrollo profesional**

Teoría de la Motivación Humana de Maslow (1943) La Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow sostiene que los empleados tienen necesidades jerárquicas, que van desde las más básicas hasta las de autorrealización. Las necesidades de estima y las de autorrealización están directamente relacionadas con el reconocimiento y el desarrollo profesional:

• Necesidades de estima: Se refieren al deseo de sentirse valorado, respetado y reconocido por los demás. El reconocimiento en el trabajo satisface estas necesidades, lo que lleva a un aumento de la satisfacción laboral y el sentido de valía.

• Necesidades de autorrealización: Se refiere a la búsqueda de crecimiento personal y profesional. Las oportunidades de desarrollo profesional permiten a los empleados alcanzar su máximo potencial y sentirse realizados en su trabajo.

Teoría del Refuerzo de Skinner (1953) La Teoría del Refuerzo de B.F. Skinner explica cómo los refuerzos positivos (reconocimiento, recompensas) pueden aumentar la probabilidad de que un comportamiento deseado se repita. Según esta teoría, cuando los empleados reciben reconocimiento por su desempeño, se sienten motivados a continuar con comportamientos positivos.

• Refuerzo positivo: La recepción de elogios, recompensas o reconocimiento por el trabajo bien hecho motiva a los empleados a mantener o mejorar su rendimiento.

Desde nuestra perspectiva, el reconocimiento y el desarrollo profesional son dos de los factores más poderosos para mejorar la motivación y la satisfacción laboral. Los empleados que se sienten reconocidos por su trabajo y que tienen la oportunidad de crecer profesionalmente son más propensos a estar comprometidos y a contribuir de manera

significativa a la organización. Mejorar estos aspectos dentro del GAD Municipal del Chimbo no solo incrementaría la satisfacción de los empleados, sino que también mejoraría la calidad del trabajo administrativo y la eficiencia que se brindan a la comunidad el reconocimiento debe tener un carácter continuo, adaptándose a las características de cada empleado, quena cada uno de ellos responde positivamente de distintas formas a diferentes incentivos.

Proporcionar oportunidades de desarrollar profesionalmente a los empleados, como formación continua, programas de mentoría y oportunidades de ascensos, es importante para mantenerlos motivados y satisfechos los empleados no solo buscan un salario competitivo, sino también un entorno en donde se sientan que pueden desarrollar sus capacidades, que tienen posibilidades de aprender y, en caso de que puedan crecer en lo profesional.

#### 2.2.3.3 Relaciones interpersonales en el trabajo

Las relaciones interpersonales en el trabajo son interacciones, vínculos o calidad de la comunicación entre empleados dentro de una organización (Brancato & Juri 2021) en la actualidad, las relaciones interpersonales son claves para lograr un ambiente laboral con colaboración, armonía y productividad.

Las relaciones pueden ser tanto formales como informales, e involucran las interacciones entre compañeros de trabajos, subordinados o superiores. Un buen trato en las relaciones interpersonales ayuda al bienestar emocional de los empleados, mejora la eficiencia y satisfacción laboral, y funcionando a la mente en la organización.

**Teorías relacionadas con las relaciones interpersonales en el trabajo**

Teoría de la interdependencia de Thibaut y Kelley (1959) La teoría de la interdependencia se centra en cómo las relaciones interpersonales afectan el comportamiento dentro de los grupos. Según esta teoría, las personas que trabajan juntas

desarrollan una interdependencia mutua, es decir, sus acciones afectan las de los demás, y sus relaciones se basan en el intercambio de beneficios. La calidad de estas relaciones se evalúa en función de las recompensas y costos percibidos por los empleados.

• Recompensas: Las interacciones que son vistas como beneficiosas, como el apoyo social o la colaboración efectiva, aumentan la satisfacción laboral.

• Costos: Las relaciones conflictivas, la falta de comunicación o la desconfianza generan "costos", lo que disminuye la satisfacción y la productividad.

Teoría de la Comunicación Organizacional de Shannon y Weaver (1949) La Teoría de la Comunicación Organizacional de Shannon y Weaver establece que la comunicación en una organización es un proceso de intercambio de información entre individuos. Este modelo destaca la importancia de los canales de comunicación, el emisor, el receptor, el mensaje, y los ruidos (dificultades en la comunicación como malentendidos o barreras culturales). Las relaciones interpersonales efectivas dependen de cómo se comunican los mensajes y cómo se manejan las barreras de comunicación.

Teoría del Desarrollo de Grupos de Tuckman (1965) Bruce Tuckman desarrolló una teoría que describe las etapas de desarrollo de los grupos: formación, tormenta, normalización y desempeño. Estas etapas son importantes para entender cómo las relaciones interpersonales evolucionan dentro de los equipos de trabajo. Al principio, los equipos experimentan una fase de formación, donde los miembros se conocen y establecen roles. Luego, atraviesan la tormenta, donde surgen conflictos y desacuerdos, antes de llegar a la fase de normalización, donde los equipos comienzan a colaborar de manera efectiva. Finalmente, en la etapa de desempeño, los equipos funcionan de manera óptima, con relaciones interpersonales saludables y productivas.

Desde nuestra perspectiva, las relaciones interpersonales en la institución son fundamentales para crear un ambiente de trabajo saludable, especialmente en un entorno

como el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo, donde el trabajo colaborativo es clave para cumplir los objetivos institucionales la relación entre los empleados y los superiores influye en un clima organizacional positivo que motiva a los colaboradores, sintiéndose respetados y comprometidos con su labor.

Impulsar un ambiente de trabajo en GAD Municipal Chimbo basado en la comunicación directa, en el respeto mutuo y en el apoyo entre todos puede ser la clave para mejorarla satisfacción laboral y, por ende, elevar la productividad. El liderazgo debe promover una cultura organizacional que valore las relaciones interpersonales saludables, ofreciendo herramientas y programas que faciliten la comunicación, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo. Este enfoque no solo mejorará el bienestar de los empleados, sino que también fortalecerá la capacidad de la institución para cumplir con sus metas y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad.

## 2.1. Conceptual

### Comunicación formal

La comunicación formal es aquella que sigue los canales establecidos por la estructura organizacional para el intercambio de información se realiza mediante documentos, correos institucionales, memorandos, reuniones programadas y procedimientos definidos, asegurando claridad, oficialidad y trazabilidad en los mensajes su correcto funcionamiento fortalece la coordinación y el cumplimiento de objetivos institucionales. (M. Ramírez et al., 2020, p. 57)

### Clima institucional.

Según Chiavenato (2009), el clima organizacional (término equivalente a clima institucional en contextos educativos o públicos) es el ambiente humano y físico en el que las personas realizan su trabajo, y afecta directamente la motivación, el comportamiento

y el rendimiento de los individuos dentro de la organización. Un clima institucional positivo favorece la cooperación, la innovación, el compromiso y la satisfacción del personal, mientras que un clima negativo puede provocar desmotivación, conflictos, bajo desempeño y alta rotación.

**Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo que resulta de la evaluación que los trabajadores hacen de sus experiencias laborales y del cumplimiento de sus expectativas en el entorno de trabajo. Es un concepto subjetivo, ya que depende de la percepción personal de cada individuo respecto a diversos factores como el contenido del trabajo, la remuneración, el reconocimiento, las relaciones laborales, las condiciones físicas, las oportunidades de crecimiento y el estilo de liderazgo.

Robbins (2004) define la satisfacción laboral como una actitud general del individuo hacia su trabajo, que se expresa en función del grado en que le gusta o le desagrada lo que hace. Por su parte, Herzberg (1959), en su teoría bifactorial, explica que la satisfacción laboral se genera por factores motivacionales (reconocimiento, logros, crecimiento) y su ausencia no necesariamente produce insatisfacción, la cual está más relacionada con factores higiénicos (salario, condiciones, políticas organizacionales).

**Comunicación informal**

La comunicación informal es espontánea, no estructurada y fluye entre los miembros de una organización sin seguir canales oficiales se da a través de conversaciones casuales, redes sociales o encuentros personales, aunque carece de formalidad, desempeña un papel clave en la cohesión social, el clima laboral y la circulación de información no oficial. (M. Ramírez et al., 2020, p. 179)

**Retroalimentación**

La retroalimentación es el proceso mediante el cual se proporciona información sobre el desempeño laboral de un empleado, con el objetivo de reforzar conductas positivas o corregir aquellas que no cumplen con los estándares. Una retroalimentación efectiva, oportuna y constructiva mejora la comunicación interna, el aprendizaje y la motivación de los trabajadores. (Villanueva Pinto, 2018 p.17)

**Liderazgo participativo**

El liderazgo participativo es un estilo de gestión que fomenta la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones los líderes que practican este estilo promueven la cooperación, el trabajo en equipo y la confianza, lo que contribuye al compromiso y satisfacción del personal, así como a una cultura organizacional más democrática y transparente.

**Liderazgo autoritario**

El liderazgo autoritario se caracteriza por un alto grado de control y centralización de decisiones por parte del líder este estilo impone reglas estrictas, exige obediencia y limita la participación del equipo. Aunque puede ser efectivo en situaciones de crisis o alta urgencia, a largo plazo puede generar desmotivación y tensiones en el clima organizacional. (Carpi Ballester et al., 2018)

**Apoyo y supervisión**

El apoyo y la supervisión consisten en el acompañamiento constante que brinda el líder o jefe inmediato a sus colaboradores, mediante orientación, seguimiento y asistencia en el cumplimiento de sus funciones. Un adecuado sistema de supervisión, basado en el respeto y el apoyo, incrementa la eficiencia operativa y la percepción de respaldo institucional. Navas (2018, p, 34)

**Recursos y herramientas de trabajo**

Este concepto se refiere a los medios materiales, tecnológicos y logísticos que la institución proporciona para el desempeño adecuado de las funciones laborales. Incluye computadoras, mobiliario, programas informáticos, insumos, entre otros su disponibilidad y calidad inciden directamente en la productividad y satisfacción del trabajador. (Navas Cuenca, 2018, p. 126)

**Espacios de trabajo y condiciones físicas**

Hace referencia al entorno físico donde los empleados realizan sus labores, incluyendo aspectos como iluminación, ventilación, ergonomía, limpieza y ruido. Condiciones físicas adecuadas contribuyen a la salud ocupacional, reducen el estrés y mejoran la eficiencia y satisfacción en el lugar de trabajo. (Navas Cuenca, 2018, p. 136)

**Seguridad en el trabajo**

La seguridad laboral comprende el conjunto de medidas y condiciones implementadas para prevenir riesgos, accidentes y enfermedades ocupacionales implica capacitaciones, protocolos, equipos de protección y vigilancia garantizar un ambiente seguro es un derecho laboral y un factor que influye positivamente en la estabilidad emocional del personal. Grandjean (2018)

**Reconocimiento laboral**

El reconocimiento laboral se refiere a la valoración y expresión de aprecio por el buen desempeño de los trabajadores, ya sea de forma verbal, escrita o mediante incentivos este reconocimiento refuerza la motivación, el compromiso organizacional y promueve una cultura de mérito dentro de la institución. Punnett y Wegman (2021)

**Oportunidades de crecimiento y desarrollo**

Son los espacios que ofrece la institución para que los empleados puedan adquirir nuevas competencias, asumir mayores responsabilidades o acceder a nuevas posiciones

incluir capacitaciones, promociones internas o rotaciones estratégicas, mejora la motivación y fidelización del personal. (Navas Cuenca, 2018, p. 147)

**Compromiso con las tareas**

El compromiso laboral se define como el grado de implicación y responsabilidad con el que un trabajador asume sus funciones se manifiesta en el cumplimiento de objetivos, la iniciativa y la dedicación al trabajo es un indicador clave del clima institucional y del nivel de satisfacción laboral. (Navas Cuenca, 2018, p. 147)

**Valoración del trabajo realizado**

Implica el reconocimiento subjetivo y objetivo del aporte que un trabajador realiza a la institución esta valoración puede manifestarse en retroalimentación positiva, inclusión en decisiones o bonificaciones sentirse valorado aumenta la autoestima laboral y la disposición para seguir contribuyendo. Ganster y Rosen (2021)

**Oportunidades de ascenso**

Se refiere a la posibilidad que tiene el trabajador de avanzar en la jerarquía institucional en función de su desempeño, formación y experiencia la existencia de oportunidades de ascenso estimula la permanencia del personal, fortalece la meritocracia y favorece el clima organizacional. Ganster y Rosen (2021)

**Retribución y beneficios**

Hace alusión a la compensación económica y no económica que recibe un trabajador por su labor, incluyendo sueldos, bonificaciones, seguros, vacaciones, entre otros una política de retribución justa y equitativa es esencial para mantener la motivación y el equilibrio entre esfuerzo y recompensa. Ganster y Rosen (2021)

**Relación con los compañeros de trabajo**

Este concepto aborda la calidad de las interacciones entre pares dentro del entorno laboral. Relaciones basadas en el respeto, la cooperación y la solidaridad contribuyen a un ambiente saludable y al logro de objetivos colectivos. OIT (2022)

**Relación con los supervisores o jefes directos**

Refleja la calidad del vínculo entre el trabajador y su superior jerárquico una relación basada en la comunicación abierta, el respeto mutuo y el liderazgo justo favorece el desempeño individual, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

**Clima de colaboración y apoyo**

Este término se refiere al ambiente general de trabajo donde predomina la disposición para ayudar, compartir conocimientos y cooperar entre los miembros de la organización un clima colaborativo refuerza los lazos laborales, mejora la eficiencia y genera una cultura organizacional positiva y solidaria.

## 2.4. Legal

### 2.4.1. Constitución de la república del Ecuador (2008):

Art. 326: Reconoce el derecho de los trabajadores a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

### 2.4.2. Ley de seguridad social:

Art. 155: Señala que el Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

### 2.4.3. Código del trabajo:

Art. 38: Indica que los empleadores están obligados a adoptar medidas necesarias para la prevención de los riesgos de trabajo y mejorar el medio ambiente laboral.

Art. 410: Establece que los empleadores tienen la obligación de cumplir las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo.

### 2.4.4. Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo

Artículo 6.- Enfermedades profesionales u Ocupacionales. - Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016, p. 10)

### 2.4.5. Ley orgánica de servicio público:

Art. 22: Señala que los servidores públicos tienen derecho a condiciones de trabajo que garanticen un ambiente adecuado y propicio.

### 2.4.6. Ley orgánica de salud:

Art. 117: Establece que los empleadores tienen la obligación de cumplir con las normas y regulaciones sobre prevención de los riesgos laborales.

### 2.4.7. Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Art. 3.- DEL MINISTERIO DE TRABAJO. - Corresponde a este Ministerio, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las facultades siguientes:

3. Mantener relaciones con Organismos Internacionales y con los otros países en materias de prevención de riesgos del trabajo y mejoramiento de las condiciones del medio ambiente laboral.

Título II CONDICIONES GENERALES DE LOS CENTROS DE TRABAJO

Capítulo V MEDIO AMBIENTE Y RIESGOS LABORALES POR FACTORES FÍSICOS, QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS Art. 53. CONDICIONES GENERALES AMBIENTALES: VENTILACIÓN, TEMPERATURA Y HUMEDAD.

1. En los locales de trabajo y sus anexos se procurará mantener, por medios naturales o artificiales, condiciones atmosféricas que aseguren un ambiente cómodo y saludable para los trabajadores.

2. En los locales de trabajo cerrados el suministro de aire fresco y limpio por hora y trabajador será por lo menos de 30 metros cúbicos, salvo que se efectúe una renovación total del aire no inferior a 6 veces por hora.

Art. 2.- DEL COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.

d) Confeccionar y publicar estadísticas de accidentalidad y enfermedades profesionales a través de la información que a tal efecto facilitará el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

4. Impulsar, realizar y participar en estudios e investigaciones sobre la prevención de riesgos y mejoramiento del medio ambiente laboral; y, de manera especial en el diagnóstico de enfermedades profesionales en nuestro medio. (Ministerio del trabajo, 2021)

Art. 11: Determina que los empleadores tienen la obligación de identificar, medir, evaluar y controlar los factores de riesgo ocupacional.

# CAPÍTULO III

# METODOLOGÍA

## 3.1. Tipo de investigación

### 3.1.1 Investigación descriptiva

La investigación es de tipo descriptiva, ya que permitió realizar una caracterización del clima institucional percibido por los servidores, así como del nivel de satisfacción laboral existente en el departamento administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo, provincia Bolívar. Además, se buscó determinar la relación entre ambas variables, para comprender la incidencia del clima institucional de manera directa en la satisfacción laboral de los empleados.

Según Vásquez Ramírez et al. (2023), "Se refiere a describir un fenómeno o situación en detalle. El objetivo principal de la investigación descriptiva es recopilar datos y analizarlos para proporcionar una descripción precisa y completa del fenómeno o situación estudiados" (p. 27).

## 3.1. Enfoque de la investigación

### 3.2.1. Enfoque cuantitativo

La presente investigación se sustenta en un enfoque cuantitativo, el cual permite medir de manera objetiva las variables clima institucional y satisfacción laboral, a través del uso de instrumentos estructurados y análisis estadístico este enfoque se orienta a la cuantificación de datos, buscando identificar patrones, tendencias y relaciones existentes entre las dimensiones estudiadas dentro del Departamento Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo.

El enfoque cuantitativo facilita la obtención de información verificable, mediante el procesamiento numérico de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los

servidores administrativos así, se busca establecer la relación existente entre el clima institucional medido a partir de factores como la comunicación organizacional, el estilo de liderazgo y las condiciones laborales y la satisfacción laboral evaluada mediante aspectos como el reconocimiento, la motivación y el desarrollo profesional.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2023), el enfoque cuantitativo "utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer patrones de comportamiento y comprobar teorías" en este sentido, el presente estudio se apoya en el análisis de resultados obtenidos mediante la escala de Likert, la cual permite valorar el grado de acuerdo o desacuerdo de los encuestados frente a cada dimensión investigada.

El uso de este enfoque garantiza la validez, confiabilidad y objetividad de los resultados, lo que posibilita elaborar conclusiones sustentadas en evidencia empírica que contribuyan al fortalecimiento de la gestión del talento humano en la institución. Como menciona Guzmán (2021), el enfoque cualitativo permite observar la realidad desde la perspectiva de los actores sociales y el enfoque cuantitativo permite medir y análisis de forma objetiva variables, lo que nos da una idea de una visión más completa de fenómeno estudiado.

## 3.1. Métodos de investigación

### 3.3.1. Método deductivo.

La investigación se desarrolló bajo el método deductivo, el cual parte de principios y teorías generales para aplicarlos a un contexto particular en este caso, se parte de las teorías sobre el clima institucional y la satisfacción laboral propuestas por autores como Chiavenato (2019), Herzberg (1959) y Robbins & Judge (2021), con el propósito de analizar cómo se manifiestan estas variables en el contexto del Departamento Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo.

Este método permitió ir de lo general a lo particular, aplicando los fundamentos teóricos y conceptuales a la realidad institucional estudiada, con el fin de comprobar si las condiciones del clima institucional influyen en los niveles de satisfacción laboral de los servidores públicos. Según Reyes Blácido et al. (2022), el método deductivo "consiste en partir de ideas o leyes generales para llegar a conclusiones particulares, mediante un razonamiento lógico que conecta las premisas teóricas con los resultados empíricos".

En este estudio, se utilizaron encuestas estructuradas para contrastar las hipótesis teóricas con los datos obtenidos en campo, permitiendo así validar la relación entre las variables analizadas. El método deductivo contribuyó a interpretar los resultados de manera lógica y fundamentada, favoreciendo la formulación de conclusiones coherentes con el marco teórico y el contexto institucional. Además, permitió comprobar empíricamente cómo los principios generales de la gestión del talento humano se reflejan en la realidad organizacional del GAD Municipal del cantón Chimbo.

**Método inductivo**

El método inductivo permitió obtener conclusiones generales a partir de la información recopilada mediante las encuestas aplicadas a los servidores administrativos a través de la observación y análisis de los resultados obtenidos, se identificaron patrones y percepciones sobre el clima institucional y la satisfacción laboral, facilitando la comprensión de la problemática estudiada.

Método analítico

El método analítico permitió descomponer las variables de estudio en sus diferentes dimensiones e indicadores, como comunicación organizacional, liderazgo, condiciones laborales, motivación y reconocimiento laboral. Esto facilitó examinar cada elemento de manera individual para comprender cómo influyen en la satisfacción laboral de los funcionarios del GAD Municipal del cantón Chimbo.

**Método sintético**

El método sintético permitió integrar y relacionar la información obtenida durante el proceso investigativo, uniendo los resultados del análisis teórico y estadístico para elaborar conclusiones generales sobre la influencia del clima institucional en la satisfacción laboral. Este método ayudó a formular recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la gestión del talento humano en la institución.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

#### 3.4.1. Técnicas

##### 3.4.1.1 Encuesta

Se aplicó una encuesta estructurada a los servidores administrativos del GAD Municipal del cantón Chimbo, con el objetivo de recolectar información cuantitativa sobre el clima institucional y la satisfacción laboral. La encuesta se diseñó utilizando la escala de Likert, permitiendo medir con mayor precisión las percepciones, actitudes y nivel de satisfacción de los participantes.

#### 3.4.2 Instrumentos

Un instrumento de recolección de datos o información es un recurso metodológico que se materializa en un conjunto de reactivos, expresados en un dispositivo o formato (impreso o digital) que se utiliza para recoger, registrar o almacenar los aspectos relevantes del estudio recabado de las fuentes adecuadas (Saras Zapata, 2023).

##### 3.4.2.1 Cuestionario

"Es una herramienta valiosa en la recopilación de información y se utiliza ampliamente en diversos campos, incluyendo la investigación, la evaluación, la educación y la evaluación del desempeño"(Medina et al., 2023).

Se diseñó un cuestionario conformado por 15 preguntas cerradas que abarcaron las dimensiones del clima institucional (comunicación, liderazgo, relaciones

interpersonales) y de la satisfacción laboral (condiciones de trabajo, reconocimiento, oportunidades de desarrollo). El cronograma de aplicación de instrumento será de 2 semanas

### 3.5. Universo, población y muestra

Se realiza a todo el universo que es de 74 trabajadores dentro del departamento administrativo del GAD Municipal del cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2025.

### 3.6 Procesamiento de la información

Para el análisis de los datos, se empleó el programa Microsoft Excel. Con esta herramienta se procesaron los resultados de las encuestas aplicadas, generando tablas y gráficos estadísticos que facilitaron la interpretación de la información de los trabajadores del departamento administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2025, se aplicara estudios correlacionales para establecer la relación de variables.

# CAPÍTULO IV

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Análisis cuantitativo

**Pregunta N°1 ¿Considera que la información relevante sobre las actividades y decisiones de la institución llega de manera clara y oportuna a todos los empleados?**

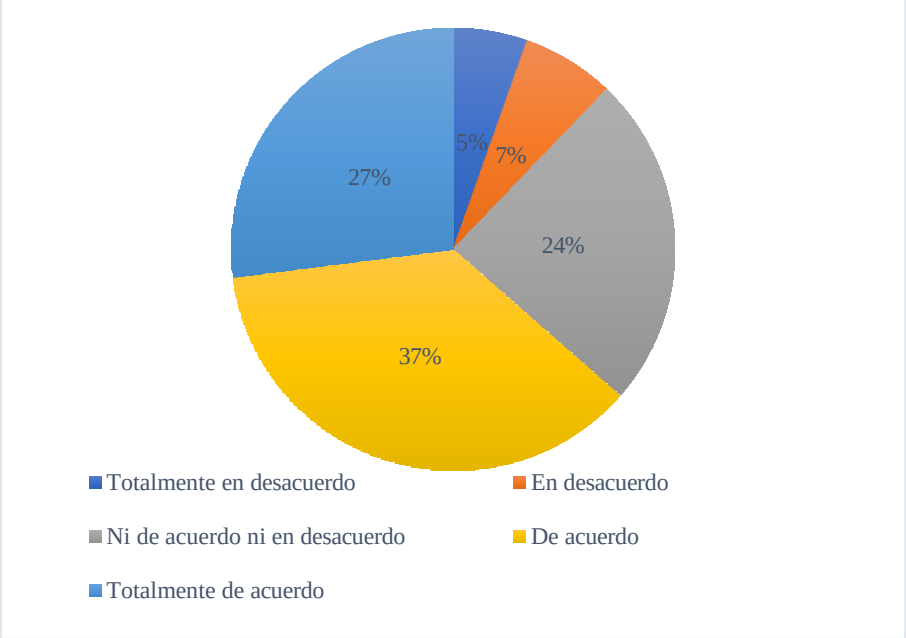
**Tabla 2** *Actividades y decisiones de la institución*

**P1**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 4% |
| En desacuerdo | 8 | 11% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 12 | 16% |
| De acuerdo | 25 | 34% |
| Totalmente de acuerdo | 26 | 35% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Gráfico 1** *Comunicación Organizacional*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

### Análisis e interpretación

El 35% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo; el 34% de acuerdo; el 16% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 11% en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo, lo que representa un 69% de respuestas favorables en relación con la claridad y oportunidad de la información que se comparte sobre las actividades y decisiones organizacionales.

Los resultados evidencian que la mayoría de los colaboradores mantiene una percepción positiva sobre la comunicación interna dentro de la institución esto evidencia que la institución posee canales de comunicación funcionales y relativamente eficientes, que permiten mantener informados a los empleados y facilitan la coordinación de las labores institucionales.

**Pregunta N°2 ¿Cree que los canales de comunicación establecidos son efectivos para resolver problemas o aclarar dudas?**

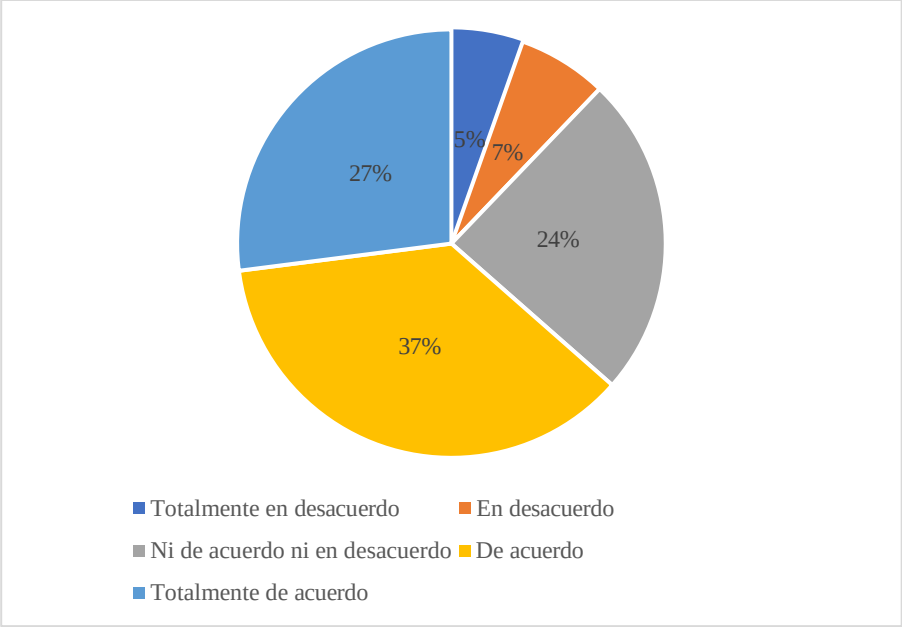
**Tabla 3** *Canales de comunicación*

**P2**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 4% |
| En desacuerdo | 6 | 8% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 13 | 18% |
| De acuerdo | 27 | 36% |
| Totalmente de acuerdo | 25 | 34% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Gráfico 2** *Canales de comunicación*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación**

El 36% de los encuestados manifestó estar de acuerdo; el 34% totalmente de acuerdo el 18% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 8% en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo, lo que representa un 70% de respuestas favorables.

Los resultados reflejan una percepción positiva, aunque con margen de mejora, esto indica que la mayoría de los colaboradores considera que los canales de comunicación institucionales cumplen adecuadamente su función, permitiendo la transmisión oportuna de información y la resolución efectiva de inquietudes o conflictos en el entorno laboral, ello demuestra que la organización posee mecanismos comunicativos relativamente sólidos, que contribuyen a la eficiencia y a un ambiente de trabajo colaborativo.

**Pregunta N°3 ¿Siente que las conversaciones informales en el trabajo contribuyen a mejorar la productividad y ambiente laboral?**

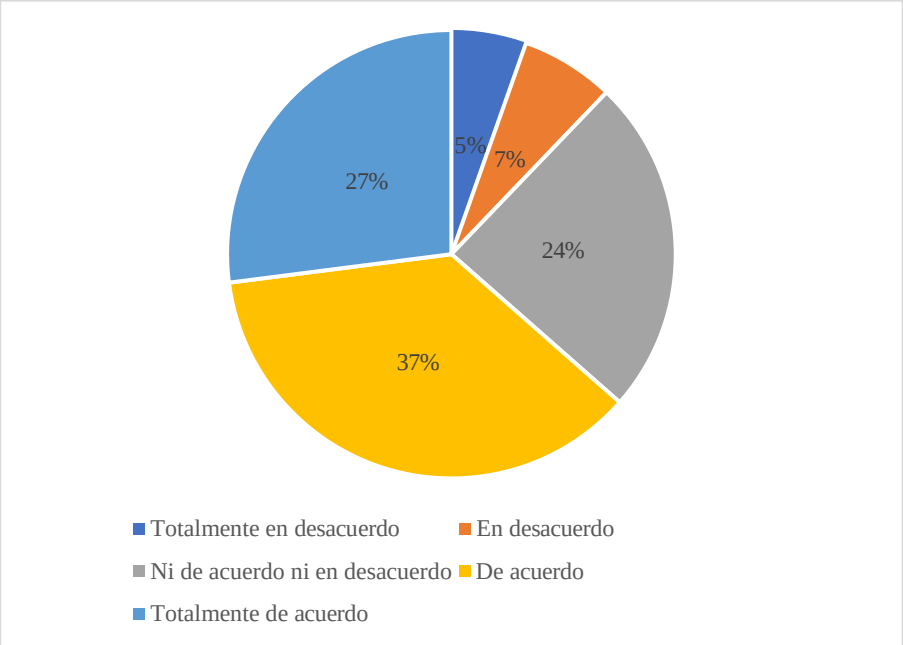
**Tabla 4** *Mejorar la productividad y ambiente laboral*

**P3**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 5% |
| En desacuerdo | 8 | 11% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 19 | 26% |
| De acuerdo | 24 | 32% |
| Totalmente de acuerdo | 19 | 26% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Gráfico 3** *Mejorar la productividad y ambiente laboral*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación**

El 32% de los encuestados indicó estar de acuerdo y el 26% totalmente de acuerdo; el 26% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 11% en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo, sumando un 58% de respuestas favorables.

Los resultados muestran una percepción positiva, aunque moderada esto sugieren que las interacciones informales entre colegas son percibidas como un factor

que puede fortalecer el clima laboral, mejorar la cohesión del equipo y favorecer un entorno más colaborativo y motivador, las conversaciones informales pueden facilitar la resolución rápida de dudas, el intercambio de ideas y la creación de vínculos de confianza entre los empleados, lo que contribuye indirectamente a la productividad.

**Pregunta N°4 ¿Recibe retroalimentación de sus superiores sobre su desempeño en el trabajo?**

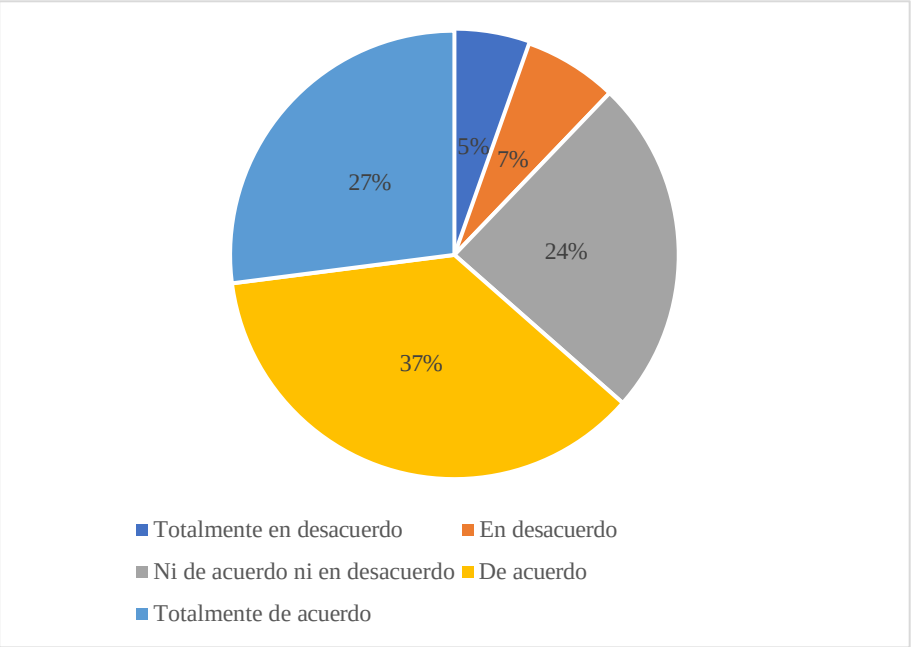
**Tabla 5** *Retroalimentación de sus superiores*

**P4**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 3% |
| En desacuerdo | 13 | 18% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 13 | 18% |
| De acuerdo | 28 | 38% |
| Totalmente de acuerdo | 18 | 24% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Gráfico 4** *Retroalimentación de sus superiores*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación**

El 38% de los encuestados indicó estar de acuerdo; el 24% totalmente de acuerdo; el 18% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 18% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo, sumando un 62% de respuestas favorables.

Los resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva, aunque con cierto margen de mejora esto evidencia que la mayoría del personal recibe retroalimentación de sus superiores, lo que permite conocer fortalezas, identificar áreas de mejora y orientar su desarrollo profesional, la retroalimentación es un componente clave para mejorar el desempeño individual y grupal, además de fortalecer la motivación y el compromiso de los empleados.

**Pregunta N°5 ¿Las críticas constructivas que recibe de sus superiores son claras y comprensibles?**

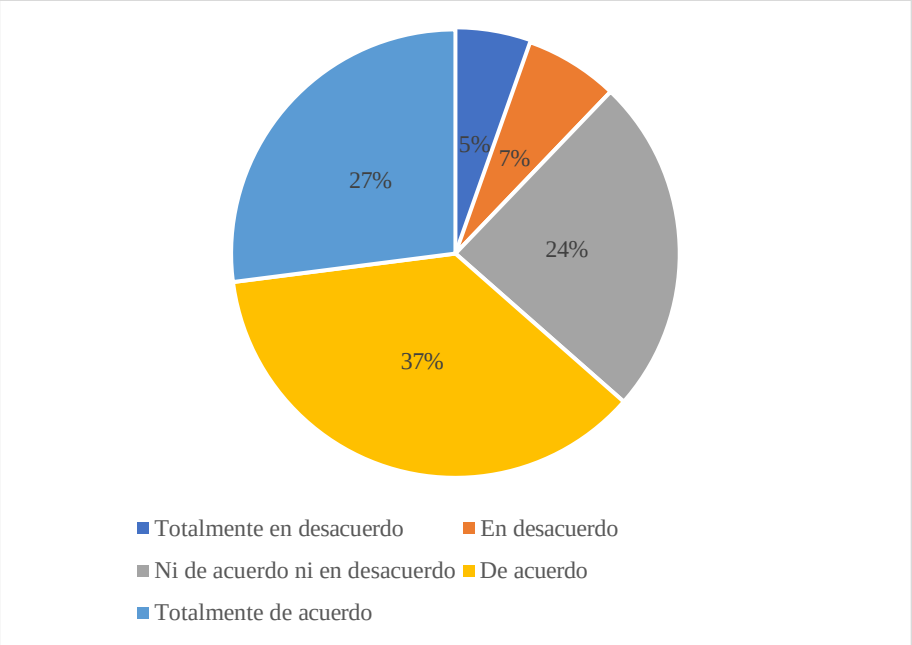
**Tabla 6** *Las críticas constructivas*

**P5**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 4% |
| En desacuerdo | 4 | 5% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 14 | 19% |
| De acuerdo | 31 | 42% |
| Totalmente de acuerdo | 22 | 30% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Gráfico 5** Las críticas constructivas




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación**

El 42% de los encuestados manifestó estar de acuerdo; el 30% totalmente de acuerdo; el 19% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 5% en desacuerdo y el 4% totalmente desacuerdo, sumando un 72% de respuestas favorables.

Los resultados reflejan una percepción positiva predominante entre los colaboradores, esto evidencian que las observaciones y correcciones proporcionadas por los superiores son percibidas como claras, precisas y orientadas a la mejora, lo que facilita la comprensión de los aspectos que requieren atención y contribuye al desarrollo profesional y al desempeño eficiente la claridad en la retroalimentación refuerza la confianza en la gestión del liderazgo y fomenta un clima laboral basado en la comunicación efectiva y el aprendizaje continuo.

**Pregunta N°6 ¿Está satisfecho con el nivel de participación que tiene en la toma de decisiones dentro de su departamento?**

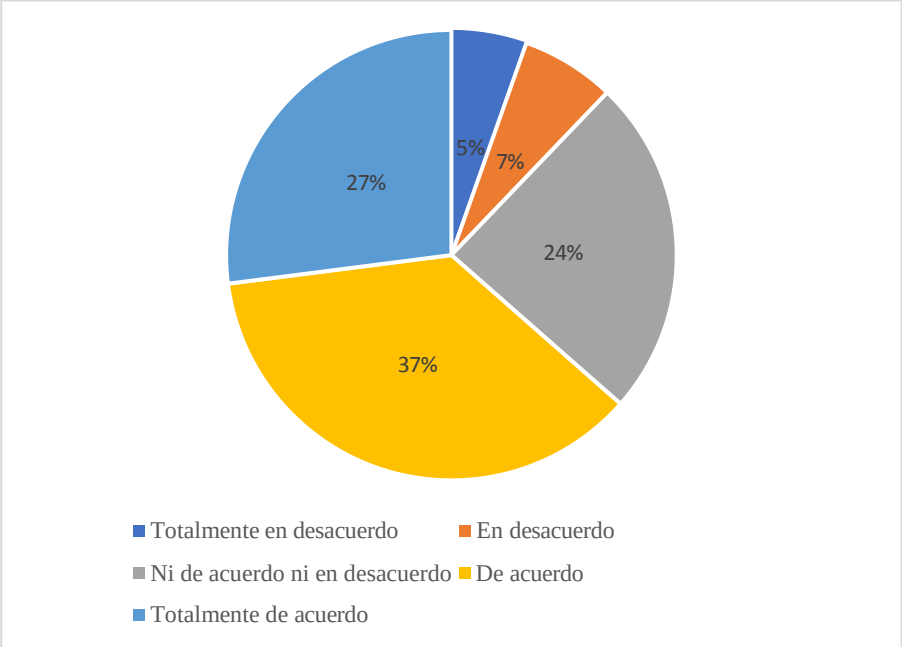
**Tabla 7** *El nivel de participación*

**P6**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 7% |
| En desacuerdo | 7 | 9% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 7 | 9% |
| De acuerdo | 33 | 45% |
| Totalmente de acuerdo | 22 | 30% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Gráfico 6** *El nivel de participación*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación**

El 45% de los encuestados manifestó estar de acuerdo; el 30% totalmente de acuerdo; el 9% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 9% en desacuerdo y el 7% totalmente en desacuerdo, alcanzando un 75% de respuestas favorables.

Los resultados reflejan una percepción positiva mayoritaria esto indica que la mayoría del personal se siente involucrado en los procesos de decisión dentro de su departamento, lo que contribuye a fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación y

el compromiso laboral la participación activa en la toma de decisiones permite que los colaboradores aporten ideas, se sientan valorados y contribuyan al logro de los objetivos organizacionales.

**Pregunta N°7 ¿Considera que las decisiones de su jefe son tomadas sin consultar a los empleados?**

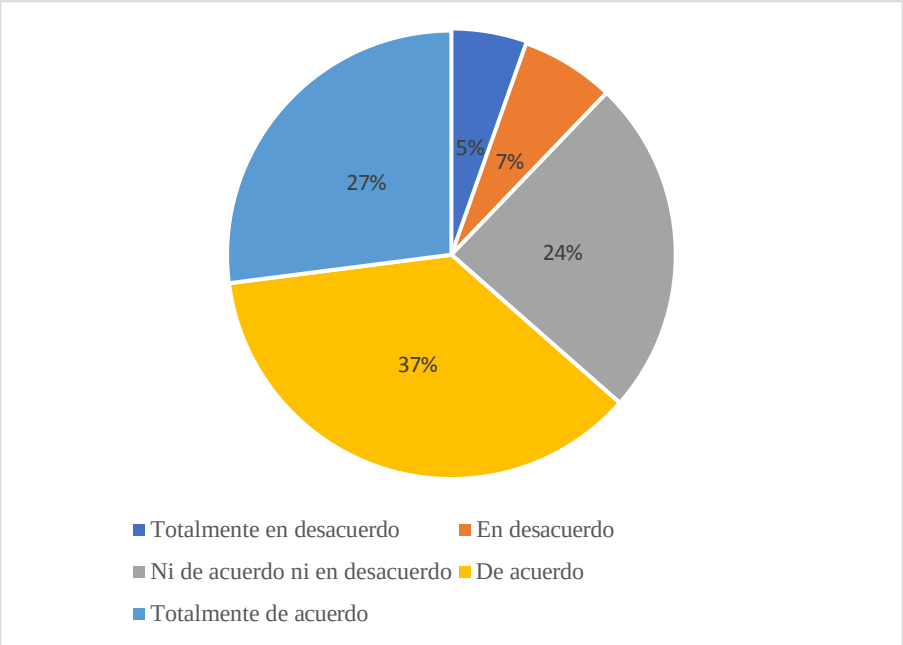
**Tabla 8** *Las decisiones de su jefe*

**P7**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 7 | 9% |
| En desacuerdo | 14 | 19% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 20 | 27% |
| De acuerdo | 23 | 31% |
| Totalmente de acuerdo | 10 | 14% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Gráfico 7** *Las decisiones de su jefe*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

## Análisis e interpretación

El 31% de los encuestados indicó estar de acuerdo; el 14% totalmente de acuerdo; el 27% ni de acuerdo ni desacuerdo; el 19% en desacuerdo y el 9% totalmente en desacuerdo, sumando un 45% de respuestas afirmativas.

Los resultados muestran una percepción relativamente baja de decisiones unilaterales esto indica que, aunque existe una minoría de empleados que percibe falta de consulta, la mayoría no considera que las decisiones se tomen de manera completamente unilateral la percepción mayoritaria sugiere que, en general, los jefes incorporan la participación del personal en ciertos procesos de decisión, aunque todavía existen oportunidades para fortalecer la inclusión y la consulta formal en las decisiones relevantes.

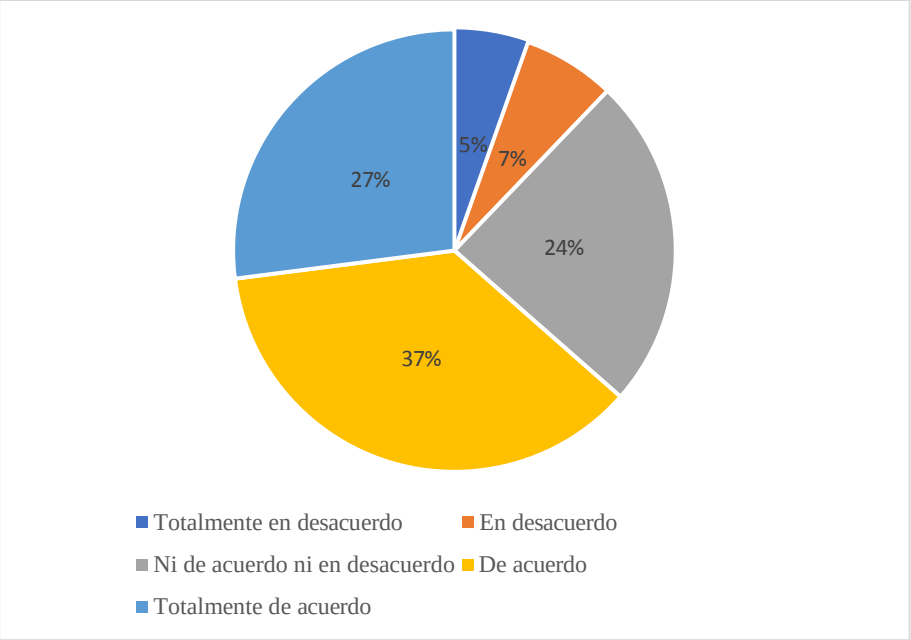
**Pregunta N°8 ¿Siente que su jefe supervisa adecuadamente el trabajo que realiza sin ser intrusivo?**

**Tabla 9** *El trabajo que realiza sin ser intrusivo*

**P8**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 4% |
| En desacuerdo | 5 | 7% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 14 | 19% |
| De acuerdo | 31 | 42% |
| Totalmente de acuerdo | 21 | 28% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

**Gráfico 8** *El trabajo que realiza sin ser intrusivo*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación**

El 42% de los encuestados manifestó estar de acuerdo; el 28% totalmente de acuerdo; el 19% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 7% en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo, alcanzando un 70% de respuestas favorables.

Los resultados reflejan una percepción positiva por parte del personal estas evidencian que la mayoría de los colaboradores percibe que la supervisión de los jefes es equilibrada, permitiendo el cumplimiento de las tareas y objetivos asignados sin afectar la autonomía ni generar presión excesiva una supervisión adecuada contribuye a un ambiente de confianza, fortalece la responsabilidad individual y mejora la eficiencia y calidad del trabajo.

**Pregunta N°9 ¿Cree que el liderazgo autoritario genera un ambiente de trabajo negativo?**

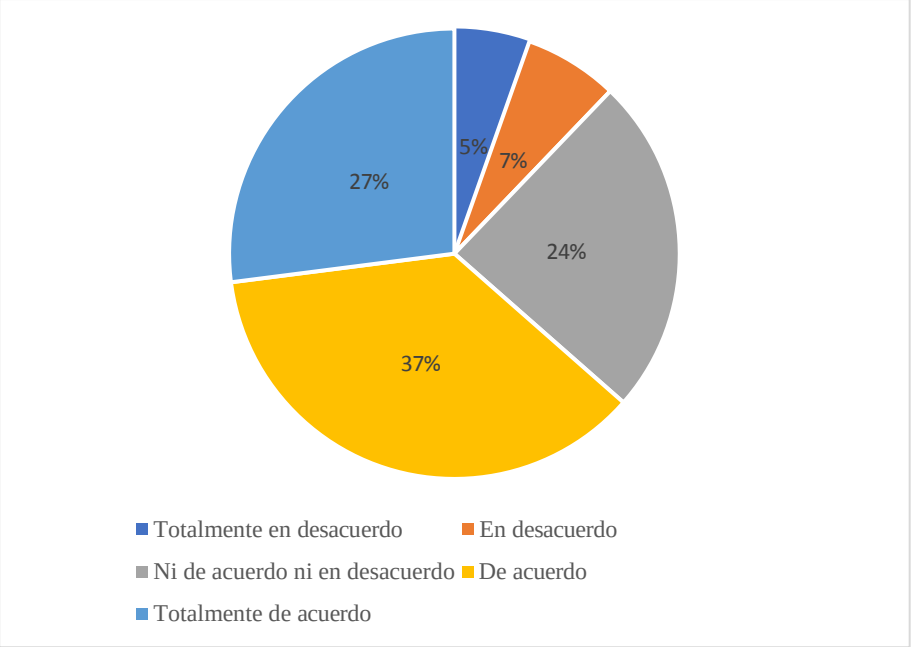
**Tabla 10** *Un ambiente de trabajo negativo*

**P9**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 4% |
| En desacuerdo | 11 | 15% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 25 | 34% |
| De acuerdo | 19 | 26% |
| Totalmente de acuerdo | 16 | 22% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Gráfico 9** *Un ambiente de trabajo negativo*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación**

El 34% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 26% estuvo de acuerdo; el 22% totalmente de acuerdo; el 15% en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo, sumando un 48% de respuestas favorables respecto al impacto negativo del liderazgo autoritario.

Los resultados muestran una percepción dividida entre los colaboradores, estos evidencian que una parte significativa del personal percibe que un estilo de liderazgo autoritario puede afectar negativamente el ambiente laboral, generando posibles efectos como desmotivación, estrés o falta de participación en la toma de decisiones sin embargo, el alto porcentaje de respuestas neutrales indica que una proporción considerable de empleados no percibe un impacto directo, lo que podría reflejar experiencias mixtas con distintos jefes o niveles de autoridad.

**Pregunta N°10 ¿Tiene acceso a los recursos y herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera eficiente?**

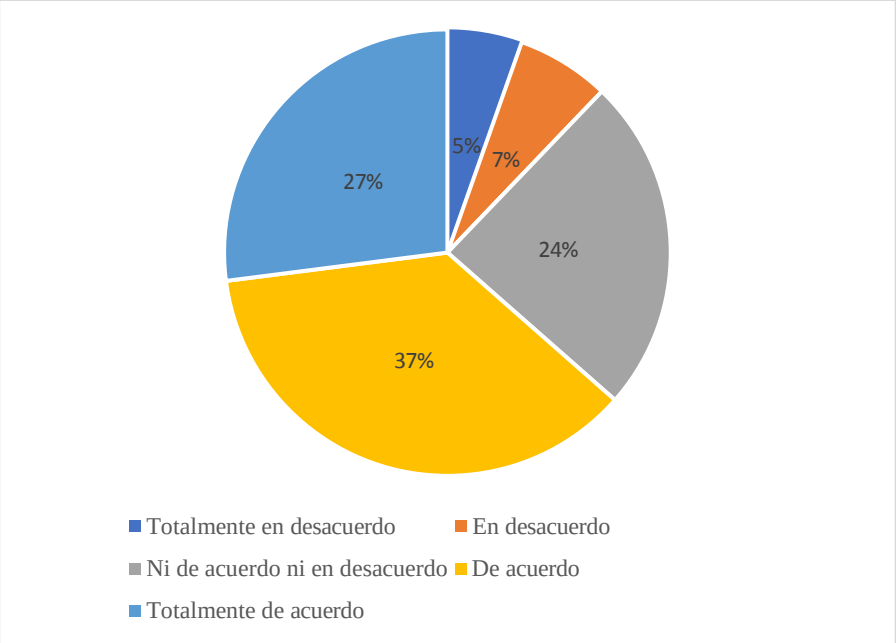
**Tabla 11** *Acceso a los recursos y herramientas*

**P10**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 5% |
| En desacuerdo | 5 | 7% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 18 | 24% |
| De acuerdo | 27 | 36% |
| Totalmente de acuerdo | 20 | 27% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Gráfico 10** *Acceso a los recursos y herramientas*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación.**

El 36% de los encuestados manifestó estar de acuerdo; el 27% totalmente de acuerdo; el 24% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 7% en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo, sumando un 63% de respuestas favorables.

Los resultados muestran una percepción positiva mayoritaria. Esto indica que la mayoría del personal considera que la institución proporciona recursos y herramientas adecuadas para el cumplimiento eficiente de las tareas, lo que contribuye a la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción laboral. Contar con los elementos necesarios permite que los colaboradores desempeñen sus funciones con mayor autonomía y efectividad.

**Variable dependiente**

**Pregunta N°1 ¿Considera que sus esfuerzos y logros son reconocidos por sus superiores?**

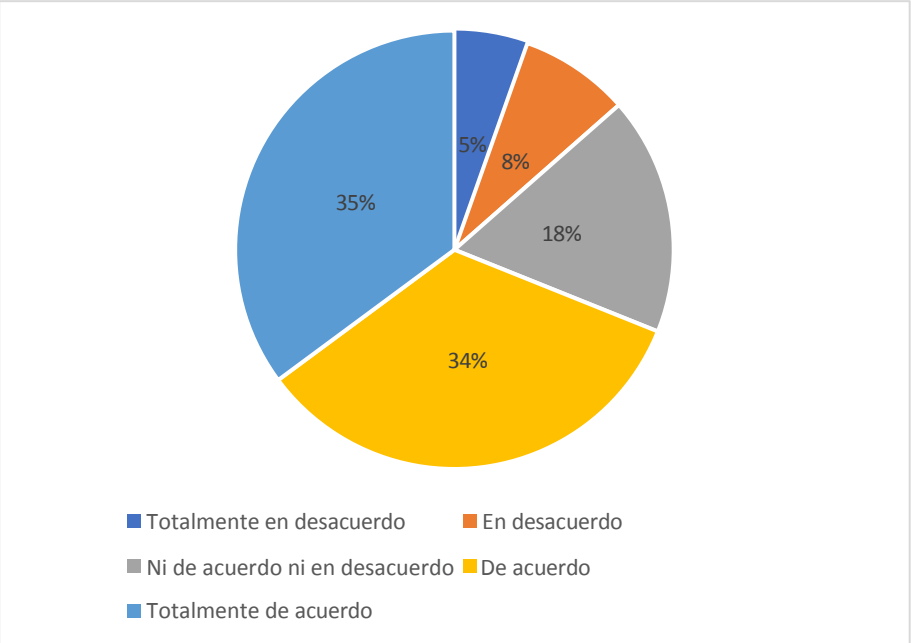
**Tabla 12** *Sus esfuerzos y logros son reconocidos*

**P11**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 5% |
| En desacuerdo | 6 | 8% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 13 | 18% |
| De acuerdo | 25 | 34% |
| Totalmente de acuerdo | 26 | 35% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Gráfico 11** *Sus esfuerzos y logros son reconocidos*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación.**

El 34% de los encuestados manifestó estar de acuerdo; el 35% totalmente de acuerdo; el 18% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 8% en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo, sumando un 69% de respuestas favorables.

Estos resultados reflejan que la mayoría de los trabajadores percibe un reconocimiento positivo por parte de sus superiores, aunque todavía existe un grupo minoritario que considera insuficiente el reconocimiento a sus esfuerzos y logros dentro de la institución.

**Pregunta N°2 ¿Cree que el reconocimiento laboral contribuye a su satisfacción general en el trabajo?**

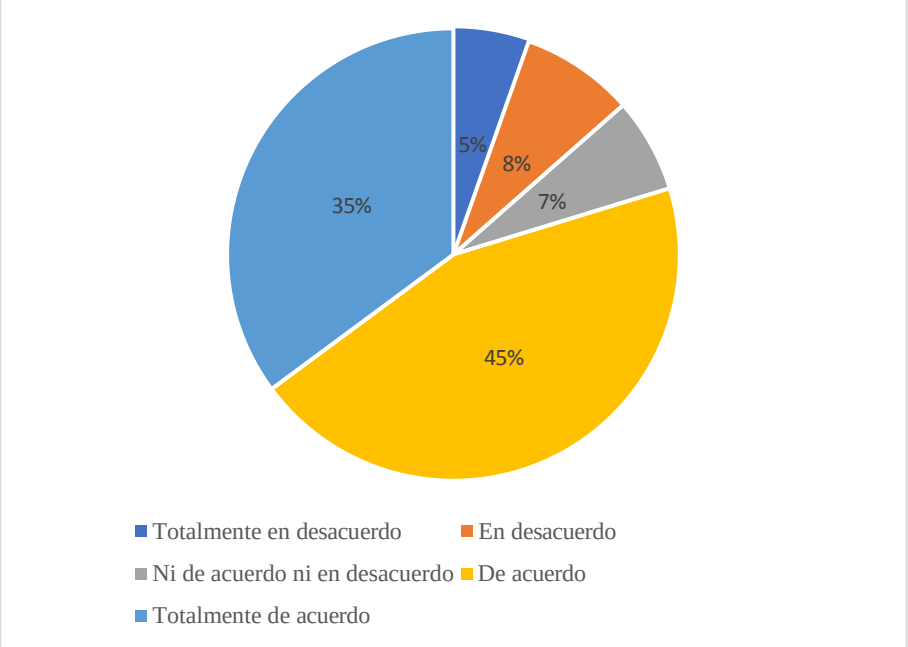
**Tabla 13** *El reconocimiento laboral*

**P12**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 5% |
| En desacuerdo | 6 | 8% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 5 | 7% |
| De acuerdo | 33 | 45% |
| Totalmente de acuerdo | 26 | 35% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Gráfico 12** *El reconocimiento laboral*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación.**

El 45% de los encuestados manifestó estar de acuerdo; el 35% totalmente de acuerdo; el 7% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 8% en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo, sumando un 80% de respuestas favorables.

Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores considera que el reconocimiento laboral influye positivamente en su satisfacción general dentro de la institución, fortaleciendo su motivación y compromiso laboral.

**Pregunta N°3 ¿Está satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que le ofrece la institución?**

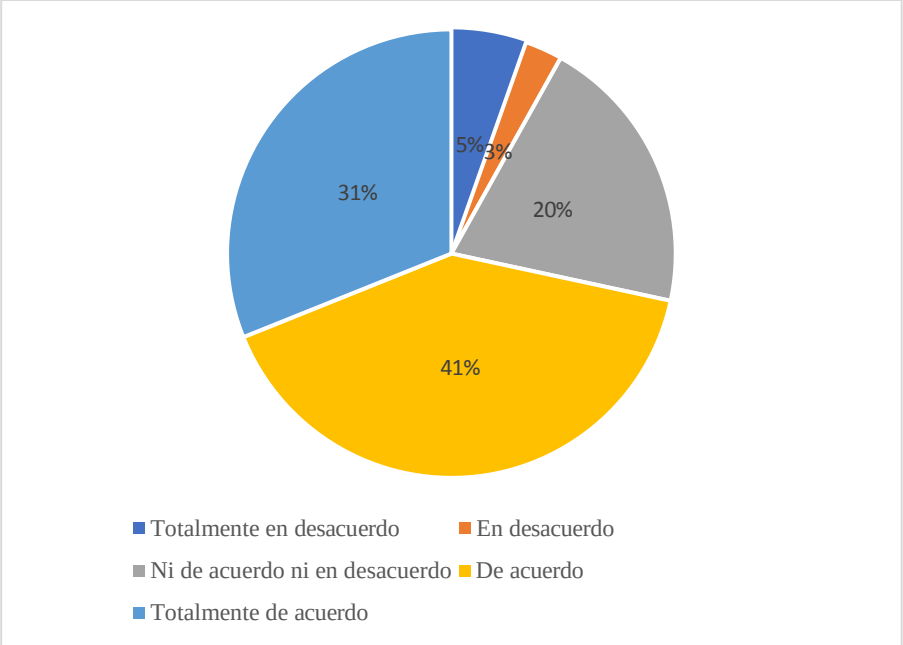
**Tabla 14** *Las oportunidades de desarrollo profesional*

**P13**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 5% |
| En desacuerdo | 2 | 3% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 15 | 20% |
| De acuerdo | 30 | 41% |
| Totalmente de acuerdo | 23 | 31% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Gráfico 13** *Las oportunidades de desarrollo profesional*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación.**

El 41% de los encuestados manifestó estar de acuerdo; el 31% totalmente de acuerdo; el 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 3% en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo, sumando un 72% de respuestas favorables.

Estos resultados reflejan que la mayoría de los trabajadores se siente satisfecha con las oportunidades de desarrollo profesional brindadas por la institución; sin embargo, aún existe un grupo de colaboradores que percibe limitaciones en este aspecto, lo cual podría influir en su crecimiento y motivación laboral.

**Pregunta N°4 ¿Siente que su trabajo diario tiene un propósito claro dentro de la institución?**

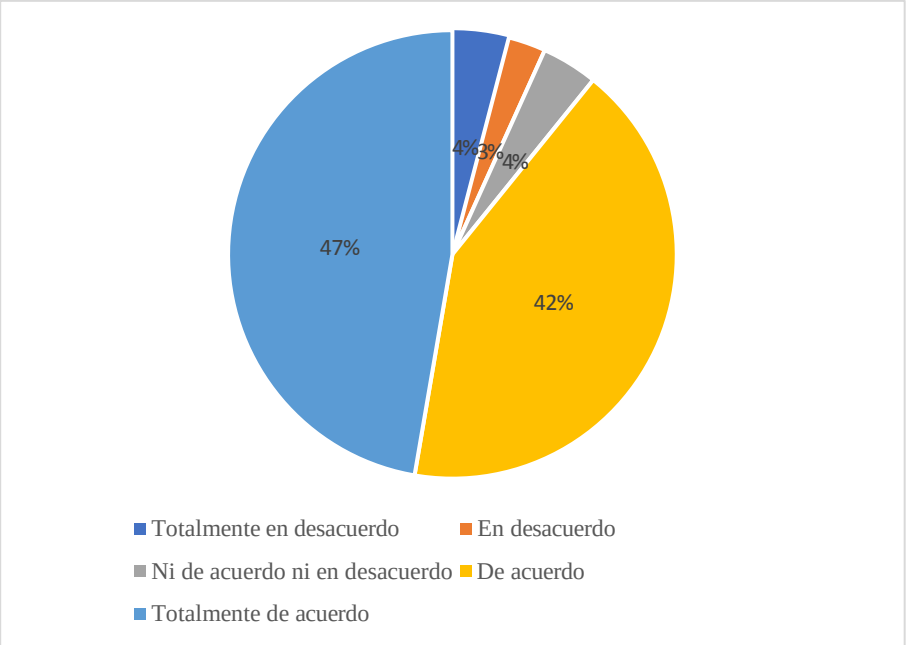
*T***abla 15** *Un propósito claro dentro de la institución*

**P14**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 4% |
| En desacuerdo | 2 | 3% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3 | 4% |
| De acuerdo | 31 | 42% |
| Totalmente de acuerdo | 35 | 47% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Gráfico 14** *Un propósito claro dentro de la institución*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación.**

El 42% de los encuestados manifestó estar de acuerdo; el 47% totalmente de acuerdo; el 4% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 3% en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo, sumando un 89% de respuestas favorables.

Estos resultados evidencian un alto nivel de satisfacción de los trabajadores respecto a las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece la institución, lo que contribuye positivamente a su crecimiento, motivación y desempeño laboral.

**Pregunta N°5 ¿Cree que sus tareas diarias son lo suficientemente desafiantes para mantener su interés y motivación?**

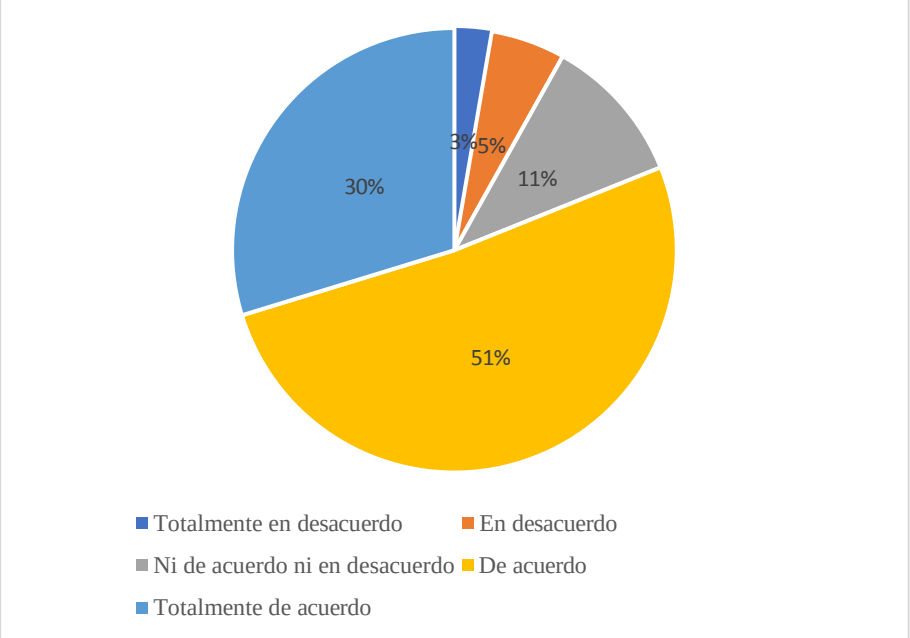
**Tabla 16** Mantener su interés y motivación

**P15**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 3% |
| En desacuerdo | 4 | 5% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 8 | 11% |
| De acuerdo | 38 | 51% |
| Totalmente de acuerdo | 22 | 30% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Gráfico 15** *Mantener su interés y motivación*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación.**

El 51% de los encuestados manifestó estar de acuerdo; el 30% totalmente de acuerdo; el 11% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 5% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo, sumando un 81% de respuestas favorables.

Estos resultados evidencian que, en general, los trabajadores perciben que las actividades asignadas contribuyen positivamente a su motivación y compromiso dentro de la institución.

**Pregunta N°6 ¿Está satisfecho con el nivel de reconocimiento que recibe por la calidad de su trabajo?**

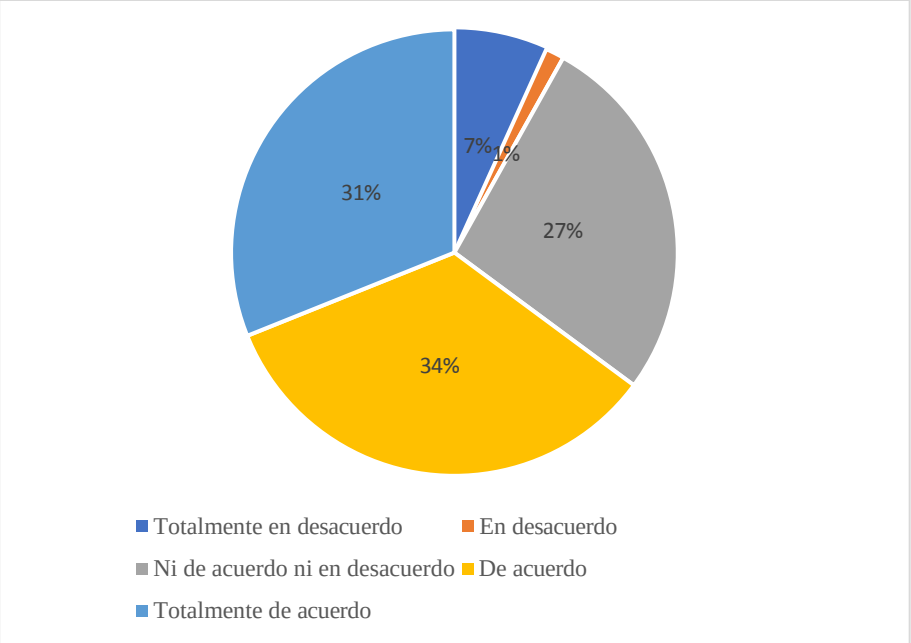
**Tabla 17** *El nivel de reconocimiento*

**P16**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 7% |
| En desacuerdo | 1 | 1% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 20 | 27% |
| De acuerdo | 25 | 34% |
| Totalmente de acuerdo | 23 | 31% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Gráfico 16** *El nivel de reconocimiento*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación.**

El 34% de los encuestados manifestó estar de acuerdo; el 31% totalmente de acuerdo; el 27% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 1% en desacuerdo y el 7% totalmente en desacuerdo, sumando un 65% de respuestas favorables.

Estos resultados reflejan que, aunque la mayoría percibe un reconocimiento positivo dentro de la institución, aún existe un grupo de trabajadores que considera insuficiente la valoración de su desempeño laboral.

**Pregunta N°7 ¿Siente que tiene posibilidades de ascender dentro de la institución?**

**Tabla 18** *Tiene posibilidades de ascender*

**P17**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 4% |
| En desacuerdo | 5 | 7% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 20 | 27% |
| De acuerdo | 25 | 34% |
| Totalmente de acuerdo | 21 | 28% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

**Gráfico 17** *Tiene posibilidades de ascender*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación.**

El 34% de los encuestados manifestó estar de acuerdo; el 28% totalmente de acuerdo; el 27% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 7% en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo, sumando un 62% de respuestas favorables.

Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores percibe oportunidades de crecimiento profesional, aunque todavía existe un porcentaje significativo que mantiene dudas o percibe limitadas posibilidades de ascenso dentro de la institución.

**Pregunta N°8 ¿Cree que los ascensos en la institución son justos y basados en el mérito?**

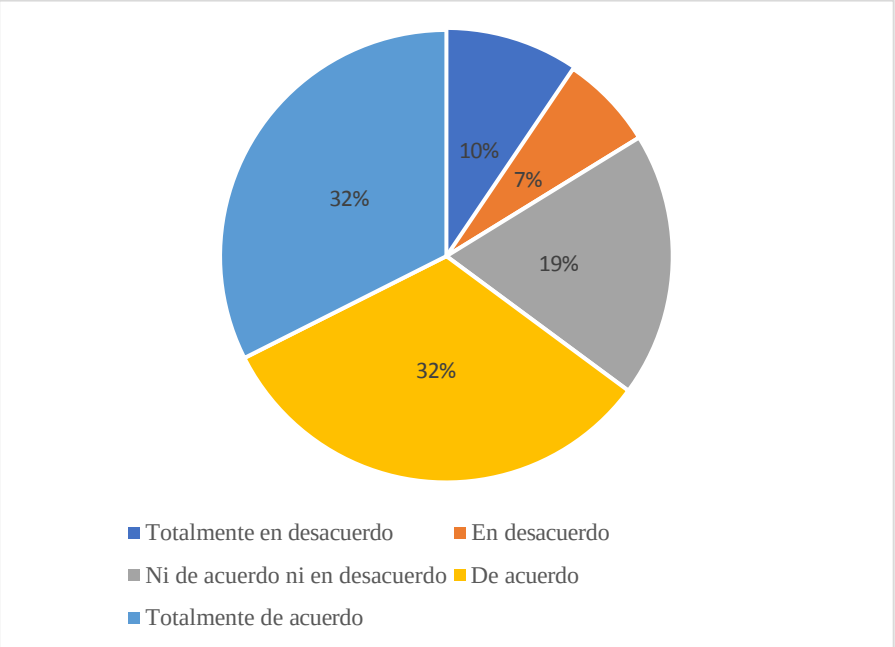
**Tabla 19** *Los ascensos en la institución*

**P18**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 7 | 9% |
| En desacuerdo | 5 | 7% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 14 | 19% |
| De acuerdo | 24 | 32% |
| Totalmente de acuerdo | 24 | 32% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

*Gráfico 18 Los ascensos en la institución*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación.**

El 34% de los encuestados manifestó estar de acuerdo; el 28% totalmente de acuerdo; el 27% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 7% en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo, sumando un 62% de respuestas favorables.

Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores percibe oportunidades de crecimiento profesional, aunque todavía existe un porcentaje significativo que mantiene dudas o percibe limitadas posibilidades de ascenso dentro de la institución.

**Pregunta N°9 ¿Cree que su salario es adecuado en relación con las responsabilidades que tiene en su puesto?**

**Tabla 20** *En relación con las responsabilidades que tiene en su puesto*

**P19**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | 8 | 11% |
| En desacuerdo | 6 | 8% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 15 | 20% |
| De acuerdo | 28 | 38% |
| Totalmente de acuerdo | 17 | 23% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Gráfico 19** *En relación con las responsabilidades que tiene en su puesto*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación.**

El 38% de los encuestados manifestó estar de acuerdo; el 23% totalmente de acuerdo; el 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 8% en desacuerdo y el 11% totalmente en desacuerdo, sumando un 61% de respuestas favorables.

Estos resultados reflejan que, aunque la mayoría percibe una remuneración acorde a sus funciones, aún existe un grupo importante de trabajadores que muestra inconformidad respecto a la compensación económica recibida.

**Pregunta N°10 ¿Considera que existe un ambiente de colaboración entre los compañeros de trabajo en su departamento?**

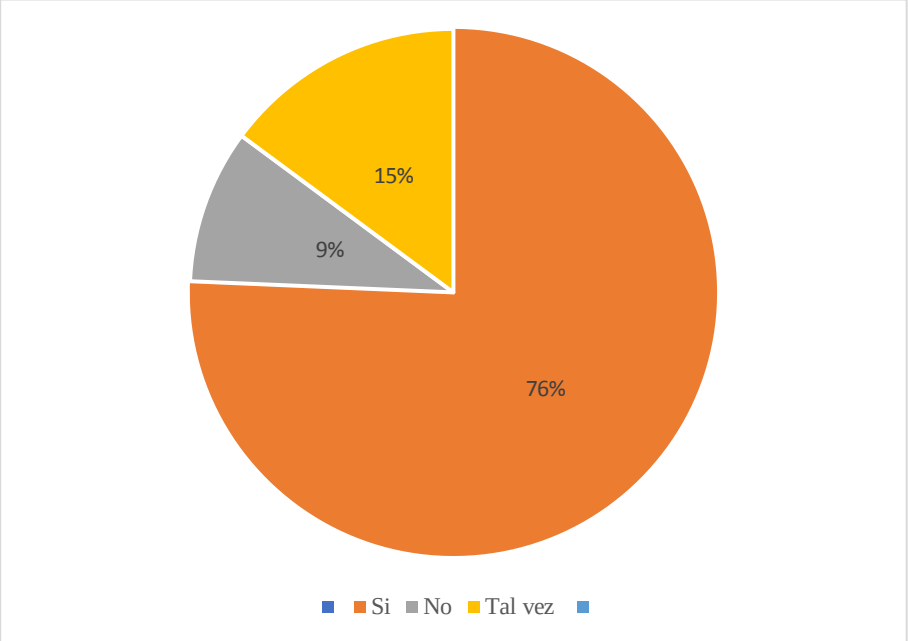
**Tabla 21** *Un ambiente de colaboración*

**P20**

| Detalle | Frecuencia | Ponderación |
|---|---|---|
| Si | 56 | 76% |
| No | 7 | 9% |
| Tal vez | 11 | 15% |
| **TOTAL** | 74 | 100% |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Gráfico 20** *Un ambiente de colaboración*




***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis e interpretación.**

La mayoría de los encuestados considera que existe un ambiente de colaboración entre los compañeros de trabajo en su departamento, ya que el 76% respondió afirmativamente. Por otro lado, el 15% manifestó “tal vez”, reflejando cierta incertidumbre respecto al nivel de cooperación existente, mientras que el 9% indicó que no percibe un ambiente colaborativo. Estos resultados evidencian que predomina una percepción positiva sobre el trabajo en equipo y las relaciones laborales dentro del departamento.

**Resumido de las dimensiones**

1. **Dimensiones.**

**Tabla 22** *Total de Dimensiones*

| Dimensión | Valor |
|---|---|
| **Comunicación Organizacional** | P1 69/100<br>P2 70/100 |
| **Estilo de Liderazgo** | P1 58/100<br>P2 62/100 |
| **Condiciones Laborales** | P1 72/100<br>P2 75/100 |
| **Motivación en el Trabajo.** | P1 45/100<br>P2 70/100 |
| **Reconocimiento y Desarrollo Profesional** | P1 48/100<br>P2 63/100 |
| **Reconocimiento Laboral** | P1 69/100<br>P2 80/100 |
| **Oportunidades De Crecimiento Y Desarrollo** | P1 72/100<br>P2 89/100 |
| **Compromiso de las tareas** | P1 81/100<br>P2 65/100 |
| **Retribución y beneficios** | P1 61/100 |
| **Relación con los compañeros de trabajo** | P176/100 |
| **TOTAL, DE DIMENSIONES** | P1 65/100<br>P2 72/100 |

**Tabla 23** *Escala para las Dimensiones*

| Muy bueno | Bueno | Regular | Malo | Neutral |
|---|---|---|---|---|
| 110 – 89 | 88 – 67 | 66 – 45 | 44 – 22 | 22 - 0 |
| ← | | | | → |
| | 69 | | | |

***Elaborado por:*** *Sthefania Chafla*

**Análisis:**

El promedio general de 69 puntos obtenido en la investigación refleja que en la institucional del GAD Municipal del cantón Chimbo se ubica en un nivel "Bueno", lo que evidencia que los servidores administrativos perciben de manera favorable el ambiente laboral dentro de la institución este resultado demuestra que existen condiciones aceptables relacionadas con la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y las condiciones laborales, las cuales contribuyen al cumplimiento de las actividades y al desarrollo de las funciones institucionales.

Sin embargo, aunque la valoración general es positiva, los resultados también permiten identificar ciertos aspectos que requieren fortalecimiento para alcanzar un clima institucional más satisfactorio y motivador entre ellos se destacan la necesidad de mejorar los mecanismos de reconocimiento al desempeño laboral, ampliar las oportunidades de crecimiento y ascenso profesional, fortalecer la comunicación interna y promover estrategias orientadas al bienestar integral de los trabajadores.

### 4.1. Discusión

Los resultados obtenidos en el estudio revelan que el ambiente laboral en el GAD Municipal del cantón Chimbo es evaluado como "regular", con un promedio general de 63/100, destacando positivamente dimensiones como las Condiciones Laborales (74/100) y la Comunicación Organizacional (70/100). Sin embargo, la

dimensión Motivación en el Trabajo y Reconocimiento y Desarrollo Profesional (58/110) presentó menor percepción en comparación con las demás.

Esto hallazgos pueden contrastarse con investigaciones previas que permiten un análisis más profundo sobre la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral. Uno de los estudios más relevantes para esta comparación es el realizado por Guadalupe Barrera (2022), desarrollado en un instituto de educación superior en Tarma, Junín. Esto de nada ar el clima organizacional en el más joven, investigando la satisfacción laboral y halló correlación negativa significativa y débil (-0,137) entre el clima laboral y la satisfacción laboral; lo que indica la falta de armonía institucional y una percepción negativa entre los colaboradores y la autorrealización estuvo relacionada negativamente con la satisfacción; debido a la falta de oportunidades de desarrollo profesional.

En contraposición, el estudio también refleja que el Reconocimiento y desarrollo profesional es la dimensión más débil lo que concuerda con lo hallado por Barrera. La diferencia radica en que, en el contexto del GAD Chimbo, aunque existen oportunidades y recursos, estos no se perciben como suficientes o accesibles para todos los trabajadores, lo cual podría limitar la autorrealización y el crecimiento profesional, replicando patrones similares de desmotivación.

Por otro lado, la investigación de Salazar Huapalla (2020), realizada en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lambayeque, muestra un resultado diferente, ya que se identificó una correlación positiva y significativa ($r = 0,755$) entre el clima laboral y la satisfacción. Este hallazgo refuerza la noción de que un buen clima organizacional mejora directamente la percepción de satisfacción del trabajador. En este estudio, dimensiones como la comunicación y la autorrealización también presentaron opiniones desfavorables. En nuestro caso, aunque la comunicación fue valorada

positivamente (70/100), aún se identifican oportunidades de mejora, especialmente en relación con la retroalimentación y la claridad en los canales formales de comunicación.

En relación a la motivación, tanto nuestro estudio como el de Comina Jiménez (2023) coinciden en su valoración positiva. En su investigación, desarrollada en una corporación médica de Quito, se identificó una influencia positiva del 54% entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, atribuyendo gran parte de esta relación al buen liderazgo, la comunicación efectiva y la motivación. De igual forma, los resultados de nuestro estudio posicionan a la motivación como el componente más fuerte del ambiente laboral, siendo este un reflejo de un liderazgo no intrusivo, prácticas de supervisión adecuadas y cierto nivel de autonomía del personal.

Estos resultados permiten concluir que el GAD Municipal del cantón Chimbo comparte aspectos comunes con otras organizaciones tanto del sector público como privado, especialmente en lo referente a la importancia del liderazgo, la comunicación y la motivación como factores determinantes para un clima laboral saludable y una mayor satisfacción en el trabajo. Sin embargo, se evidencia una necesidad de fortalecer los mecanismos de reconocimiento, acceso a recursos, y oportunidades de crecimiento profesional, a fin de evitar que estas debilidades impacten negativamente en la satisfacción y el desempeño del personal.

En conjunto, el análisis comparativo demuestra que el clima organizacional no sólo influye en la satisfacción laboral, sino que además puede actuar como un indicador temprano de posibles desajustes en el entorno institucional, especialmente cuando se descuidan dimensiones clave como la autorrealización, el reconocimiento y la equidad en el acceso a oportunidades.

## CONCLUSIONES

- La presente investigación permitió comprobar que existe una relación directa, positiva y significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los funcionarios del Departamento Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo los resultados evidencian que un ambiente organizacional basado en una comunicación efectiva, liderazgo participativo y adecuadas condiciones laborales influye favorablemente en la motivación, compromiso y desempeño de los trabajadores, contribuyendo al cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales.
- Se determinó que el clima institucional percibido por los servidores administrativos del GAD Municipal del cantón Chimbo es favorable, debido a que la mayoría de los funcionarios consideran que existe una adecuada interacción entre compañeros y superiores, así como una comunicación organizacional que facilita el desarrollo de las actividades laborales y fortalece el trabajo en equipo dentro de la institución.
- El diagnóstico realizado permitió identificar que los funcionarios presentan un nivel positivo de satisfacción laboral, especialmente en aspectos relacionados con la motivación en el trabajo, el reconocimiento de sus actividades y las relaciones interpersonales estos factores favorecen el sentido de pertenencia, el compromiso institucional y una mayor disposición para cumplir eficientemente sus funciones administrativas.
- Se estableció que los factores del clima institucional que más influyen en la satisfacción laboral son la comunicación organizacional, el estilo de liderazgo y las condiciones laborales, ya que estos elementos generan un ambiente de confianza, participación y estabilidad emocional, permitiendo que los

trabajadores desempeñen sus funciones de manera más eficiente y con mayor satisfacción personal y profesional.

- A pesar de los resultados favorables obtenidos en la investigación, se identificó la necesidad de fortalecer aspectos relacionados con el reconocimiento laboral, las oportunidades de desarrollo profesional y la implementación de estrategias motivacionales, con el propósito de incrementar los niveles de satisfacción laboral y consolidar un clima institucional más participativo, equitativo y orientado al bienestar integral de los funcionarios administrativos.

## RECOMENDACIONES

- Implementar estrategias orientadas al fortalecimiento del clima institucional, promoviendo una comunicación interna más clara, efectiva y participativa entre directivos y servidores administrativos, con el propósito de mejorar las relaciones laborales y optimizar el desempeño institucional.
- Fomentar estilos de liderazgo participativos y motivadores por parte de los jefes departamentales y autoridades institucionales, incentivando la participación de los funcionarios en la toma de decisiones y fortaleciendo la confianza, el respeto y el trabajo colaborativo dentro del entorno laboral.
- Diseñar e implementar programas permanentes de capacitación y desarrollo profesional que permitan fortalecer las competencias y habilidades de los servidores administrativos, brindando oportunidades de crecimiento laboral y contribuyendo al mejoramiento continuo de la gestión institucional.
- Establecer mecanismos de reconocimiento e incentivos laborales que valoren el desempeño, esfuerzo y compromiso de los trabajadores, con la finalidad de incrementar la motivación, fortalecer la satisfacción laboral y promover un mayor sentido de pertenencia hacia la institución.
- Fortalecer las condiciones laborales y el ambiente físico de trabajo, garantizando espacios adecuados, recursos tecnológicos suficientes y medidas de seguridad ocupacional que contribuyan al bienestar, comodidad y eficiencia de los funcionarios en el desarrollo de sus actividades laborales.

## BIBLIOGRAFÍA


Borja Borja, R. (2021). *Recopilación de la normativa legal y jurisprudencia aplicable a enfermedades profesionales y accidentes de trabajo y elaboracion de vademecum de reclamos sobre riesgos de trabajo.* Quito: UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK.

Gan Busto , F. (2020). *El impacto de la seguridad y salud ocpacional* . D.F. Mexico, Mexico: McGrawHill Ediciones.

Gaona Jiménez, M. (2024). *La ergonomía y su incidencia en el rendimiento laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vilcabamba-CACVIL".* Loja: Universidad Nacional de Loja .

Asensio Cuesta, S., & Bastante Veca, J. (2019). *EVALUACIÓN ERGONÓMICA DE PUESTOS DE TRABAJO.* Buenos Aires Argentina: Ediciones Paraninfo, S.A.

Carrasco, J., López Asqui, A., & Barreno Gadvay, A. (2023). *Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral.* Quito .

Comina Jiménez , G. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una corporación médica de la ciudad de Quito.* Quito: UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA.

Guadalupe Barrera, M. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021.* Huancayo: Universidad Continental.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016, 04 de marzo). *Resolución No. C.D. 513.* IESS. Obtenido de https://www.iess.gob.ec/documents/10162/f8c131c2-19d7-4472-ad89-33d89079bd23

Martínez Oropesa, C., De Jesús Arias Castro, G., & Montero Martínez, R. (2021). *Ergonomía: productividad, calidad y seguridad.* Colombia : Tapa Blanda.

Ministerio del trabajo. (2021). *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.* Quito : Lexus .

Salazar Huapalla , J. (2020). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la sede central (chiclayo) del Ministerio Público del distrito fiscal de Lambayeque.* Lima Peru: Universidad de San Martir de Porres.

**ANEXOS**

## Anexo 1. Cronograma (Gantt)

**Tabla 24** ***Cronograma Gantt***

| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **ACTIVIDAD** | **MES 1 SEPTIEMBRE** | **MES 2 OCTUBRE** | **MES 3 NOVIEMBRE** | **MES 4 DICIEMBRE** |
| **FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO** (Descripción del Problema, Formulación del Problema, Preguntas de Investigación, Justificación) | | | | |
| Objetivo General y Objetivos Específicos | | | | |
| Variables y Operacionalización de variables | | | | |
| **MARCO TEÓRICO** (Antecedentes, Científico, Conceptual, Legal) | | | | |
| **METODOLOGÍA** (Tipo de Investigación, Enfoque de la investigación, Métodos de Investigación, Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos, Universo, Población y Muestra, Procesamiento de la Información) | | | | |
| **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS** | | | | |
| **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES** | | | | |

## Anexo 2. Presupuesto

**Tabla 25** *Presupuesto*

| ACTIVIDAD | VALOR MONETARIO |
|---|---|
| (Impresiones, copias, escaneados) | $50.00 |
| Transporte | $35.80 |
| Esferos | $1.25 |
| Carpetas | $5.50 |
| Conexión a Internet | $15.00 |
| **TOTAL** | $107.55 |

**Anexo 4. Encuestas realizadas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal**

**Clima Institucional en la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2025.**

Esta encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre las percepciones y experiencias de los trabajadores en relación con el clima institucional y su impacto en la satisfacción laboral. El estudio se centra en los colaboradores del departamento administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo, ubicado en la provincia de Bolívar, durante el año 2025. La información obtenida permitirá identificar factores que influyen en el ambiente laboral, los niveles de motivación y bienestar de los empleados, así como detectar áreas de mejora para fortalecer la gestión institucional y el desarrollo profesional del talento humano.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Edad *

2. Genero *

**Clima Institucional**

Se refiere al conjunto de características y condiciones que configuran el ambiente de trabajo dentro de una organización. Es la percepción compartida que tiene los miembros diversos aspectos de su entorno laboral. Este concepto abarca elementos como la comunicación interna, los estilos de liderazgo, la toma de decisiones, la infraestructura física, y las relaciones interpersonales.

1. ¿Considera que la información relevante sobre las actividades y decisiones de la institución llega de manera clara y oportuna a todos los empleados?

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

2. ¿Cree que los canales de comunicación establecidos son efectivos para resolver problemas o aclarar dudas?

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

3. ¿Siente que las conversaciones informales en el trabajo contribuyen a mejorar la productividad y ambiente laboral?

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

4. ¿Recibe retroalimentación de sus superiores sobre su desempeño en el trabajo?

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

5. ¿Las críticas constructivas que recibe de sus superiores son claras y comprensibles?

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

5=Totalmente de acuerdo

6. ¿Está satisfecho con el nivel de participación que tiene en la toma de decisiones dentro de su departamento?

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

7. ¿Considera que las decisiones de su jefe son tomadas sin consultar a los empleados?

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

8. ¿Siente que su jefe supervisa adecuadamente el trabajo que realiza sin ser intrusivo?

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

9. ¿Cree que el liderazgo autoritario genera un ambiente de trabajo negativo? *

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

10. ¿Tiene acceso a los recursos y herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera eficiente?

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

**Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo que resulta de la evaluación personal que cada individuo hace sobre su experiencia laboral. Este concepto refleja el grado de bienestar que experimenta un trabajador en relación con diversos aspectos de su empleo.

1. ¿Considera que sus esfuerzos y logros son reconocidos por sus superiores?

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

2. ¿Cree que el reconocimiento laboral contribuye a su satisfacción general en el trabajo?

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

3. ¿Está satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que le ofrece la institución?

1=Totalmente en desacuerdo
2=En desacuerdo

3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4=De acuerdo
5=Totalmente de acuerdo

4. ¿Siente que su trabajo diario tiene un propósito claro dentro de la institución?

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

5. ¿Cree que sus tareas diarias son lo suficientemente desafiantes para mantener su interés y motivación?

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

6. ¿Está satisfecho con el nivel de reconocimiento que recibe por la calidad de su trabajo?

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

7. ¿Siente que tiene posibilidades de ascender dentro de la institución?

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

8. ¿Cree que los ascensos en la institución son justos y basados en el mérito?

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

9. ¿Cree que su salario es adecuado en relación con las responsabilidades que tiene en su puesto?

10. ¿Considera que existe un ambiente de colaboración entre los compañeros * de trabajo en su departamento?

Si

No

Talvez

## Anexo 8. Certificado de Turnitin

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

**ING. XAVIER MARCELO GARCIA GARCIA, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

**CERTIFICA**

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Clima institucional y la satisfacción laboral de los funcionarios del departamento administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo, Provincia Bolívar, año 2025"**, presentado por la señorita **Chafla Borja Zoila Sthefania**, 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 4%**, como se evidencia en el documento adjunto.

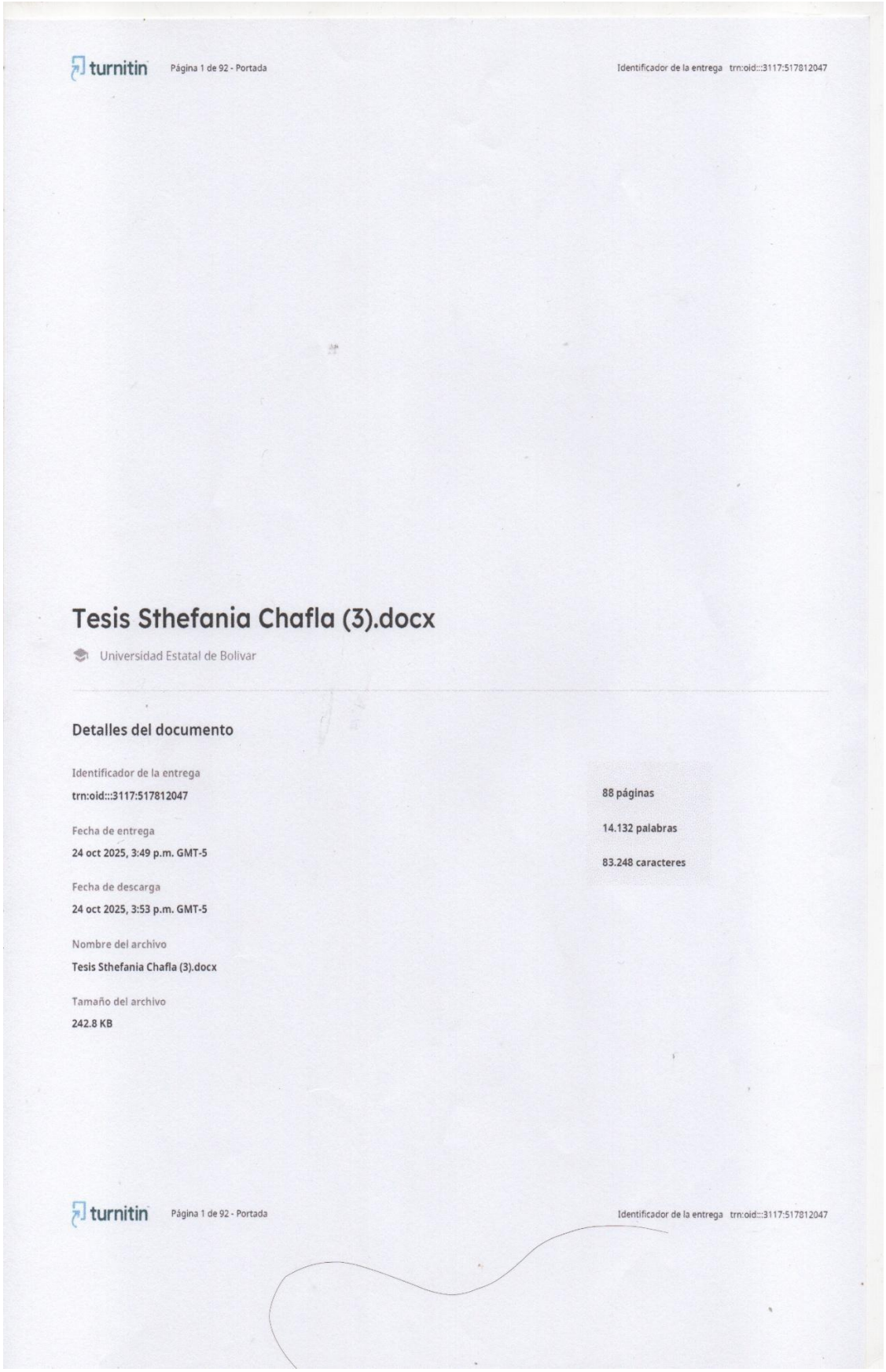
San Miguel 24 de Octubre del 2025

Atentamente,

Ing. Xavier Marcelo García García
**Director**

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

## Anexo 9. Informe de Turnitin



turnitin Página 1 de 92 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:517812047

# Tesis Sthefania Chafla (3).docx

Universidad Estatal de Bolivar

### Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:517812047

Fecha de entrega
24 oct 2025, 3:49 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
24 oct 2025, 3:53 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
Tesis Sthefania Chafla (3).docx

Tamaño del archivo
242.8 KB

88 páginas

14.132 palabras

83.248 caracteres

turnitin Página 1 de 92 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:517812047

# 4% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

## Fuentes principales

| | |
|---|---|
| 2% | Fuentes de Internet |
| 0% | Publicaciones |
| 4% | Trabajos entregados (trabajos del estudiante) |

## Marcas de integridad

**N.º de alerta de integridad para revisión**

**Texto oculto**
83 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

turnitin Página 2 de 92 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:517812047