



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

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

CARRERA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores del Gobierno Autónomo
Descentralizado Municipal Santiago de Pillaro, en el período 2026.

AUTORES:

Moncayo Guaman Gabriel Alexander
Pilco Pilco Johanna Elizabeth

DIRECTORA

Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina, MsC

PARES ACADÉMICOS

Ing. Gorqui Elisalde Vistín Mena
Ing. Ricardo Xavier Chávez Betancourt

**SAN MIGUEL – ECUADOR
2026**

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores del

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal

Santiago de Píllaro, en el período 2026.

AGRADECIMIENTO

En este apartado primero quiero dar las gracias a Dios, a la vida y a mis queridos padres por darme la dicha y el apoyo para poder culminar con mis estudios y llegar a cumplir el objetivo de sacar el título, además por brindarme la sabiduría y la fortaleza para seguir adelante y no caer en el camino. Me siento tan afortunado por todas las oportunidades y bendiciones que me ha dado la vida. Agradezco a la Universidad Estatal de Bolívar por haberme brindado conocimientos que han sido base fundamental durante mi formación académica. Agradezco a la Ing. Erika Cahuasqui por habernos enseñado y guiado durante este proceso de realización del trabajo de titulación, por brindarnos su conocimiento y ser un apoyo en este trabajo. Agradezco a mi compañera de tesis, Johanna, por brindar su disposición al momento de realizar cada paso en el trabajo de investigación, por aportar con sus ideas y conocimientos, igual a mi compañero Alexis que con su apoyo logré entender mejor cómo hacer una tesis. También me agradezco a mí mismo por llegar hasta aquí y ser lo que soy.

Finalmente, expresamos nuestro profundo agradecimiento al grupo de investigación Quality Pro de la UEB, por permitirnos formar parte de este espacio durante un año de aprendizaje y crecimiento. Las herramientas investigativas, orientación y experiencias compartidas fortalecieron nuestras capacidades, contribuyendo significativamente al logro alcanzado en la defensa de nuestro trabajo de integración curricular.

Gabriel Alexander Moncayo Guaman.

Quiero expresar mi más sincero y profundo agradecimiento a todas las personas que, de alguna manera, han sido fundamentales en el desarrollo y finalización de este trabajo de investigación, contribuyendo no solo con sus conocimientos sino también con su apoyo, aliento y confianza a lo largo de este proceso académico. También quiero agradecer de manera especial a mi directora de investigación, la Ing. Erika Cahuasqui, por su valioso acompañamiento, su paciencia y su guía constante durante la elaboración de este trabajo, gracias a cada consejo brindado me ayudó a continuar con compromiso y dedicación esta investigación. De igual manera, deseo expresar mi más sincero agradecimiento a mis pares académicos, al Ing. Ricardo Chávez y al Ing. Gorqui Vistín, quienes aportaron de manera significativa al avance de este proyecto, su ayuda fue esencial para mi proceso de aprendizaje. Asimismo, agradezco a Alexis Mora, por ser un apoyo constante y un excelente amigo durante todos mis años en la universidad, su compañía y motivación en momentos difíciles me ayudaron a impulsarme, seguir adelante y jamás rendirme. A mi compañero Gabriel Moncayo por su apoyo y compañía a lo largo de este proceso investigativo. A Elisa Velva por su valiosa ayuda y disposición que fueron fundamentales para dar inicio a este proyecto de investigación. Por último, extendiendo mi profundo agradecimiento a mi familia, por su apoyo incondicional, su comprensión y por ser el soporte que sostuvo cada paso de este trayecto. Su presencia ha sido fundamental para lograr este importante objetivo.

Johanna Elizabeth Pilco Pilco.

DEDICATORIA

Dedico este éxito, ante todo, a mis padres, quienes han desempeñado un papel crucial en mi trayecto, cada uno a su manera. A mi madre, por su incesante apoyo, por creer en mí y ser una de las motivaciones claves para continuar y alcanzar esta meta, incluso en los momentos difíciles. A mi padre, por mostrarme a través de su conducta el significado del trabajo arduo, la responsabilidad y el esfuerzo diario, valores que han influido en mi crecimiento personal. A mi hermana y a mi abuelita, por su papel en mi vida y por ser partes esenciales de este viaje, dándome, cada una de ellas a su modo, razones para seguir adelante. También quiero dedicar este trabajo a mis compañeros que me ayudaron a superar este proceso y a mí mismo por culminar con esta carrera y lograr el anhelado título.

Gabriel Alexander Moncayo Guaman

Este logro lo dedico, en primer lugar, a Dios, quien ha sido mi guía en cada etapa de este trayecto, quien me ha sostenido en mis momentos de debilidad y me ha otorgado la fortaleza y la sabiduría para seguir luchando. También va dedicado a mi amada hija Emilia, quien ilumina mi vida con su existir, es mi más pura inspiración y la razón que me impulsa a seguir adelante con la esperanza de construir un futuro mejor. De igual manera a mi preciosa madre, Aida Pilco Torres, quien es mi refugio y mi fortaleza incondicional. Este logro va dedicado a su amor infinito, a sus abrazos que alivian mi alma, a sus sabios consejos y sus oraciones constantes. Gracias por ser la voz quien guía mi camino y por creer en mí incluso en momentos que mis fuerzas decaían, su entrega fue la razón por la que nunca me rendí. A mi estimado padre, Adán Pilco Ninacuri, por ser el ejemplo de constancia, disciplina y dedicación que ha influido en mi vida. Este logro también le pertenece por sus sabios consejos y por proporcionarme la fuerza necesaria para superar mis dificultades. A mis hermanos, Jaime, Rafael y Edison, por sus palabras de motivación, su sincero apoyo y su ejemplo que ha sido fundamental durante este camino. A toda mi familia, quienes me brindaron su amor, su apoyo y confianza en esta etapa bonita de mi vida. Hoy, al alcanzar una de las metas más significativas de mi trayectoria académica, como es obtener el título de Licenciada en Gestión del Talento Humano, dedico este logro con todo mi corazón a cada uno de ustedes. No existen suficientes palabras para expresar lo que significan para mí, pero en estas líneas plasmo mi amor, mi agradecimiento y mi profundo reconocimiento hacia quienes han sido mi inspiración, mi soporte y la razón por la que nunca me rendí.

Johanna Elizabeth Pilco Pilco.

CERTIFICADO DE VALIDACIÓNUNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVARUNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**EXTENSIÓN
SAN MIGUEL****CERTIFICADO DE VALIDACIÓN**

Ing. *Erika Priscila Cahuasqui Molina*; Ing. *Gorqui Elisalde Vistín Mena* e Ing. *Ricardo Xavier Chávez Betancourt*; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación *Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santiago de Pillaro*, en el periodo 2026, desarrollado por el señor *Gabriel Alexander Moncayo Guaman* y la señorita *Johanna Elizabeth Pilco Pilco*.

CERTIFICAN

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

San Miguel, julio del 2026

Ing. Erika Priscila
Cahuasqui Molina**Director**Ing. Gorqui Elisalde
Vistín Mena**Par Académico**Ing. Ricardo Xavier
Chávez Betancourt**Par Académico**

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina, en calidad de directora de trabajo de integración curricular

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santiago de Pillaro, en el período 2026**, presentado por el señor **Gabriel Alexander Moncayo Guamán** y la señorita **Johanna Elizabeth Pilco Pilco**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Compilatio, reflejando un **porcentaje del 9% entre inteligencia artificial y similitud**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel, 09 de junio del 2026

Atentamente,



Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina
Directora

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR**DERECHOS DE AUTOR**

Nosotros, Gabriel Alexander Moncayo Guaman portador de la Cédula de Identidad No 1755047097 y Johanna Elizabeth Pilco Pilco portadora de la Cédula de Identidad No 1850135730, en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación:

Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santiago de Pillaro, en el período 2026, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CODIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMIA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACION, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

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

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

Gabriel Alexander Moncayo Guaman

Johanna Elizabeth Pilco Pilco

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	I
AGRADECIMIENTO	II
DEDICATORIA	IV
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN	VI
CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	VIII
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	IX
ÍNDICE DE TABLAS	XII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIII
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN.....	3
ABSTRACT	3
CAPÍTULO I. Formulación General del Proyecto	4
1.1. Descripción del Problema	4
1.2. Formulación del Problema	7
1.3. Preguntas de Investigación.....	7
1.4. Justificación.....	8
1.5. Objetivos	9
1.5.1 Objetivo General	9
1.5.2 Objetivos Específicos.....	9
1.6. Variables	9
1.6.1 Variable Independiente	9
1.6.2 Variable Dependiente.....	9
1.7. Operacionalización.....	10
CAPÍTULO II. Marco Teórico	12
2.1. Antecedentes	12
2.2. Científico.....	14
2.2.1 Clima Organizacional en contextos laborales del sector público.....	14
2.2.2 Satisfacción Laboral como eje de mejora organizacional.....	20
2.3. Conceptual.....	26
2.3.1 Ausentismo Laboral	26
2.3.2 Bienestar Laboral	26
2.3.3 Burnout (Síndrome de Desgaste Ocupacional).....	26
2.3.4 Comunicación Organizacional	27
2.3.5 Compromiso Organizacional	27

2.3.6 Cultura Organizacional	27
2.3.7 Desempeño Laboral	27
2.3.8 Feedback	28
2.3.9 Gestión del Talento Humano	28
2.3.10 Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD)	28
2.3.11 Liderazgo Organizacional	28
2.3.12 Motivación Intrínseca.....	29
2.3.13 Productividad Organizacional.....	29
2.3.14 Reconocimiento Laboral	29
2.3.15 Rotación de Personal.....	29
2.4. Legal.....	30
2.4.1 Constitución de la República del Ecuador	30
2.4.2 Código de Trabajo.....	31
2.4.3 Ley Orgánica del Servicio Público	32
2.4.4 Reglamento General a la LOSEP	33
2.4.5 Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización	36
2.4.6 Marco Normativo Especializado: Clima Laboral	36
2.5. Georreferencial.....	37
CAPÍTULO III. Metodología.....	39
3.1. Tipo de Investigación.....	39
3.1.1 Investigación descriptiva.....	39
3.1.2 Nivel Correlacional	39
3.2. Métodos de Investigación	39
3.2.1 Método analítico.....	39
3.2.2 Método sintético.....	40
3.2.3 Método deductivo.....	40
3.2.4 Método inductivo	40
3.2.5 Método estadístico	41
3.3. Enfoque de la Investigación.....	41
3.3.1 Enfoque Cuantitativo	41
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.....	42
3.4.1 Encuestas.....	42
3.4.2 Cuestionario	42
3.4.3 Escalas de medición y valoración	42

3.5. Población y Muestra.....	43
3.5.1 Población.....	43
3.5.2 Muestra.....	44
3.6. Procesamiento de la Información.....	44
CAPÍTULO IV. Análisis e Interpretación de Resultados	45
4.1. Análisis cuantitativo.....	45
4.1.1 Alfa de Cronbach	45
4.1.2 Prueba de Normalidad.....	45
4.2. Análisis e interpretación de resultados.....	47
4.2.1 Estadísticos Descriptivos	47
4.2.2 Correlación.....	73
4.3. Discusión.....	73
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	79
ANEXOS	89

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Variable Independiente - Clima organizacional</i>	<i>10</i>
<i>Tabla 2 Variable Dependiente - Satisfacción laboral.....</i>	<i>11</i>
<i>Tabla 3 Alfa de Cronbach.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 4 Normalidad de datos.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 5 Correlación para variables independiente y dependiente.....</i>	<i>73</i>
<i>Tabla 6 Escala de Likert para instrumento</i>	<i>89</i>
<i>Tabla 7 Métrica de Baremación</i>	<i>89</i>
<i>Tabla 8 Frecuencia para la variable Clima Organizacional</i>	<i>89</i>
<i>Tabla 9 Frecuencia para la dimensión Relaciones Interpersonales</i>	<i>89</i>
<i>Tabla 10 Frecuencia para el indicador Trabajo en equipo.....</i>	<i>90</i>
<i>Tabla 11 Frecuencia para el indicador Resolución de conflictos</i>	<i>90</i>
<i>Tabla 12 Frecuencia para el indicador Respeto y valores</i>	<i>90</i>
<i>Tabla 13 Frecuencia para la dimensión Autonomía Laboral.....</i>	<i>90</i>
<i>Tabla 14 Frecuencia para el indicador Independencia en el trabajo</i>	<i>91</i>
<i>Tabla 15 Frecuencia para el indicador Iniciativa personal.....</i>	<i>91</i>
<i>Tabla 16 Frecuencia para el indicador Responsabilidad asignada.....</i>	<i>91</i>
<i>Tabla 17 Frecuencia para la dimensión Reconocimiento Laboral</i>	<i>91</i>
<i>Tabla 18 Frecuencia para el indicador Apreciación.....</i>	<i>92</i>
<i>Tabla 19 Frecuencia para el indicador Equidad.....</i>	<i>92</i>
<i>Tabla 20 Frecuencia para el indicador Valoración del aporte.....</i>	<i>92</i>
<i>Tabla 21 Frecuencia para la variable Satisfacción Laboral.....</i>	<i>92</i>
<i>Tabla 22 Frecuencia para la dimensión Condiciones de Trabajo</i>	<i>93</i>
<i>Tabla 23 Frecuencia para el indicador Ambiente físico</i>	<i>93</i>
<i>Tabla 24 Frecuencia para el indicador Recursos y herramientas</i>	<i>93</i>
<i>Tabla 25 Frecuencia para el indicador Carga laboral</i>	<i>93</i>
<i>Tabla 26 Frecuencia para la dimensión Relaciones Laborales</i>	<i>94</i>
<i>Tabla 27 Frecuencia para el indicador Relación con el jefe.....</i>	<i>94</i>
<i>Tabla 28 Frecuencia para el indicador Relación con compañeros.....</i>	<i>94</i>
<i>Tabla 29 Frecuencia para el indicador Comunicación interna</i>	<i>94</i>
<i>Tabla 30 Frecuencia para la dimensión Desarrollo Profesional.....</i>	<i>95</i>
<i>Tabla 31 Frecuencia para el indicador Capacitación y formación</i>	<i>95</i>
<i>Tabla 32 Frecuencia para el indicador Uso de habilidades</i>	<i>95</i>
<i>Tabla 33 Frecuencia para el indicador Autorrealización profesional.....</i>	<i>95</i>
<i>Tabla 34 Resultados descriptivos y correlacionales de las variables</i>	<i>96</i>
<i>Tabla 35 Presupuesto Ejecutado</i>	<i>112</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Ubicación Google Earth de la institución</i>	<i>37</i>
<i>Figura 2 Ubicación Google Maps de la institución</i>	<i>38</i>
<i>Figura 3 Prueba de normalidad para variable independiente</i>	<i>46</i>
<i>Figura 4 Prueba de normalidad para Variable dependiente</i>	<i>46</i>
<i>Figura 5 Frecuencia para la variable Clima Organizacional</i>	<i>47</i>
<i>Figura 6 Frecuencia para la dimensión Relaciones Interpersonales.....</i>	<i>48</i>
<i>Figura 7 Frecuencia para el indicador Trabajo en equipo.....</i>	<i>49</i>
<i>Figura 8 Frecuencia para el indicador Resolución de conflictos</i>	<i>50</i>
<i>Figura 9 Frecuencia para el indicador Respeto y valores</i>	<i>51</i>
<i>Figura 10 Frecuencia para la dimensión Autonomía Laboral.....</i>	<i>52</i>
<i>Figura 11 Frecuencia para el indicador Independencia en el trabajo</i>	<i>53</i>
<i>Figura 12 Frecuencia para el indicador Iniciativa personal</i>	<i>54</i>
<i>Figura 13 Frecuencia para el indicador Responsabilidad asignada</i>	<i>55</i>
<i>Figura 14 Frecuencia para la dimensión Reconocimiento Laboral.....</i>	<i>56</i>
<i>Figura 15 Frecuencia para el indicador Apreciación.....</i>	<i>57</i>
<i>Figura 16 Frecuencia para el indicador Equidad.....</i>	<i>58</i>
<i>Figura 17 Frecuencia para el indicador Valoración del aporte</i>	<i>59</i>
<i>Figura 18 Frecuencia para la variable Satisfacción Laboral</i>	<i>60</i>
<i>Figura 19 Frecuencia para la dimensión Condiciones de Trabajo.....</i>	<i>61</i>
<i>Figura 20 Frecuencia para el indicador Ambiente físico.....</i>	<i>62</i>
<i>Figura 21 Frecuencia para el indicador Recursos y herramientas.....</i>	<i>63</i>
<i>Figura 22 Frecuencia para el indicador Carga laboral</i>	<i>64</i>
<i>Figura 23 Frecuencia para la dimensión Relaciones Laborales.....</i>	<i>65</i>
<i>Figura 24 Frecuencia para el indicador Relación con el jefe.....</i>	<i>66</i>
<i>Figura 25 Frecuencia para el indicador Relación con compañeros</i>	<i>67</i>
<i>Figura 26 Frecuencia para el indicador Comunicación interna.....</i>	<i>68</i>
<i>Figura 27 Frecuencia para la dimensión Desarrollo Profesional</i>	<i>69</i>
<i>Figura 28 Frecuencia para el indicador Capacitación y formación.....</i>	<i>70</i>
<i>Figura 29 Frecuencia para el indicador Uso de habilidades</i>	<i>71</i>
<i>Figura 30 Frecuencia para el indicador Autorrealización profesional</i>	<i>72</i>
<i>Figura 31 Cuestionario.....</i>	<i>97</i>
<i>Figura 32 Cronograma (Gantt)</i>	<i>113</i>

INTRODUCCIÓN

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santiago de Píllaro, como institución pública en Ecuador, se enfrenta a los mismos retos que muchas instituciones del sector público en América Latina: entornos laborales en los que la percepción de los servidores sobre su ambiente no siempre se alinea con el nivel de compromiso exigido por la ciudadanía. Bajo esta premisa, el presente estudio investigó la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los funcionarios administrativos de la institución durante el año 2026, reconociendo que ambas variables son fundamentales para asegurar un servicio público de calidad.

Por lo tanto, la investigación dentro del entorno laboral constituye un componente importante de la gestión de la institución. En este contexto, en los resultados se observó una realidad compleja, porque se caracterizó por su variación en niveles medios y altos casi en todas las dimensiones posteriormente revisadas, evidenciando que la institución tiene un mejoramiento en algunos aspectos dentro del clima interno de la institución, pero aún hay áreas que se deben intervenir para su optimización.

Dentro del contexto del clima organizacional los servidores de la institución, tienen una perspectiva positiva sobre las relaciones interpersonales como son el trabajo en equipo, el respeto entre compañeros. En cambio, el factor más débil fue el reconocimiento laboral dentro de la variable independiente, en sus indicadores como la equidad laboral y la valoración, se pudo notar un nivel medio, afectando directamente la satisfacción laboral de los servidores.

Por otra parte, la satisfacción laboral dentro de la institución mostró un nivel medio en los factores como las condiciones de trabajo y la disponibilidad de recursos y herramientas, por lo que se interpretó que los elementos materiales básicos con los que cuentan son seguros para su desempeño dentro de sus actividades, otro de los factores que se consideró muy importante por parte de los servidores, el cual muestra niveles altos dentro de la variable dependiente es el desarrollo profesional, porque los servidores al ser más valorados, encuentran significado y oportunidades de crecimiento y mejora.

La correlación de Pearson entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, fue uno de los resultados más significativos dentro del GAD Municipal Santiago de Pillaro. Indicando su influencia entre ambas variables, a medida que el clima mejora la satisfacción también tiende a incrementarse.

RESUMEN

La investigación demuestra la correlación que existió entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores administrativos del GAD Municipal Santiago de Pillaro. El problema surgió por los niveles bajos que tuvo la satisfacción laboral dentro de las instituciones públicas del Ecuador. En este contexto, la institución investigada no está ajena a esta realidad. El objetivo fue analizar la correlación entre las variables donde se evaluó la percepción del clima organizacional en los servidores y el grado de satisfacción laboral. Para la investigación se usó una metodología con un enfoque cuantitativo y descriptivo-correlacional con una estructura de diseño no experimental transversal. Se aplicó un cuestionario compuesto por 40 preguntas con escala tipo Likert, la cual se utilizó para una población de 129 servidores administrativos. Los resultados demostraron que el clima organizacional y la satisfacción laboral se encuentran en niveles medios-altos, donde en la variable independiente el factor de relaciones interpersonales se situó en un nivel alto y el factor más bajo fue el reconocimiento laboral. Dentro de la variable dependiente, se mostró un nivel medio en el factor condiciones de trabajo y un nivel alto en el desarrollo profesional. El instrumento fue validado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,789). La conclusión principal demuestra una correlación de Pearson (0,600) positiva moderada a fuerte entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, afirmando que un ambiente institucional más saludable contribuye al aumento del bienestar entre los empleados.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, sector público, GAD Municipal, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

This research demonstrates the correlation between organizational climate and job satisfaction among administrative staff at the Santiago de Pillaro Municipal Government. The problem arose from the low levels of job satisfaction within Ecuadorian public institutions. The institution under investigation is no exception to this reality. The objective was to analyze the correlation between the variables of organizational climate perception among staff and their level of job satisfaction. A quantitative, descriptive-correlational methodology with a non-experimental, cross-sectional design was used. A 40-question Likert-scale questionnaire was administered to a population of 129 administrative staff. The results showed that organizational climate and job satisfaction are at medium-high levels. Within the independent variable, interpersonal relationships were at a high level, while job recognition was at the lowest. Within the dependent variable, working conditions were at a medium level, while professional development was at a high level. The instrument was validated using Cronbach's alpha coefficient (0.789). The main finding demonstrates a moderate to strong positive Pearson correlation (0.600) between organizational climate and job satisfaction, confirming that a healthier institutional environment contributes to increased employee well-being.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, public sector, municipal government, interpersonal relationships.

CAPÍTULO I.

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

A nivel mundial, el clima organizacional y la satisfacción laboral han sido ampliamente estudiados debido a su influencia en el desempeño de los trabajadores y en la eficiencia de las organizaciones. Robbins y Judge (2017) abordan en su obra Comportamiento organizacional temas fundamentales como las actitudes, la satisfacción laboral, los conceptos de motivación, el liderazgo, la cultura organizacional y el cambio organizacional, reconociendo la estrecha relación entre un ambiente laboral favorable y la productividad.

En esa línea, la Organización Internacional del Trabajo reconoció en 2022 el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como un principio fundamental. Las organizaciones que aseguran entornos seguros y saludables incrementan la productividad y el rendimiento de las personas, ya que cuentan con equipos más motivados, se favorece el trabajo en equipo y se reducen los niveles de absentismo laboral y de rotación de personal (Organización Internacional de Trabajo [OIT], 2022).

Dentro del estudio del clima organizacional se muestra que en países como Japón y Estados Unidos comprenden de mejor manera la importancia que tienen algunos factores como el liderazgo, la comunicación organizacional y la participación del personal, en la toma de decisiones en las instituciones. En la actualidad dentro del contexto del clima organizacional se puede tener evidencia de características como la comunicación eficaz, un liderazgo sólido y relaciones interpersonales impactan de una manera significativa y positiva en el bienestar y la motivación que llegar a tener los empleados (Cortez, 2023).

En estas investigaciones recientes demostraron el impacto que llegan a tener en el lugar de trabajo y cómo afecta de manera directa en la satisfacción en los servidores porque al poseer buenas condiciones organizativas y armoniosas ayudan a reducir el absentismo.

En América Latina, el estudio del clima organizacional ha cobrado mayor relevancia debido a los cambios que han experimentado las instituciones públicas en

los últimos años. El clima organizacional es considerado tanto en el sector público como privado como un conjunto de percepciones globales basadas en emociones que presenta el colaborador en su puesto de trabajo; para conocer lo que representa esta variable es necesario comprender el comportamiento humano, la estructura y los procesos organizacionales (González et al., 2021).

También estudios realizados en Colombia, Perú y México, evidenciaron que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción de los empleados públicos.

Diversas investigaciones realizadas en México, dentro de instituciones públicas han evidenciado que la satisfacción, el liderazgo y el compromiso son dimensiones claves que repercuten en el clima organizacional. Estos factores fueron identificados como factores determinantes, aunque su enfoque incide según el tipo de organización donde se presenta (Hernández-Gracia et al., 2024).

De manera similar, en Colombia se han desarrollado investigaciones que evidencian que el clima organizacional influye en el bienestar laboral y el compromiso institucional. Los principales resultados en el contexto latinoamericano indican que existen factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales que afectan directamente el clima de la empresa, alterando la correlación entre compromiso, motivación y clima organizacional; asimismo, la percepción de un clima alto se asocia a un elevado nivel de satisfacción laboral (González et al., 2021).

Dentro del contexto de Ecuador las instituciones públicas se enfrentan a varios desafíos que están relacionados con la gestión del talento humano, además un aspecto que es decisivo es el clima laboral ya que lo posee cualquier organización por la influencia que tiene tanto en el rendimiento como en la satisfacción laboral por lo que ahora en casos como en instituciones públicas como también lo es en Gobiernos Autónomos Descentralizados tienen una relevancia en la medición y el análisis del clima organizacional por el impacto que genera en la calidad de los servicios para la ciudadanía.

Investigaciones realizadas en GADs del Ecuador han evidenciado problemáticas concretas que afectan el bienestar de los servidores públicos. Estudios

en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales del Ecuador demostraron que el 74,9% de los funcionarios presentan niveles de satisfacción laboral por debajo de los niveles óptimos, detectándose además que factores como el no reconocimiento del trabajo o los logros, la escasa autonomía para decidir y las limitadas posibilidades de promoción generan insatisfacción significativa entre el personal (Burbano y Campi, 2022).

Asimismo, un estudio realizado en el GAD Municipal del Cantón Santiago demostró que los factores organizacionales y estructurales inciden en el clima laboral, identificándose que los servidores valoraron positivamente el liderazgo participativo y la comunicación interna como elementos favorables dentro de la institución (Contreras y Ureña, 2026). En este contexto, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santiago de Píllaro no es ajeno a esta realidad. Por ello, resulta pertinente analizar la correlación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores administrativos que laboran en esta institución.

Tanto el clima organizacional deficiente como la insatisfacción laboral se vinculan a diferentes factores que se relacionan, donde en el liderazgo deficiente y una cultura organizacional se identifica como factores que no están bien orientados afectando en la implementación de estrategias administrativas además de la falta de capacitación y la resistencia al cambio son elementos que disminuyen la eficiencia en los procesos institucionales.

En la parte de relaciones laborales las causas comunes dentro de la insatisfacción laboral fue cuando servidores percibieron que no son apreciados por factores como la falta de reconocimiento, la motivación baja y la falta de oportunidades, el rendimiento se ve comprometido y puede disminuir drásticamente.

Dentro de instituciones gubernamentales el factor clima organizacional se ve afectado dentro del ambiente y áreas de trabajo ya que al no ofrecer condiciones básicas para poder realizar mejor las actividades administrativas, técnicas y gerenciales también se comprometen las interacciones interpersonales por el carecimiento de empatía y regulación emocional.

Finalmente, el bajo rendimiento e improductividad en las instituciones gubernamentales se debe a la escasa motivación, el poco reconocimiento de los profesionales técnicos y el acceso a pocos medios para realizar el trabajo de manera cabal. Un deterioro en los altos niveles de insatisfacción laboral genera efectos negativos en el clima organizacional, además puede afectar a la institución como a los servidores y también a la ciudadanía que recibe los servicios.

El efecto sistemático que genera la insatisfacción laboral dentro de las organizaciones se puede observar cuando existe un aumento en el ausentismo, la rotación de personal, la disminución del rendimiento y eficiencia además también en la afectación en el aumento de costos económicos por reemplazos y formación aumentando el riesgo de patologías psicológicas y el riesgo de burnout.

En el caso particular del sector público, un deficiente clima organizacional se traduce en estándares de atención deficientes para los ciudadanos, limitando la capacidad de la institución para brindar servicios de calidad a la comunidad. En suma, una de las causas más comunes del fracaso de las organizaciones radica en la ineficiencia de su clima organizacional, lo que evidencia la necesidad de emprender esfuerzos para mejorar el entorno laboral y ofrecer un servicio de calidad mediante un desempeño laboral eficaz para el bien de la sociedad.

La investigación sobre la correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral contribuyeron al conocimiento de dicha relación que existe dentro de las instituciones públicas, el mismo ámbito que presentan particularidades son las organizaciones privadas como en la estabilidad normativa del servicio además del vínculo laboral bajo la LOSEP y la complejidad de las relaciones institucionales.

1.2. Formulación del Problema

¿Existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santiago de Pillaro, durante el período 2026?

1.3. Preguntas de Investigación

(A) ¿Cuál es el nivel de clima organizacional percibido por los servidores del GAD Municipal Santiago de Pillaro?

(B) ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los servidores del GAD Municipal Santiago de Píllaro?

(C) ¿Cuál es el nivel de correlación entre el clima organizacional y los factores de satisfacción laboral de los servidores del GAD Municipal Santiago de Píllaro?

1.4. Justificación

El presente estudio que se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santiago de Píllaro en el cual se caracteriza por su misión que es promover el desarrollo integral del cantón además de garantizar la prestación de servicios para que sean eficientes para la ciudadanía. Por lo que la investigación pretender determinar la relación que existe entre en clima organizacional y la satisfacción laboral.

Desde la relación teórica la investigación pretende llenar vacíos en las necesidades de estudio del clima organizacional y su influencia sobre la satisfacción laboral en entidades públicas de carácter Autónomo Descentralizado Municipal, ya que presenta particularidades propias a distintas organizaciones privadas, tales como la estabilidad normativa del servicio, la naturaleza del vínculo laboral bajo la Ley Orgánica del Servicio Público y la complejidad de las relaciones institucionales.

Desde la justificación práctica, no solo se pretende describir las variables y su incidencia, sino que se pretende impulsar el desarrollo de estrategias que permitan al GAD Municipal de Santiago de Píllaro optimizar las condiciones del entorno laboral y mejorar los niveles de satisfacción de sus servidores. Mediante el uso de la información empírica proporcionada por la investigación se facilita a las autoridades a la toma de decisiones informadas y reales en materia de la gestión del talento humano.

Desde una investigación con perspectiva social se reconoce que el bienestar que tienen los servidores públicos impacta de gran manera en cómo brindan los servicios el GAD Municipal de Santiago de Píllaro a sus ciudadanos. Porque cuando un servidor se siente bien y satisfecho en su trabajo los niveles de compromiso aumentando la motivación y la eficiencia en los servicios públicos. Además, se debe tener en cuenta que si el clima organizacional se ve deteriorado puede generar malestares importantes como el ausentismo, conflictos institucionales y pérdida del personal por ende el

estudio es muy importante ya que mejora el clima organizacional y la satisfacción laboral para un fortalecimiento en la calidad del servicio.

Dentro del contexto económico-institucional la investigación tiene justificación en el clima organizacional positivo y una satisfacción laboral que son consideradas para reducir costos que se relacionan al ausentismo, la rotación de personal, el reclutamiento y la capacitación que generan carga administrativa y legal.

1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Analizar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santiago de Píllaro, durante el periodo 2026, mediante la evaluación del nivel de clima organizacional percibido y la medición del grado de satisfacción laboral, para contribuir a la toma de decisiones institucionales.

1.5.2 Objetivos Específicos

- (A) Valorar el nivel de clima organizacional percibido por los servidores del GAD Municipal Santiago de Píllaro.
- (B) Medir el grado de satisfacción laboral de los servidores del GAD Municipal Santiago de Píllaro.
- (C) Establecer el nivel de correlación entre el clima organizacional y los factores de satisfacción laboral de los servidores del GAD Municipal Santiago de Píllaro.

1.6. Variables

1.6.1 Variable Independiente

Clima organizacional.

1.6.2 Variable Dependiente

Satisfacción laboral.

1.7. Operacionalización

Tabla 1

Variable Independiente - Clima organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador
El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta (Chiavenato, 2011).	El clima organizacional es la percepción de los servidores del GAD Municipal de Santiago de Pillaro, en cuanto a las relaciones personales, la autonomía laboral y el reconocimiento laboral.	Relaciones Interpersonales	Trabajo en equipo
			Resolución de conflictos
			Respeto y valores
		Autonomía Laboral	Independencia en el trabajo
			Iniciativa personal
			Responsabilidad asignada
		Reconocimiento Laboral	Apreciación
			Equidad
			Valoración del aporte

Tabla 2*Variable Dependiente - Satisfacción laboral*

Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador
La satisfacción laboral es una sensación positiva sobre el trabajo propio que surge de la evaluación de sus características (Robbins y Judge, 2009).	La satisfacción laboral es el grado de conformidad y bienestar que experimentan los servidores del GAD Municipal de Santiago de Píllaro, en cuanto a las condiciones de trabajo, relaciones laborales y desarrollo profesional.	Condiciones de trabajo	Ambiente físico
			Recursos y herramientas
			Carga laboral
		Relaciones laborales	Relación con el jefe
			Relación con compañeros
			Comunicación interna
		Desarrollo Profesional	Capacitación y formación
			Uso de habilidades
			Autorrealización profesional

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

De acuerdo al desarrollo del estudio realizado por Cortez (2023), con el tema “Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática”. Donde el estudio reveló que el clima corporativo se compone de las percepciones que tienen los empleados sobre su entorno laboral, incluyendo factores como la comunicación, el liderazgo y las condiciones de trabajo en conclusión se puede decir que un clima corporativo positivo contribuye al desempeño y bienestar de los empleados, mientras que un clima negativo puede generar conflictos, desempoderamiento y baja productividad.

El presente estudio se relaciona con lo expuesto anteriormente debido a que realizó un análisis de como el clima organizacional influye en la satisfacción laboral, identificando la comunicación y las condiciones laborales como elementos importantes dentro de la institución. En relación con lo expuesto, la investigación busca analizar la correlación entre ambas variables.

En la investigación desarrollada por Santiago (2023) con su tema titulado “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023” donde como resultado se obtuvo que “la información recogida arroja que el 58% del personal expresa tener sólo un nivel regular de satisfacción personal, indicando como elemento más positivo el reto que le demanda el trabajo de su puesto y la retribución al esfuerzo uno en el que la entidad debería mejorar” (p. 3).

El estudio reveló que la satisfacción laboral es un factor clave en el desempeño de los empleados e influye en su motivación, compromiso y productividad también se puede decir que factores como las condiciones de trabajo, el reconocimiento y las relaciones interpersonales tienen un impacto directo en la satisfacción de los empleados. La relación con la presente investigación es que el estudio demostró que la satisfacción laboral influye directamente en la motivación, en como ellos se sienten en su lugar de trabajo y la productividad de los empleados.

En el estudio realizado por Solís-Saavedra (2024), titulado “Clima organizacional, satisfacción laboral, y percepción de calidad del servicio en empleados públicos. Revisión sistemática”. Los resultados mostraron una relación directa entre el clima corporativo y la satisfacción laboral, lo que nos señala factores como la comunicación, el liderazgo y el entorno de trabajo tienen un impacto significativo en el bienestar de los empleados, por lo que, se concluye que “el Clima Organizacional es de mucha importancia para generar un adecuado nivel de Satisfacción Laboral y que la percepción de calidad del servicio desde el trabajador es buena” (p. 52).

En este sentido se puede decir que existe una relación con la presente investigación porque resalta la importancia de factores como el liderazgo, el entorno de trabajo en el que, si estos son óptimos, esto se verá reflejado en la satisfacción y en la productividad.

Dentro de la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana” en la cual su autor Tinoco (2023), mostró dentro de sus hallazgos “Los hallazgos reportan que el clima organizacional y la satisfacción laboral alcanzaron niveles moderados con 62.50% y 60.00% respectivamente. Con base en el valor de correlación rho de Spearman de 0.755 y un p-valor de 0.000 inferior a 0.05, se determinó que existe una relación directa significativa y alta entre las variables estudiadas” (p. 217).

La relación que existe con la presente investigación es que coincidió que mientras más adecuado sea el clima laboral mayor será su contribución positiva en el bienestar y rendimiento de los servidores.

En la investigación desarrollada por Condor (2018), con el tema “La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público”. Los resultados mostraron la existencia de una correlación significativa positiva muy fuerte de $r = 0.959$ entre la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional (Correlación de Pearson) a nivel del 0.01 y una probabilidad de error menor al 5.0%. Las conclusiones del estudio permitieron obtener un promedio de 3.48 en relación al clima organizacional, por tanto, la percepción del clima organizacional es desfavorable. También precisaron una correlación significativa entre la comunicación interna y las

dimensiones: grado de estructura y su influencia en el cargo; consideración, entusiasmo y apoyo; orientación hacia la recompensa y orientación hacia el desarrollo y promoción en el trabajo. Finalmente, el 56.5% refiere que predomina la comunicación interna ineficaz.

La presente investigación tiene relación porque sus resultados coincidieron que la comunicación interna y las relaciones laborales son factores relevantes para comprender la satisfacción laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Santiago de Pillaro.

De acuerdo a la investigación llevada a cabo por Burbano y Campi (2022), con el tema “Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de los GAD Municipales del Ecuador” El estudio demostró la “incidencia directa del clima organizacional en el nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos de los GADS, detectándose que el 74,9% se encuentran en el rango de satisfacción entre aceptable y totalmente insatisfactorio” (p. 297). Para concluir los elementos como; el liderazgo, la comunicación, el reconocimiento y la estabilidad dentro del trabajo tienen un impacto importante dentro el entorno laboral y el trabajo personal.

La relación que existe con la presente investigación tanto el reconocimiento como la estabilidad laboral tiene un impacto significativo en el bienestar de los servidores.

2.2. Científico

2.2.1 Clima Organizacional en contextos laborales del sector público

Con relación al Clima organizacional, es de suma importancia considerar las teorías que explican el comportamiento de las personas dentro del ámbito laboral ya que estas tienen influencia directa en la forma en que se construye el ambiente de trabajo y la gestión de equipos.

A partir de lo expuesto McGregor (1960) sostiene que “las personas pueden ser vistas desde dos enfoques: uno que asume que evitan el trabajo y requieren control (Teoría X), y otro que reconoce su capacidad de autonomía, responsabilidad y búsqueda de desarrollo personal (Teoría Y). La forma en que se gestione a los

empleados dependerá de estas creencias, siendo la Teoría Y la que permite desarrollar su máximo potencial” (p. 49).

En este contexto el clima organizacional ha sido estudiado desde diversas perspectivas teóricas a lo largo del tiempo. Una de las contribuciones más reconocidas es la de Litwin y Stringer (1968), quienes fueron los primeros autores en conceptualizar el clima organizacional bajo la perspectiva perceptual, definiéndolo como un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas y percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en dicho entorno, y que influye en su comportamiento y motivación.

También se puede definir que, el clima organizacional se refiere al ambiente que existe entre todos los miembros de una organización (Quijije y Lindao, 2024).

Para Katz y Kaht (1966), el clima es propio y creado por cada organización, y esta, a su vez, refleja las normas y los valores del sistema. Además, funciona como una herencia en las organizaciones, porque se transmiten de un individuo a otro, en costumbres, sentimientos y creencias que se vuelven colectivas. Aquí se suma otro factor de relevancia en el clima organizacional, los comportamientos que se adquieren o se transmiten de individuo en individuo, creando así la identidad cultural de la empresa. De ahí la importancia de que los empleados perciban ambientes donde son valorados y reconocidos, motivando a que su sentido de pertenencia sea tal que se sientan identificados y comprometidos con las metas de la empresa (Chiavenato, 2009).

Por lo tanto, el clima organizacional se entiende como la unión de percepciones colectivas por parte de los servidores públicos sobre el ambiente laboral, fomentados a partir de los detalles del entorno, las creencias y las prácticas de gestión sobre el comportamiento de las personas, que tienen un impacto directo en la motivación y satisfacción laboral. En este sentido, se adhiere al concepto de Litwin y Stringer al encontrarse con mayor relación al estudio de las variables.

Para efectos de la presente investigación, el clima organizacional será analizado a través de tres dimensiones:

2.2.1.1. Relaciones Interpersonales

Esta dimensión hace referencia a la percepción por parte de los miembros de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares como entre jefes y subordinados. Investigaciones recientes mostraron que las relaciones interpersonales promueven un clima organizacional más saludable dando paso a la disminución en los conflictos o desacuerdos y con esto mejorándola eficacia dentro del trabajo (Solís-Saavedra, 2024). Para tal efecto, se incluyeron indicadores como el trabajo en equipo, resolución de conflictos, el respeto y los valores entre compañeros.

Dentro de este contexto el factor relaciones interpersonales de los servidores fueron un reflejo de la calidad e interacción que tienen dentro de la institución.

2.2.1.1.1. Trabajo en equipo.

El trabajo en equipo refiere a la capacidad de los colaboradores para organizarse, cooperar y distribuir responsabilidades de forma equitativa, orientándose hacia resultados colectivos. Por lo que, C. Bravo et al. (2020) evidencian que un clima organizacional favorable fortalece la cohesión grupal y la colaboración efectiva, concluyendo que las organizaciones con equipos cohesionados presentan niveles significativamente más altos de productividad e identidad institucional.

La manifestación del nivel de cooperación además de la coordinación dentro del indicador trabajo en equipo que existe entre los servidores va a reflejar una influencia en el logro de los objetivos.

2.2.1.1.2. Resolución de conflictos.

La existencia de mecanismos en la institución tanto formales como informales en el contexto de la resolución de conflictos ayuda a gestionar desacuerdos sin el deterioro de las relaciones interpersonales. Por lo que, Trocoso-Tambo et al. (2024) sostienen que la capacidad organizacional para manejar situaciones de tensión de manera constructiva incide directamente en el mantenimiento de un clima saludable y en el bienestar de los trabajadores.

En este contexto, la resolución de conflictos es una muestra de la gestión de los desacuerdos que pueden llegar a existir en diversas situaciones dentro de la institución.

2.2.1.1.3. Respeto y valores.

La manera en la que está constituido el respeto y valores contribuyen a una práctica sobre los principios éticos y de convivencia en lo que se resalta la escucha activa y el reconocimiento, por lo que, en este caso Brito et al. (2020) destaca más al aspecto del respeto mutuo en los diferentes niveles jerárquicos como indispensable para un buen sostenimiento de un clima organizacional positivo y un logro de resultados en la institución.

Enfocado a este contexto se considera que el respeto y los valores promueven una mejor calidad del trato y una mejora de la convivencia entre los servidores.

2.2.1.2. Autonomía Laboral.

La autonomía laboral se refiere a la capacidad y libertad que tiene un colaborador para tomar decisiones sobre cómo, cuándo y dónde realizar sus tareas y responsabilidades. Este concepto implica varios aspectos, tales como: la flexibilidad horaria, independencia en la toma de decisiones, gestión del tiempo, y la responsabilidad. La autonomía laboral puede aumentar la satisfacción y la motivación de los empleados, ya que les permite trabajar de manera que se adapte mejor a sus necesidades y preferencias (M. Rodríguez, 2015).

La referencia que hace la autonomía en el trabajo se expresa como una libertad que poseen los servidores para poder decidir sobre sus actividades a realizar por lo que los servidores al tener una autonomía alta crecen en reconocimiento y el sentido de responsabilidad fomentando el crecimiento de la motivación y la lealtad hacia la institución.

Desde esta perspectiva, la autonomía laboral permite conocer cómo el grado de responsabilidad y libertad que tienen los servidores y en cómo se refleja en el desarrollo de sus funciones.

Seguidamente, la dimensión se estructura en tres indicadores fundamentales, orientados a facilitar el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos. Se evalúa a través de la independencia en el trabajo, la iniciativa personal y la responsabilidad asignada.

2.2.1.2.1. Independencia en el trabajo.

La manifestación del grado de independencia en el trabajo se ve en el nivel de la toma de las decisiones de los servidores y en cómo se desenvuelven en sus actividades sin la necesidad de una supervisión constante. Por lo que Cabrera y Córdova (2022), citados en Flores y Delgado (2022), muestran como la independencia genera un favorecimiento en la perspectiva del trabajo y de cómo disminuye la dependencia en otros servidores lo que favorece una satisfacción laboral más alta en el clima organizacional.

En relación con lo mencionado, la independencia laboral es una expresión del nivel de autonomía que tienen los trabajadores al tomar decisiones.

2.2.1.2.2. Iniciativa personal.

La iniciativa personal se refiere a la posibilidad que brinda la organización para que el trabajador proponga mejoras, desarrolle proyectos y aporte creativamente más allá de sus funciones básicas. Por lo que, Robles et al. (2024), concluyen que las organizaciones que estimulan la iniciativa reportan niveles superiores de compromiso organizacional y bienestar laboral entre sus colaboradores.

La relación que existe entre el clima organizacional y la iniciativa personal es la manera en que se demuestra cómo se involucran entre si los servidores dando paso a un canal de comunicación en donde se pueden expresar mejoras y el impacto que genera en el compromiso y crecimiento.

2.2.1.2.3. Responsabilidad asignada.

La responsabilidad asignada indica al nivel de congruencia entre las tareas y compromisos que se delegan al trabajador y su desarrollo profesional. Por lo que, Cortez (2023) señala que la asignación de responsabilidades desafiantes pero alcanzables fortalece la autoeficacia y la motivación intrínseca del colaborador dentro de la organización, contribuyendo a un clima de crecimiento y compromiso continuo.

Considerando lo anterior, la responsabilidad que se asigna es un reflejo del grado de cumplimiento y compromiso que tienen los colaboradores con sus funciones dentro de la organización.

2.2.1.3. Reconocimiento Laboral.

El reconocimiento laboral es la acción que se realiza con los servidores al identificar, valorar y recompensar los logros que ha alcanzado en su trabajo en donde estos factores se los puede manifestar de diferentes formas como premios y bonificaciones monetarias o algún ascenso como también programas de *feedback* positivos también algún reconocimiento público o beneficios adicionales los que contribuyen al fortalecimiento de su conocimiento y habilidades para un mejor desempeño (Alba, 2025).

En este contexto se puede mencionar que el reconocimiento en el trabajo, es la consideración que una organización asigna al rendimiento y dedicación de sus empleados. Esto puede expresarse a través de premios, reconocimientos o agradecimientos. Numerosos estudios han evidenciado que esta valoración es un aspecto fundamental para potenciar la motivación y optimizar la percepción del ambiente laboral. A partir de lo expuesto, el reconocimiento laboral es una expresión de la apreciación y valoración que la institución hace del rendimiento de sus empleados.

Esta dimensión se estructura en tres indicadores importantes los cuales facilitan el análisis y la interpretación de los resultados y esta se evalúa mediante la apreciación, equidad y valoración del aporte.

2.2.1.3.1. Apreciación.

La apreciación se la puede entender como una valoración oportuna del desempeño individual que realizan los jefes y la misma institución mediante retroalimentación, elogios o incentivos positivos. Por lo tanto, Chiang et al. (2024) da una afirmación sobre la apreciación al asociarlo con un mayor nivel de relación con la satisfacción laboral.

Desde otro punto de vista, la apreciación es una manifestación del grado de reconocimiento que los servidores obtienen por su rendimiento.

2.2.1.3.2. Equidad.

La equidad es considerada como una justicia en los procesos de evaluación y también en la distribución de reconocimientos dejando de lado el favoritismo y la discriminación. Por lo que, Pujol y Dabos (2018), citados en García et al. (2024),

establecen que el componente de la equidad es de suma importancia para crear un clima organizacional mejor, además de fomentar más compromiso y lealtad en la institución.

Desde esta óptica, la equidad es una expresión de cómo se percibe la justicia en la institución, lo refleja la confianza y el compromiso institucional con sus servidores.

2.2.1.3.3. Valoración del aporte.

La valoración del aporte hace referencia al grado en que el colaborador percibe que su trabajo y sus conocimientos son aprovechados e impactan en los objetivos estratégicos de la organización. Por lo que Reyes (2023), concluye que la valoración del aporte individual fortalece la identidad profesional y el sentido de pertenencia institucional, elementos esenciales de un clima organizacional positivo.

En esa línea, la apreciación del aporte es una expresión de reconocimiento que los servidores reciben por su contribución a la institución.

2.2.2 Satisfacción Laboral como eje de mejora organizacional

Desde el punto de vista teórico, la satisfacción laboral encuentra sustento en la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959). Esta teoría argumenta que la motivación, la satisfacción y la insatisfacción de los trabajadores de una empresa dependen de dos factores: los propios de motivación intrínsecos y los factores de higiene extrínsecos.

Específicamente, los factores de higiene incluyen aspectos como la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas del trabajo, las remuneraciones, la seguridad en el trabajo y las políticas y prácticas administrativas; cuando estos factores no están presentes o se aplican incorrectamente, el empleado experimenta insatisfacción. Por su parte, los factores motivadores están asociados a las experiencias satisfactorias, como la realización personal, el reconocimiento del trabajo, el nivel de responsabilidad y las posibilidades de crecimiento profesional.

Por otro lado, Toro et al. (2025), menciona que, la satisfacción laboral es un tema de gran importancia, teniendo en cuenta que se ha considerado como una alternativa para el buen relacionamiento de las organizaciones frente a sus trabajadores y, así mismo, de la respuesta que ofrecen sus trabajadores a la organización.

La Teoría de los Dos Factores de Herzberg es un enfoque relevante para el contexto de los servidores públicos del Gad Municipal porque permite la identificación de los aspectos que generan insatisfacción y cuáles son los que fortalecen la motivación de los servidores.

En consecuencia, la satisfacción laboral se define como el grado de bienestar que los servidores públicos sienten en base a las condiciones de su entorno de trabajo y a las vivencias que tienen dentro de la organización. En este sentido, se sigue el método de Frederick Herzberg al enfocarse más en el análisis de los elementos que afectan la satisfacción dentro del contexto del estudio.

Para efectos de la presente investigación, la satisfacción laboral será evaluada a través de tres dimensiones:

2.2.2.1. Condiciones de Trabajo.

Las condiciones de trabajo son el conjunto de circunstancias y factores que hacen influencia en el ambiente y la calidad del trabajo que percibe un servidor dentro de la institución (González et al., 2025).

Esta dimensión tiene puntos relevantes en cómo se percibe el ambiente físico, los recursos y las herramientas disponibles para la realización de las actividades dentro de la institución además hacer mención en factores como el salario, la seguridad, la higiene y las políticas de la institución al ser ausentes pueden generar una insatisfacción.

Con base en lo anterior, la satisfacción con las condiciones laborales es una muestra de cómo los servidores perciben los elementos del ambiente laboral.

2.2.2.1.1. Ambiente físico.

El ambiente físico se refiere a como se encuentra el espacio donde se va a desarrollar las actividades como la iluminación, temperatura, ruido y la distribución. Por lo que Palma (2005), citado en Flores Tang y Delgado Bardales (2022), establece que el ambiente físico toma gran impacto en la productividad y el bienestar donde favorecerá o empeorará la satisfacción del servidor.

Desde de esta base, el entorno físico es una expresión de las condiciones del espacio laboral al interior de la institución y muestra cómo impacta en la comodidad, el desempeño y el bienestar en los servidores.

2.2.2.1.2. Recursos y herramientas.

Los recursos y herramientas hacen referencia a la disponibilidad y estado de los equipos, instrumentos tecnológicos y materiales necesarios para el ejercicio eficiente de las funciones laborales. Por lo que, Capone et al. (2023), demuestran que la falta de recursos adecuados genera frustración e impacta negativamente en la satisfacción y el desempeño del trabajador.

Dentro de este contexto los recursos y las herramientas son importantes porque permite saber la disponibilidad de materiales con los que cuenta la institución.

2.2.2.1.3. Carga laboral.

La carga laboral describe el nivel de correspondencia entre las tareas asignadas, el tiempo disponible y las capacidades del trabajador. En concordancia, Arévalo et al. (2021), señalan que la baja satisfacción laboral se asocia con efectos negativos tanto en la salud de los trabajadores como en el rendimiento organizacional, y que una carga equilibrada previene el agotamiento y promueve la eficiencia

En este marco, la carga de trabajo es una expresión del grado de armonía entre las tareas asignadas y las competencias de los servidores dentro de la institución.

2.2.2.2. Relaciones Laborales.

Las relaciones laborales son interacciones que establecen los trabajadores y empleadores que se manifiesta dentro de la institución o empresa por lo que estas relaciones son reguladas por leyes laborales, convenios colectivos en donde se abarcan algunos aspectos como las condiciones de trabajo, salario, derecho y obligaciones de ambas partes además de la seguridad, salud, resolución de conflictos, formación y oportunidades de crecimiento fomentando una satisfacción laboral estable (Fernández, 2024).

Por lo tanto, las relaciones en el lugar de trabajo se entienden como el grado de bienestar que experimenta el servidor en su relación con el jefe o superiores, compañeros y la comunicación interna institucional. Los estudios analizados muestran

que la influencia del clima laboral en la satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas es positiva; un grato clima laboral corresponde a una mayor satisfacción en el trabajo.

Por esto se puede mencionar que las relaciones laborales representan la interacción de los servidores dentro de la institución.

2.2.2.2.1. Relación con el jefe.

La relación con el jefe es el cómo se demuestra el vínculo que existe en el colaborador y el superior jerárquico además de incluir varios aspectos como el apoyo recibido, el estilo de liderazgo, la comunicación que son los que fomentan un ambiente colaborativo. Por lo que Ortega et al. (2024) establecen que al tener un liderazgo positivo contribuirá a la satisfacción laboral además de mejorar el compromiso de los servidores fomentando así a una mejor relación con los objetivos estratégicos de la institución.

Por otro lado, la relación con el jefe también influye de manera significativa en el ambiente laboral, ya que “cuando la confianza entre líder y colaboradores es alta, el clima se vuelve más resiliente ante conflictos, errores y presión” (Vistin et al., 2025, p. 28).

Dentro de este contexto la relación con el jefe es el vínculo que existe entre los servidores y sus superiores dentro de la institución.

2.2.2.2.2. Relación con compañeros.

La relación con compañeros dentro de una institución es la calidad de interacción que existe entre los servidores donde constatan factores como el respeto, el espíritu de equipo y el apoyo que pueden llegar a recibir en momentos difíciles dentro del trabajo. Donde menciona L. Bravo et al. (2023), que las relaciones con los compañeros dentro de su trabajo son importantes al contribuir a un mejor clima organizacional además de establecer una satisfacción individual más duradera.

Por lo tanto, dentro de esta perspectiva una manifestación de calidad en la relación con los compañeros ayuda a un mejoramiento de la convivencia en el clima organizacional.

2.2.2.2.3. Comunicación interna.

La comunicación interna alude a la eficacia de los canales y procesos de transmisión de información dentro de la organización, tanto horizontal como verticalmente. A partir de lo mencionado, A. Ledezma (2022), afirman que la comunicación es, en muchos sentidos, la base del clima laboral, pues la información a la que los empleados tienen acceso influye en su sentimiento de bienestar y en la identificación con la institución.

Por lo que se puede señalar que cuando en la comunicación interna, existe una adecuada coordinación y objetivos compartidos dentro de una organización resulta ser más efectiva, ya que “la comunicación interna fluye con mayor claridad cuando existe un plan común de esta forma los directivos transmiten lineamientos concretos, los mandos medios replican esa información y los colaboradores reciben mensajes consistentes. De esta manera se minimiza la confusión y se refuerza la confianza en la organización” (Naranjo et al., 2025, p. 29).

Desde este enfoque el aporte de una muestra de intercambio de información en la comunicación interna impacta en el bienestar de los trabajadores y como se coordina las actividades.

2.2.2.2.4. Diferencia entre la relaciones laborales e interpersonales

Las relaciones laborales según Mendoza y Villafuerte (2021) como se cita en N. Medina y Heredia (2023), es “una construcción esencial del trabajo y la estructura organizacional porque brinda la oportunidad de estudiar la conducta de los colaboradores de forma propia como grupal” (p. 56). En cambio, las relaciones interpersonales se definen como “el ser humano es social por naturaleza... estas interacciones se desarrollan mediante el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos, lugares y contextos” (Chiavenato, 2002, citado en Rodríguez, 2025 p. 3).

2.2.2.3. Desarrollo Profesional.

El desarrollo profesional dentro de una institución es un proceso en el cual los servidores adquieren habilidades, conocimientos y competencias para un mejoramiento

en el desempeño de su trabajo y en crecimiento de su perfil profesional (Acosta et al., 2024).

Hablando dentro del mismo contexto el factor motivacional es fundamental a la hora de impulsar la productividad laboral y el compromiso con el servidor además se incluye factores como el reconocimiento, oportunidades de crecimiento dentro de la institución.

En este contexto, el desarrollo profesional es un signo de las oportunidades del progreso de los servidores dentro de la institución.

Esta dimensión a más de impulsar evalúa ciertos factores como la capacitación, formación, uso de habilidades y la interrelación del servidor dentro de la institución.

2.2.2.3.1. Capacitación y formación.

La capacitación y formación comprenden las oportunidades que brinda la institución para que el trabajador actualice sus conocimientos, adquiera nuevas competencias y mejore su desempeño. En concordancia con lo anterior, Mora et al. (2022) indican que la capacitación alineada con el puesto de trabajo es un factor motivacional que incide positivamente en la satisfacción y el compromiso laboral de los colaboradores.

Por esto la capacitación y formación son evidencias de como los servidores desarrollan sus habilidades dentro de las actividades de la institución.

2.2.2.3.2. Uso de habilidades.

El uso de habilidades describe la medida en que las funciones asignadas permiten al trabajador aplicar plenamente sus conocimientos, destrezas y capacidades profesionales. De manera que, Palma (2005), citado en Flores y Delgado (2022), establecen que la posibilidad de utilizar habilidades y conocimientos en el trabajo promueve el desafío cognitivo, la autorrealización y la satisfacción intrínseca del colaborador.

En esta línea, el uso de habilidades constituye sobre cómo los servidores aplican sus conocimientos en el interior de la institución.

2.2.2.3.3. Autorrealización profesional.

En cuanto a la autorrealización profesional es la percepción del servidor que le permite ver la trayectoria en las que él puede alcanzar sus metas profesionales aportando así un sentido de logro y crecimiento. Por lo tanto, Nugroho et al. (2023) citados en Trujillo (2023), considera que la satisfacción laboral se manifiesta en el servidor al momento de cumplir con las expectativas profesionales que tiene de sí mismo, manteniendo el equilibrio en su bienestar.

Desde este punto de vista, la autorrealización profesional es una expresión del cumplimiento de las metas que los servidores para alcanzan sus objetivos personales dentro de la institución.

2.3. Conceptual

2.3.1 Ausentismo Laboral

El ausentismo laboral se refiere a la falta de asistencia al trabajo durante uno o más días no previstos, debido a causas personales, médicas o motivacionales. Este fenómeno es complejo y tiene múltiples factores causales; además, afecta de manera negativa tanto la productividad de la organización como el bienestar del trabajador y la competitividad de la institución (Béjar et al., 2025).

2.3.2 Bienestar Laboral

El bienestar laboral es un concepto integral que tiene como objetivo optimizar las condiciones laborales y sociales en los entornos de trabajo, incentivar al empleado y fomentar su desarrollo personal. Todo esto se hace para robustecer la salud física y mental, lo cual genera el compromiso y la satisfacción de los trabajadores dentro de la organización (Cáceres et al., 2023).

2.3.3 Burnout (Síndrome de Desgaste Ocupacional)

La Organización Mundial de la Salud (2019) describe al síndrome de burnout como desgaste ocupacional en la CIE-11 y dentro del ambiente laboral es un fenómeno que se distingue por tres dimensiones que son despersonalización o cinismo, agotamiento emocional y disminución de la realización personal que esto generalmente se observa como una respuesta al estrés que se genera en el trabajo afectando la

ejecución de actividades y el compromiso de los empleados (Lozano-Paz & Reyes-Bossio, 2023).

2.3.4 Comunicación Organizacional

La comunicación organizacional es el grupo de métodos y canales a través de los cuales la información se difunde dentro de la organización, ya sea en dirección vertical u horizontal. La base del clima laboral es el acceso a la información de los empleados, ya que esta tiene un impacto directo sobre su bienestar, identificación con la organización y toma de decisiones. Además, el favorecimiento del rendimiento que es gracias a la comunicación efectiva se refleja también en la satisfacción y la cohesión de los grupos de trabajo (Burgos, 2022; citado en D. Ledezma, 2022).

2.3.5 Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional representa el grado de lealtad, identificación y voluntad del servidor para contribuir con los valores, metas y continuidad de la institución, destacando tres dimensiones la afectiva, la normativa y la de continuidad que son relevantes ya que están relacionadas de manera directa con el clima organizacional y satisfacción laboral haciendo uso de la motivación intrínseca (Santiago-Torner, 2023).

2.3.6 Cultura Organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de comportamientos, creencias, normas y valores que definen e identifican a una organización, y que se transmiten de unos miembros a otros a lo largo de las generaciones. Una cultura organizativa fuerte y positiva promueve el compromiso de los trabajadores, la capacidad de adaptación al cambio, la innovación y el rendimiento laboral; en cambio, una cultura débil o negativa puede llevar a conflictos, desmotivación y una rotación elevada de personal (Madrid, 2024).

2.3.7 Desempeño Laboral

El desempeño laboral es la manera en la un empleado lleva a cabo tareas con eficacia y eficiencia además de afrontar las responsabilidades asignadas las cuales puede tomar como referencia los objetivos y estándares de la institución, además el rendimiento tiene influencia en varios aspectos personales en lo que menciona la

motivación, las habilidades y el bienestar también en factores organizacionales como el liderazgo, la comunicación que son clave para un buen desempeño laboral (Caicedo, 2023).

2.3.8 Feedback

El *feedback* “es considerado una acción crucial que transforma la evaluación de un mero juicio de valor a una valiosa oportunidad de aprendizaje” (Núñez-Valdés et al., 2024, p. 63).

2.3.9 Gestión del Talento Humano

Conjunto de procesos y prácticas institucionales orientadas a atraer, desarrollar, motivar y retener al personal de una organización, con el fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales (Chiavenato, 2009).

Por otro lado, también se puede decir que “la gestión del talento humano puede definirse como el conjunto de políticas, prácticas y procesos orientados a atraer, desarrollar, motivar y retener a las personas dentro de una organización” (Zapata et al., 2025, p. 17).

2.3.10 Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD)

Entidad de derecho público con autonomía política, administrativa y financiera, cuya misión es promover el desarrollo local y garantizar la prestación eficiente de servicios públicos a la ciudadanía, de conformidad con el (COOTAD, 2010).

2.3.11 Liderazgo Organizacional

El liderazgo organizacional es la habilidad que tiene un individuo de inspirar, motivar e influir en los integrantes de un equipo para alcanzar metas comunes, creando así un ambiente laboral favorable y promoviendo el progreso profesional de los trabajadores. El liderazgo transformacional, en particular, se ha reconocido como uno de los pronosticadores más estables de la satisfacción en el trabajo, el compromiso con la organización y el bienestar del empleado en organizaciones públicas y privadas (Espinoza et al., 2024).

2.3.12 Motivación Intrínseca

La motivación intrínseca aparece cuando el trabajador se compromete con su labor debido a que le gusta, le interesa o lo desarrolla personalmente, sin requerir estímulos externos. Esta clase de motivación está vinculada con la satisfacción de aprender, solucionar conflictos y sentirse capaz y útil, lo cual es un elemento fundamental para el compromiso sostenible a largo plazo, la realización personal y el bienestar emocional del empleado en ambientes de trabajo saludables (López y Sánchez, 2020, citados en Espinoza et al., 2024).

2.3.13 Productividad Organizacional

La productividad organizacional se refiere a la relación entre los resultados que logra una organización y los recursos humanos, financieros y materiales que se emplean para lograr dichos resultados. En lo que respecta al talento humano, la productividad está directamente relacionada con el bienestar de los empleados, el clima dentro de la organización, el liderazgo y la satisfacción laboral; esto se debe a que los trabajadores que funcionan en ambientes propicios muestran niveles más altos de rendimiento, creatividad y compromiso institucional (Belduma et al., 2023).

2.3.14 Reconocimiento Laboral

El reconocimiento laboral es el procedimiento a través del cual los líderes y la organización aprecian, resaltan y premian las aportaciones, los éxitos y los empeños del empleado en la realización de sus tareas. La motivación, el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados mejoran gracias al reconocimiento ya sea informal o formal, monetario o no; su falta es una de las razones más comunes por las que hay desmotivación, insatisfacción y cambios de personal en las instituciones públicas (Burbano y Campi, 2022).

2.3.15 Rotación de Personal

La rotación de personal se refiere al movimiento o flujo de trabajadores que entran y salen de una organización en un intervalo específico. Es un indicador estratégico de recursos humanos que muestra la cultura dentro de la organización, la eficacia del liderazgo y las políticas para manejar el talento. Una rotación alta de personal conduce a que se pierda conocimiento institucional, se eleven los costos de

selección y capacitación, la motivación de los empleados fijos decaiga y el ambiente dentro de la organización se deteriore (Belduma et al., 2023).

2.4. Legal

2.4.1 Constitución de la República del Ecuador

De acuerdo con el *Artículo 33*: Establece que el trabajo “es un derecho y un deber social, además de ser una fuente de realización personal y base de la economía, garantizando el respeto a la dignidad, remuneraciones justas y condiciones laborales saludables. El artículo garantiza el respeto a la dignidad, condiciones laborales saludables y remuneraciones justas. Esto fomenta un clima organizacional en el que se respetan y valoran a los empleados, al tiempo que el reconocimiento de condiciones justas y dignas tiene un impacto directo en la satisfacción laboral porque fortalece la motivación y el bienestar”.

Así mismo el *Artículo 34*: Reconoce “el derecho a la seguridad social como un derecho irrenunciable, sustentado en principios como solidaridad, equidad, eficiencia y universalidad, orientados a cubrir necesidades individuales y colectivas. Esto contribuye a un clima organizacional de confianza y protección institucional, mientras que asegurar la seguridad social aumenta la satisfacción laboral al proporcionar estabilidad y respaldo frente a eventualidades o riesgos.

De igual manera el *Artículo 326*: “Establece principios fundamentales del trabajo como la igualdad salarial, la irrenunciabilidad de derechos, el acceso a empleo digno y el desarrollo de actividades en ambientes adecuados que garanticen salud, seguridad y bienestar. Esto mejora el clima organizacional al fomentar la equidad, la justicia y condiciones de trabajo apropiadas, mientras que asegurar derechos y bienestar tiene un efecto positivo sobre la satisfacción laboral en el trabajo, ya que optimiza tanto la calidad de vida del trabajador como su apreciación de justicia”.

De igual forma el *Artículo 328*: Determina que “la remuneración debe ser justa y suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y su familia, asegurando su estabilidad y protección económica. Esto ayuda a crear un clima organizacional más equitativo y equilibrado, mientras que una remuneración digna eleva la satisfacción laboral en el trabajo al cumplir con las necesidades esenciales y aumentar el

compromiso con la organización” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008).

2.4.2 Código de Trabajo

Dentro del *Artículo 42*: Determina los deberes del empleador, entre los que se incluyen ofrecer condiciones apropiadas de trabajo, asegurar las herramientas necesarias para llevar a cabo las funciones y respetar los derechos laborales del empleado. Cumplir con estas responsabilidades propicia un ambiente organizacional que se basa en el respeto, la seguridad laboral y la organización. Aumentar la percepción de apoyo institucional y reforzar la satisfacción laboral del empleado es posible al asegurar condiciones laborales apropiadas.

Conforme a lo establecido en el *Artículo 44*: Se establece las restricciones presentadas al empleador, estas acciones impiden que se ponga en riesgo los derechos laborales o a acciones que den lugar a prácticas de desigualdad dentro de las organizaciones. Se establece la prevención a través del respeto y la equidad. Esto son factores que previenen la insatisfacción del empleado y favorece el clima organizacional.

Tal como señala el *Artículo 45*: Se establece las responsabilidades de los empleados públicos en lo que respecta sus actividades y al fortalecimiento de las relaciones laborales. Porque el cumplimiento de sus deberes y funciones promueven entornos favorables para el cumplimiento de las metas de la institución y potenciar el sentido de pertenecía laboral.

Según lo previsto en el *Artículo 46*: Menciona cuales son las restricciones de los empleados, su convivencia, el orden y el funcionamiento de la institución. La anticipación de conductas adversas ayuda a mantener un entorno laboral equilibrado y relaciones interpersonales positivas. Un entorno que fomente en el respeto y la disciplina promueve la estabilidad emocional y el bienestar en el trabajo.

En este sentido el *Artículo 55*: Determina las horas de trabajo, fijando parámetros y requisitos para la oferta de servicios. Un horario laboral bien estructurado disminuye el cansancio y la tensión, promoviendo un entorno de trabajo armónico y

saludable. Cumplir con los tiempos establecidos ayuda al bienestar emocional y físico del colaborador.

Tal como señala el *Artículo 69*: Los empleados tienen derechos a periodos de vacaciones y descanso. Esto promueve un ambiente laboral sano y disminuye tensiones en el trabajo, debido a su recuperación mental y física (Código de Trabajo, 2005).

2.4.3 Ley Orgánica del Servicio Público

De conformidad con el *Artículo 1*: Define principios rectores del servicio público, como la igualdad, la transparencia, la equidad, la calidad, la no discriminación y la eficiencia; estos forman un marco que fomenta un entorno de trabajo fundamentado en justicia y respeto. Esto promueve un ambiente organizacional positivo al disminuir conflictos y promover relaciones laborales saludables, a la vez que asegura condiciones equitativas que aumentan la satisfacción en el trabajo al crear percepciones de trato justo y digno.

Tal como señala el *Artículo 2*: Plantea como objetivo el crecimiento personal, técnico y profesional de los servidores públicos a través de un sistema para gestionar el talento humano, lo cual promueve un ambiente organizacional enfocado en la mejora constante y el desarrollo aumentando la satisfacción.

Según lo previsto en el *Artículo 22*: Los deberes de los servidores públicos, incluyen el respeto, la atención, la eficacia y evidencia ayudando a crear vínculos laborales con compromiso y ética entre usuarios internos y externos, disminuyendo conflictos y ayudando a fortalecer la satisfacción laboral.

De acuerdo con el *Artículo 23*: Reconoce los derechos primordiales como: la remuneración justa, la estabilidad laboral, el desarrollo profesional, ambientes adecuados y condiciones laborales dignas. Esto afecta el clima de la organización de manera directa, porque crea seguridad y bienestar en el ambiente laboral, además aumenta la satisfacción laboral al satisfacer las necesidades de protección integral del empleado, económicas y de desarrollo.

En concordancia con lo dispuesto en el *Artículo 24*: Define prohibiciones como abuso de autoridad, discriminación, retraso en servicios y negación injustificada de derechos, lo que previene conductas negativas dentro de la organización. Esto

fomentan un buen clima organizacional a través de relaciones más equitativas y respetuosas, lo que aumenta la equidad y la satisfacción laboral.

Tal como señala en el *Artículo 25*: Las jornadas laborales se establecen en ordinarias y especiales para los servidores públicos dependiendo de las necesidades que presente la institución, lo que permite organizar el tiempo y funciones de manera adecuada. Estas hacen más fácil la conciliación entre el ámbito laboral y el personal, lo cual tiene un impacto positivo en la satisfacción con el trabajo.

En este caso el *Artículo 27*: Establece licencias con remuneración por enfermedad, maternidad, paternidad y calamidades domésticas, brindando protección al trabajador en situaciones personales. Esto fomenta un clima organizacional solidario y empático, al tiempo que el apoyo de la institución en situaciones complicadas mejora el bienestar y la satisfacción laboral.

Por otro lado, el *Artículo 29*: Reconoce el derecho a vacaciones anuales pagadas como parte del bienestar del trabajador, lo que fomenta la recuperación física y mental. Esto disminuye la tensión en el trabajo, lo cual ayuda a crear un clima organizacional saludable y al mismo tiempo, el descanso apropiado mejora el bienestar general y aumenta la satisfacción laboral.

Según lo previsto en el *Artículo 33*: Regula permisos para estudios, atención médica y cuidado familiar, permitiendo cierta flexibilidad en la jornada laboral. Esto promueve un clima organizacional que es comprensivo y flexible a las necesidades individuales, al mismo tiempo que permite una armonía entre la vida laboral y personal, lo cual eleva el nivel de satisfacción laboral y compromiso del trabajador (LOSEP, 2021).

2.4.4 Reglamento General a la LOSEP

De conformidad con el *Artículo 53*: Establece el sistema de desarrollo del talento humano orientado a promover habilidades, igualdad, no discriminación y eficiencia institucional. Este artículo ayuda a crear un clima organizacional equitativo e inclusivo, promoviendo relaciones que se basan en la igualdad y el respeto, además al permitir que los trabajadores desarrollen sus habilidades en un ambiente equitativo,

se fomenta la satisfacción laboral, lo cual aumenta su bienestar y su dedicación hacia la institución.

Según lo previsto en el *Artículo 65*: Regula el ingreso al servicio público mediante concursos basados en principios de mérito, igualdad y transparencia. La aplicación de estos principios favorece un clima organizacional caracterizado por la confianza y la equidad, evitando percepciones de favoritismo o injusticia. Cuando se aplican estos principios, se promueve un ambiente de trabajo caracterizado por la confianza y la equidad, evadiendo percepciones de favoritismo o injusticia donde también afecta la satisfacción laboral en el trabajo al asegurar igualdad de oportunidades, lo cual hace que el empleado vea de mejor manera la justicia institucional.

De acuerdo al *Artículo 70*: Establece que la capacitación y el desarrollo tienen como finalidad fortalecer conocimientos, habilidades y valores de los servidores públicos. Este artículo fomenta valores como el respeto, la colaboración y el trabajo en equipo, lo que tiene un efecto positivo en el clima organizacional de la misma forma al crear oportunidades para el desarrollo profesional, aumenta la satisfacción laboral, lo que ayuda a la motivación y al logro personal del empleado.

Con fundamento en el *Artículo 76*: Regula la evaluación del desempeño como un proceso técnico, objetivo, justo y transparente orientado al mejoramiento continuo. Aplicar correctamente este procedimiento hace que el clima organizacional se fortalezca, ya que genera confianza en los sistemas de evaluación y control institucionales y al mismo tiempo reconocer el esfuerzo y el rendimiento de los empleados, también mejora la satisfacción laboral, lo que a su vez aumenta su motivación y sensación de éxito.

El *Artículo 122* dispone: Establece que la carrera del servicio público busca atraer, motivar, retener talento y garantizar estabilidad laboral. Este artículo ayuda a conseguir un clima organizacional seguro y estable, disminuyendo la incertidumbre en el trabajo y promoviendo el compromiso con la institución. De igual forma el ofrecer posibilidades de desarrollo y permanencia, mejora la satisfacción laboral y aumenta el compromiso y la motivación del empleado.

Conforme a lo previsto en el *Artículo 130*: Determina que la administración del talento humano se organiza en subsistemas como planificación, selección, capacitación, evaluación del desempeño y salud ocupacional. Al definir procesos claros dentro de la entidad, esta estructura promueve un clima organizacional estructurado y eficaz además tiene un impacto en la satisfacción laboral al asegurar condiciones que fomentan el desarrollo profesional, la seguridad y el bienestar del trabajador.

Con base en lo dispuesto por el *Artículo 131*: Define como objetivo del sistema de talento humano garantizar personal competente, comprometido y eficiente para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta perspectiva fomenta un clima organizacional que está enfocado en el compromiso, la cooperación y la eficacia como también al brindar a los servidores la oportunidad de crecer en un ambiente estructurado con metas bien definidas y un sentido de pertenencia, contribuye también a la satisfacción laboral.

De conformidad en el *Artículo 132*: Señala que el sistema de talento humano debe garantizar equidad, profesionalización, capacitación y desarrollo en la carrera institucional. La implementación de estos principios mejora el clima organizacional al crear percepciones de justicia y oportunidades equitativas, fomentando el brindar oportunidades para el desarrollo y crecimiento profesional, aumenta la satisfacción laboral y se eleva la motivación de los empleados.

Según lo previsto en el *Artículo 219*: Establece que la evaluación del desempeño considera aspectos como resultados institucionales, calidad del servicio, trabajo en equipo y liderazgo. Este artículo tiene un impacto directo en el clima organizacional, porque analiza aspectos que tienen que ver con la interacción laboral y el liderazgo en la institución donde se fomenta la satisfacción laboral al reconocer de manera completa el rendimiento del empleado, lo que fortalece su motivación y su percepción de valor dentro de la empresa (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2021).

2.4.5 Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización

Tal como señala el *Artículo 354*: Establece que los servidores públicos de los GAD se rigen por la normativa del servicio público y por regulaciones internas, permitiendo la implementación de planes de carrera y gestión del talento humano acorde a cada institución. Esta normativa fomenta un clima organizacional positivo al definir reglas claras de operación al mismo tiempo, la posibilidad de desarrollo profesional y estabilidad refuerzan la satisfacción laboral y la motivación en el trabajo.

En concordancia con lo dispuesto en el *Artículo 360*: Determina que la administración del talento humano en los GAD es autónoma y se regula conforme a la normativa vigente y disposiciones internas. Esta autonomía posibilita que los procesos institucionales se organicen de forma eficaz, lo cual propicia un clima organizacional estructurado y flexible además de esta forma logra la optimización de la gestión de personal y sus condiciones laborales, ayuda a incrementar la satisfacción en el trabajo.

2.4.6 Marco Normativo Especializado: Clima Laboral

En el Ecuador, el clima laboral se encuentra regulado mediante normativa técnica específica. De acuerdo con la Norma Técnica para la Medición del Clima Laboral del Servicio Público (Acuerdo Ministerial 138, 2018), el clima laboral se define como la percepción que tienen los servidores públicos sobre su ambiente de trabajo, la cual influye de manera directa o indirecta en su desempeño.

Esta definición permite comprender que el clima laboral no solo es una percepción subjetiva, sino un elemento que puede ser medido y evaluado dentro de las instituciones públicas.

De acuerdo con la Norma Técnica para la Medición del Clima Laboral del Servicio Público, su objetivo es reconocer de manera técnica la percepción de los servidores públicos respecto a su entorno y condiciones de trabajo, con la finalidad de identificar factores que afecten su compromiso y productividad, y así establecer planes de mejora que contribuyan a la calidad del servicio a la ciudadanía.

En este sentido, la normativa establece la importancia de evaluar el clima laboral de forma continua, identificar problemas dentro del entorno institucional y aplicar acciones correctivas orientadas al fortalecimiento del desempeño

organizacional (Norma Técnica para la Medición del Clima Laboral del Servicio Público, 2018).

Componentes del clima laboral

Según la misma normativa, la medición del clima laboral se estructura en tres componentes principales: el liderazgo, el compromiso y el entorno de trabajo, los cuales permiten evaluar de manera integral la percepción de los servidores públicos dentro de la institución (Norma Técnica para la Medición del Clima Laboral del Servicio Público, 2018).

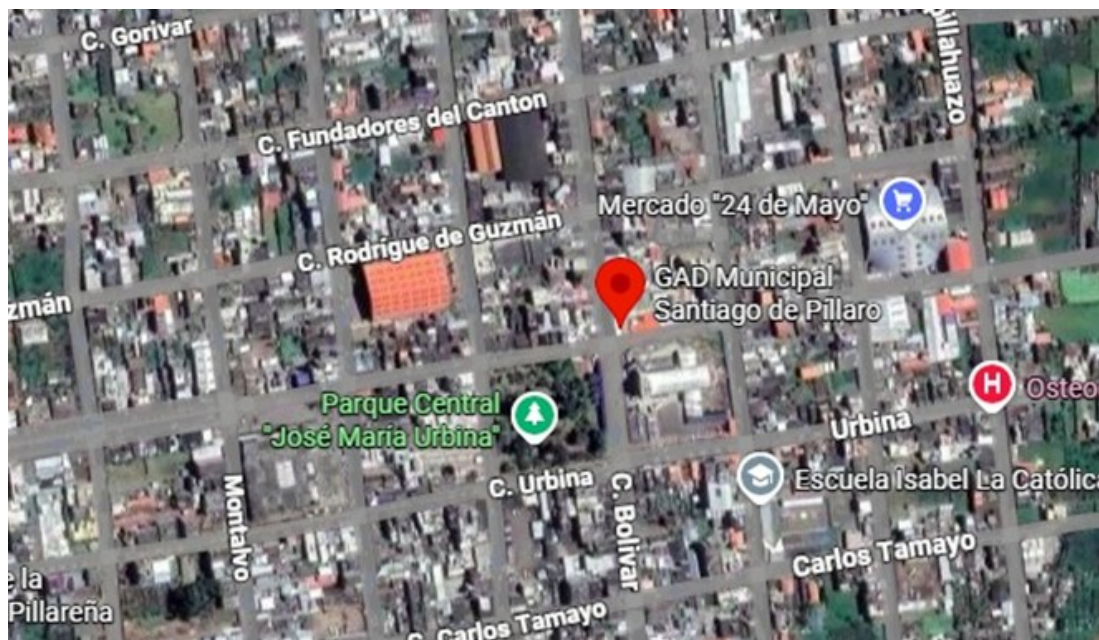
2.5. Georreferencial

La investigación fue realizada en Santiago de Pillaro, Ecuador.

Ubicación de la institución: Calle Rocafuerte y Bolívar. Santiago de Pillaro, 180501, Provincia de Tungurahua. **Coordenadas geográficas:** Latitud sur: 1°10'19" Longitud oeste: 78°32'30", Altitud: 2810 msnm, Sector: Santiago de Pillaro.

Figura 1

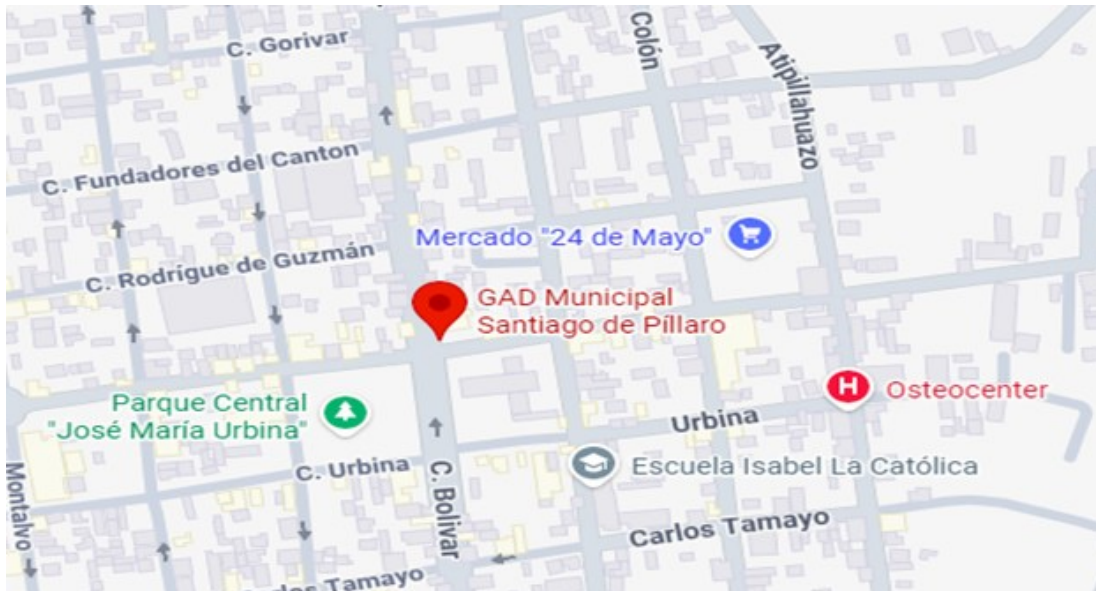
Ubicación Google Earth de la institución



Nota: Extraído de Google Earth. <https://maps.app.goo.gl/uGFvqZGFrjYtYm8YA>. (2025, mayo 16).

Figura 2

Ubicación Google Maps de la institución



Nota: Extraído de Google Maps. <https://maps.app.goo.gl/uGFvqZGFrjYtYm8YA>.
(2025, mayo 16).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

La investigación se comprende en su magnitud en investigación descriptiva en un nivel correlacional

3.1.1 Investigación descriptiva

Según Guevara et al. (2020) como se cita en Valle et al. (2022), la investigación descriptiva permite llegar a identificar una situación, contexto, actitud o comportamiento mediante la descripción con exactitud de elementos, personas o procesos. Para lo cual en esta investigación se identificó y describió los patrones que nutren el desarrollo de la gestión pública de los procesos que efectúan un desarrollo óptimo del clima y satisfacción laboral de las y los servidores públicos del GAD Municipal de Píllaro.

3.1.2 Nivel Correlacional

Para el desarrollo del estudio se desarrolló en un nivel correlacional de investigación, este nivel, tal como lo menciona Vizcaíno et al. (2023), tiene como objetivo principal encontrar la relación y el nivel de la variable dependiente e independiente de manera estadística.

En este sentido, se usó para identificar el grado de correlación entre el clima y la satisfacción laboral dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santiago de Píllaro, permitiendo así encontrar predicciones o causas de los resultados o efectos considerados en los servidores y su incidencia dentro de la institución.

3.2. Métodos de Investigación

3.2.1 Método analítico

El método analítico se basa en dividir un fenómeno en sus componentes para analizarlos de forma separada y entender cómo se relacionan entre sí dentro del todo. Este método posibilita determinar los componentes que participan en un problema de investigación y examinar sus rasgos con minuciosidad. La relevancia del método analítico en investigaciones sociales es resaltada por varios estudios recientes, pues

permite entender de manera profunda los fenómenos organizacionales a través del análisis de sus componentes (Ceballos et al., 2022).

El objetivo fue entender la estructura interna del problema, garantizando así un análisis para comprender las causas y efectos que se dan tras en todos los niveles del clima y la satisfacción laboral dentro de los servidores de las organizaciones públicas con un enfoque autónomo y desglosar las dificultades que enfrentan para tener a colaboradores más satisfechos con el trabajo que ejecutan, así como con su entorno.

3.2.2 Método sintético

Proceso de conocimiento que va de lo simple a lo complejo, es decir, a partir de la interrelación de los elementos que conforman el objeto de estudio se buscan establecer las relaciones de causa y efecto (Perea et al., 2021; citado en Ordoñez-Pacheco, 2025).

El método sintético se implementó porque permitió integrar y relacionar toda la información que se obtuvo durante el proyecto de investigación, lo que facilitó un entendimiento general del problema y a la formulación de conclusiones finales.

3.2.3 Método deductivo

El método deductivo comienza con principios generales y avanza hasta obtener conclusiones particulares. Este método posibilita la aplicación de teorías o conceptos generales a casos específicos, lo que hace más fácil interpretar los hallazgos de una investigación. De acuerdo con las investigaciones más recientes, el método deductivo es esencial en los estudios de organizaciones porque facilita la comparación entre la teoría y la realidad que se observa en contextos concretos (Espínola, 2026).

El método deductivo es un complemento que permitió partir de una idea general a una específica para un problema concreto y llegar así a una lógica que permite concluir con respuesta a las premisas hechas dentro de esta investigación, siendo así el encontrar el porcentaje de clima y el nivel de satisfacción laboral dentro de los servidores del GAD Municipal de Santiago de Pillaro.

3.2.4 Método inductivo

Es el proceso inverso al deductivo, dado a que se va “desde lo particular a lo general”, bajo esto se estipula que se observan fenómenos u objetos dentro de un

contexto particular para llegar a conclusiones generalizadas (Prieto, 2017; citado en Ordoñez-Pacheco, 2025).

Este método se utilizó en la presente investigación porque permitió analizar las percepciones y experiencias del clima organizacional y la satisfacción laboral del GAD Municipal Santiago de Pillaro para posterior a ello obtener conclusiones generales sobre la correlación entre las dos variables.

3.2.5 Método estadístico

El método estadístico se aplica para recolectar, organizar, examinar e interpretar datos de carácter cuantitativo con el objetivo de conseguir resultados que sean seguros y objetivos. Investigaciones recientes han destacado que el empleo de la estadística en estudios sociales posibilita confirmar los resultados y determinar relaciones entre variables de forma objetiva. Este método posibilita que la información se represente a través de gráficos, tablas y medidas estadísticas, lo cual hace más fácil entender los datos. Esto posibilitará examinar, con herramientas estadísticas, los niveles de satisfacción laboral y clima organizacional (Ceballos et al., 2022).

La metodología estadística se utilizó en el presente estudio para procesar la información adquirida a partir de encuestas realizadas a los funcionarios públicos. Se procesaron las respuestas del cuestionario aplicado a los 129 servidores del GAD Municipal de Santiago de Pillaro mediante el cálculo de frecuencias absolutas y porcentajes, clasificando los resultados en tres niveles (bajo, medio y alto) para cada variable, dimensión e indicador.

3.3. Enfoque de la Investigación

La investigación se comprende de una investigación correlacional con un enfoque cuantitativo.

3.3.1 Enfoque Cuantitativo

Según Monje (2011) como se cita en Sánchez y Larrea (2022), el enfoque cuantitativo tiene la intención de explicar los fenómenos de estudios numéricos o estadísticos ya que se desprenden la capacidad de predicción, la aplicación de técnicas de manipulación y el control de los hechos o acontecimientos a través de datos.

En este sentido el enfoque cuantitativo respondió a cumplir con la medición del clima y a reconocer la satisfacción desde el planteamiento estadístico, es decir, usando encuestas y datos que permitan desarrollar lo previsto en los objetivos específicos de la investigación.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

3.4.1 Encuestas.

Según Arias (2020), las encuestas son instrumentos de investigación empleados para recolectar datos e información de forma organizada y sistemática. Se caracterizan por estar compuestos por un conjunto de preguntas elaboradas con el propósito de obtener respuestas de los participantes.

Para lo cual se tomó una muestra censal, realizando preguntas sobre relaciones interpersonales, autonomía, reconocimiento, satisfacción con las condiciones de trabajo, con las relaciones laborales, con el desarrollo profesional, lo que permitió reconocer el nivel de clima y satisfacción de los servidores del GAD Municipal Santiago de Píllaro.

3.4.2 Cuestionario

Un 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 (M. Medina et al., 2023).

En este sentido, para obtener datos precisos se elaboró de manera estructurada un cuestionario con 40 ítems utilizando una escala tipo Likert y se aplicó mediante una encuesta a los 129 servidores del área administrativa del GAD Municipal Santiago de Píllaro con el fin de identificar su percepción tanto en el clima organizacional como en la satisfacción laboral.

3.4.3 Escalas de medición y valoración

3.4.3.1. Escalas de Medición.

Se utilizó una escala de Likert simple la cual permitió mantener un nivel de respuestas cerradas y estandarizar los datos que permiten construir una estadística apropiada y reconocer patrones de comportamiento entre los encuestados. Escala visible y explicada en el *ANEXO A, Tabla 6*. La escala Likert es un instrumento de

medición de actitudes compuesto por afirmaciones ante las cuales el respondiente manifiesta su grado de acuerdo o desacuerdo, siendo ampliamente utilizado en investigaciones sobre clima y satisfacción laboral (Robbins y Judge, 2009).

3.4.3.2. Escala de Valoración de Datos

Para la valoración e interpretación de los datos obtenidos a través del instrumento de medición, se empleó la técnica de baremación. El baremo es una norma cuantitativa que se establece después de un proceso de investigación denominado estandarización o normalización de un instrumento, y puede ser expresado en puntuación ponderada bajo el criterio que adopte el investigador (Sánchez et al., 2018, como se citó en Montañez y Palma, 2023).

A partir de ello, el baremo puede definirse como una regla clara formulada para un instrumento determinado que permite medir o calificar una variable y sus respectivas dimensiones, debiendo estar alineado con los objetivos propuestos por el investigador (Montañez y Palma, 2023). Para llevar a cabo la presente investigación se estableció en los siguientes intervalos como: bajo, medio y alto. Como se muestra en el *ANEXO A, Tabla 7*.

3.5. Población y Muestra

3.5.1 Población

La población hace más a un grupo específico de personas que forman parte del estudio y que cumplen con ciertas características que están definidas dentro de la investigación (Hernández et al., 2014).

En este caso, la población fue conformada por 129 servidores públicos que pertenecen al área administrativa de la institución en este caso del GAD el cual se rige bajo la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

3.5.2 Muestra

La muestra es un “subgrupo del universo población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (Hernández et al., 2014, p. 173).

Para obtener información precisa, representativa y confiable, evitando sesgos derivados de la selección muestral, se consideró una muestra censal conformada por 129 servidores, lo que permitió la totalidad de la población.

3.6. Procesamiento de la Información

En el desarrollo de la investigación se usó cuestionarios de Google Forms para la ejecución del instrumento, por su efectividad a la hora de recolectar datos de manera masiva. Para el tratamiento de datos, se utilizó baremos de tres niveles y para generar los gráficos estadísticos descriptivos se usó Microsoft Office Profesional Plus para Excel versión 2511. A su vez se usó la herramienta de análisis estadístico IBM SPSS Statistics versión 31.0.2.0 para poder determinar la estadística descriptiva y correlaciones previstas para el cumplimiento de los objetivos previstos.

CAPÍTULO IV.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En el presente trabajo se muestra de manera estructurada y comprensible los hallazgos de la investigación enfocada en el clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector público. Este análisis se llevó a cabo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santiago de Pillaro, donde se evaluó la percepción de los elementos que impactan el rendimiento y bienestar de los servidores.

El capítulo se enfocó en exponer los datos recopilados mediante la encuesta como instrumento de investigación, lo cual se llevó a cabo de manera organizada en tablas y gráficos de diagramas en barra con sus respectivos porcentajes, facilitando así su análisis e interpretación.

4.1. Análisis cuantitativo

4.1.1 Alfa de Cronbach

Tabla 3

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,789	40

En la prueba de Alfa de Cronbach tenemos un 0,789, que representa a un nivel bueno. Esto nos dio a entender que el instrumento aplicado es confiable para su uso dentro de la investigación.

4.1.2 Prueba de Normalidad

Tabla 4

Normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
Clima Organizacional	0,080	129	0,053
Satisfacción Laboral	0,074	129	0,083

En la prueba de normalidad de datos el análisis estadístico de Kolmogorov en clima organizacional tuvo un 0,080 con significancia de 0,053. Como se muestra en la figura 3 de clima organizacional. Por otro lado, en satisfacción laboral se observa un 0,074 con significancia 0,083. Como se evidencia en la figura 4 de satisfacción laboral.

Siendo p mayor a 0,05 en ambas variables, lo que se evidenció que los datos que se presenta son normales, por lo tanto, nos direccionamos al método de correlación de Pearson.

Figura 3

Prueba de normalidad para variable independiente

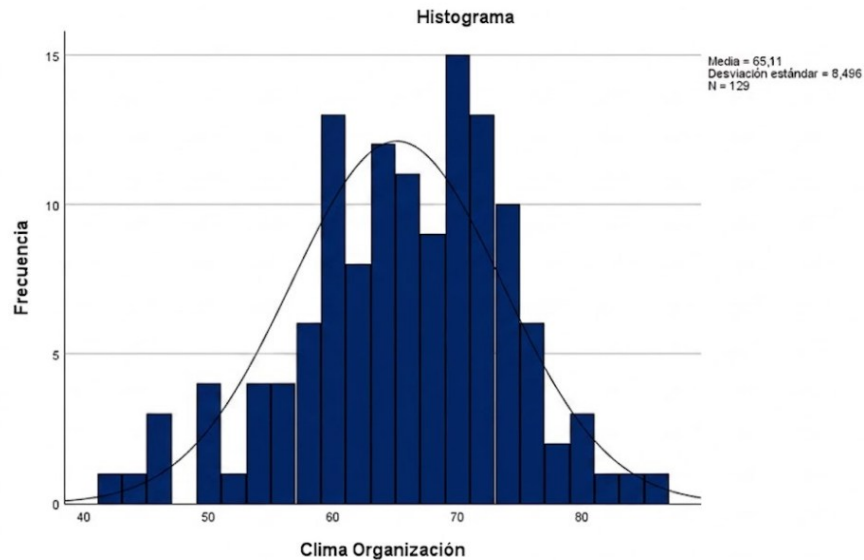
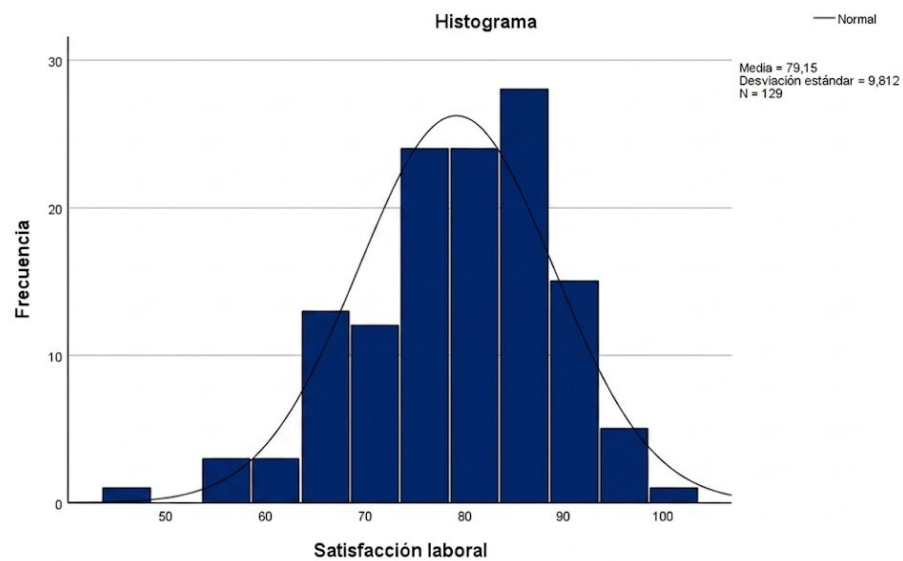


Figura 4

Prueba de normalidad para Variable dependiente



4.2. Análisis e interpretación de resultados

4.2.1 Estadísticos Descriptivos

4.2.1.1. Nivel de Clima Organizacional

En respuesta al Objetivo específico 1 se presentaron los siguientes resultados:

Figura 5

Frecuencia para la variable Clima Organizacional

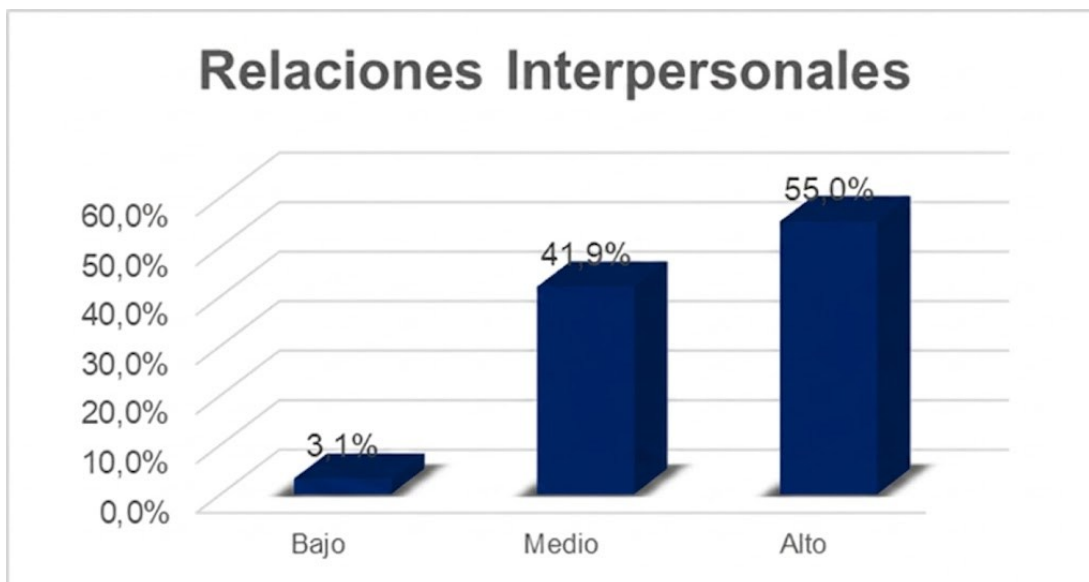


En la figura 5 con relación a clima organizacional, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 0,8% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 51,9% se encuentra en un nivel medio y el 47,3% se encuentra en un nivel alto.

A partir del análisis, se pudo evidenciar que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los servidores. La percepción de los colaboradores en su entorno especialmente en factores como la convivencia laboral, la comunicación y las relaciones interpersonales que inciden en su bienestar. En esta línea, los hallazgos obtenidos demuestran que el clima organizacional tiene un impacto considerable en la satisfacción laboral.

Figura 6

Frecuencia para la dimensión Relaciones Interpersonales

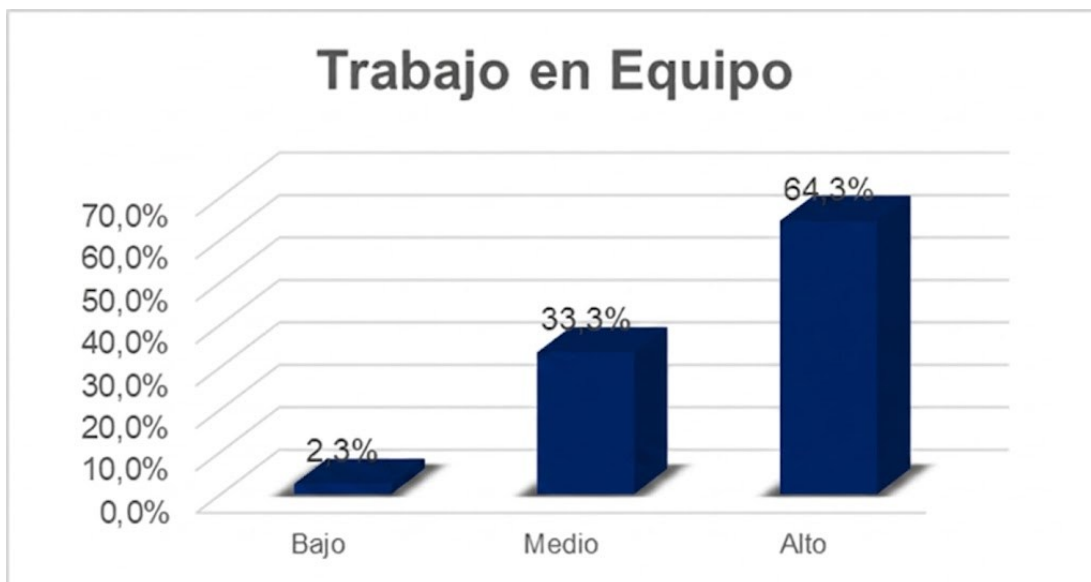


En la figura 6 con relación a las relaciones interpersonales, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 3,1% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 41,9% se encuentra en un nivel medio y el 55,0% se encuentra en un nivel alto.

Las relaciones interpersonales son las que tienen gran predominancia favorable entre el impacto de los servidores. Además, los mismos resultados muestran que las relaciones interpersonales se encuentran en un nivel alto el cual incide en la satisfacción de los servidores. Esto demostró que existe una convivencia aceptable entre los miembros de la institución.

Figura 7

Frecuencia para el indicador Trabajo en equipo

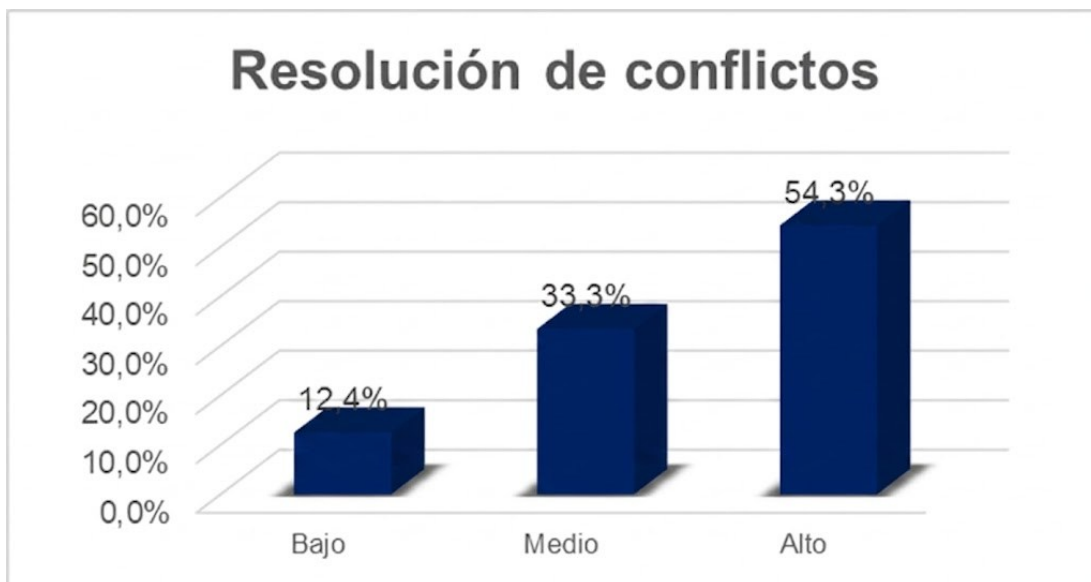


En la figura 7 con relación al trabajo en equipo, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 2,3% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 33,3% se encuentra en un nivel medio y el 64,3% se encuentra en un nivel alto.

El trabajo en equipo es un elemento muy importante dentro del clima organizacional ya que impacta de forma directa en la satisfacción laboral de los servidores, lo que demostró que la colaboración, la integración y un buen respaldo de cada uno contribuyen al bienestar institucional.

Figura 8

Frecuencia para el indicador Resolución de conflictos



En la figura 8 con relación a resolución de conflictos, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 12,4% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 33,3% se encuentra en un nivel medio y el 54,3% se encuentra en un nivel alto.

La manera en la se maneja la resolución de conflictos es un aspecto importante dentro de las instituciones. En este sentido, se evidenció que la percepción de estabilidad y la armonía en el lugar de trabajo ayuda a los servidores a reducir tensiones y a su vez mejorar el clima organizacional fortaleciendo los equipos y las relaciones laborales.

Figura 9

Frecuencia para el indicador Respeto y valores

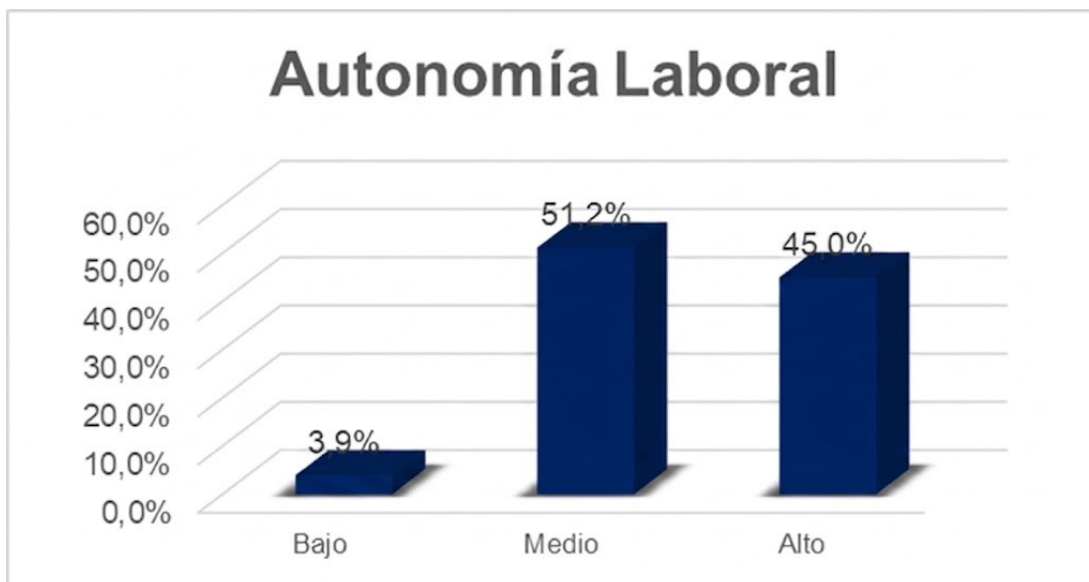


En la figura 9 con relación a respeto y valores, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 14,0% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 34,1% se encuentra en un nivel medio y el 51,9% se encuentra en un nivel alto.

Dentro de la institución el respeto y valores son elementos muy importantes ya que estos conforman un buen clima organizacional influyendo también en el bienestar de los servidores. En este contexto, los resultados evidenciaron que en el entorno que ellos se encuentran se fomenta buenos principios que contribuyen a su bienestar.

Figura 10

Frecuencia para la dimensión Autonomía Laboral

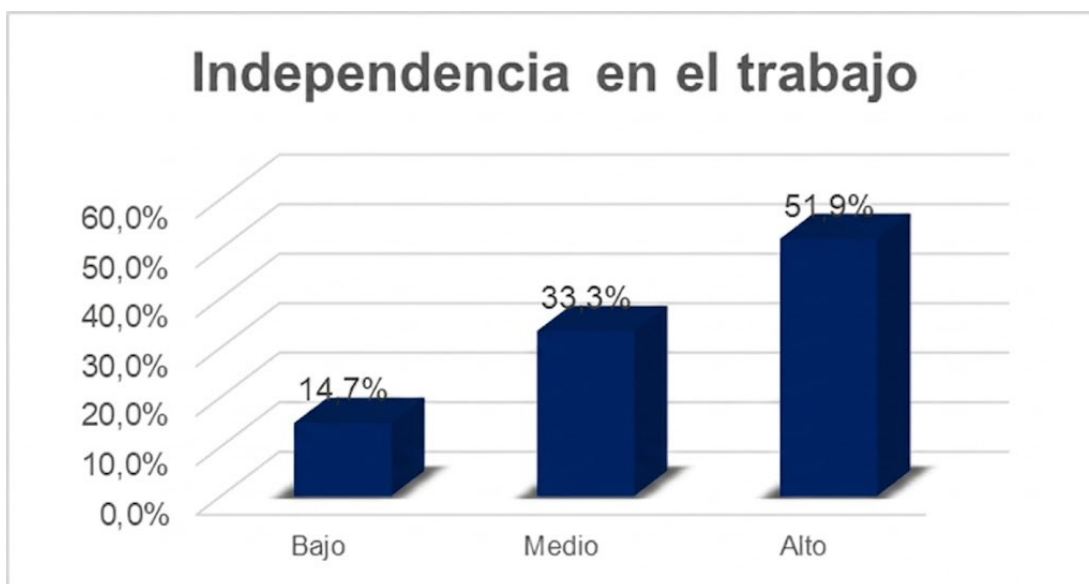


En la figura 10 con relación a la autonomía laboral, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 3,9% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 51,2% se encuentra en un nivel medio y el 45,0% se encuentra en un nivel alto.

La autonomía laboral en el trabajo permite a los servidores hacer elecciones y llevar a cabo sus tareas con mayor libertad. En este contexto, se evidenció que en la dimensión predomina un nivel medio donde los servidores percibieron que existe oportunidades para actuar con cierta libertad para desarrollar sus actividades, aunque existen brechas que se puede mejorar para tomar en cuenta su participación en la toma de decisiones.

Figura 11

Frecuencia para el indicador Independencia en el trabajo

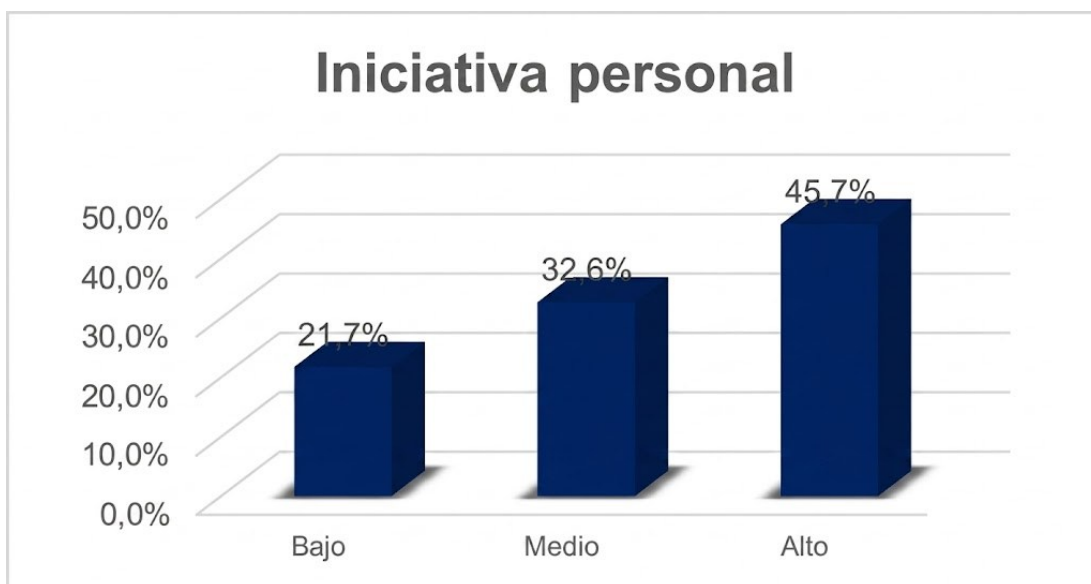


En la figura 11 con relación a la independencia en el trabajo, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 14,7% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 33,3% se encuentra en un nivel medio y el 51,9% se encuentra en un nivel alto.

La independencia en el trabajo se puede deducir como un elemento el cual permite la capacidad de decidir y aceptar responsabilidades mejorando el clima organizacional. En este sentido, los resultados evidenciaron predominancia en un nivel alto por lo que los servidores perciben confianza y el respaldo oportuno para actuar con autonomía en ciertas actividades.

Figura 12

Frecuencia para el indicador Iniciativa personal



En la figura 12 con relación a la iniciativa personal, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 21,7% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 32,6% se encuentra en un nivel medio y el 45,7% se encuentra en un nivel alto.

La iniciativa personal es un factor clave en el clima organizacional porque los impulsa a la participación. En este contexto, la percepción de los servidores en este indicador se encuentra en un nivel alto, evidenciando que la institución los estimula a la participación y compromiso de sus actividades.

Figura 13

Frecuencia para el indicador Responsabilidad asignada

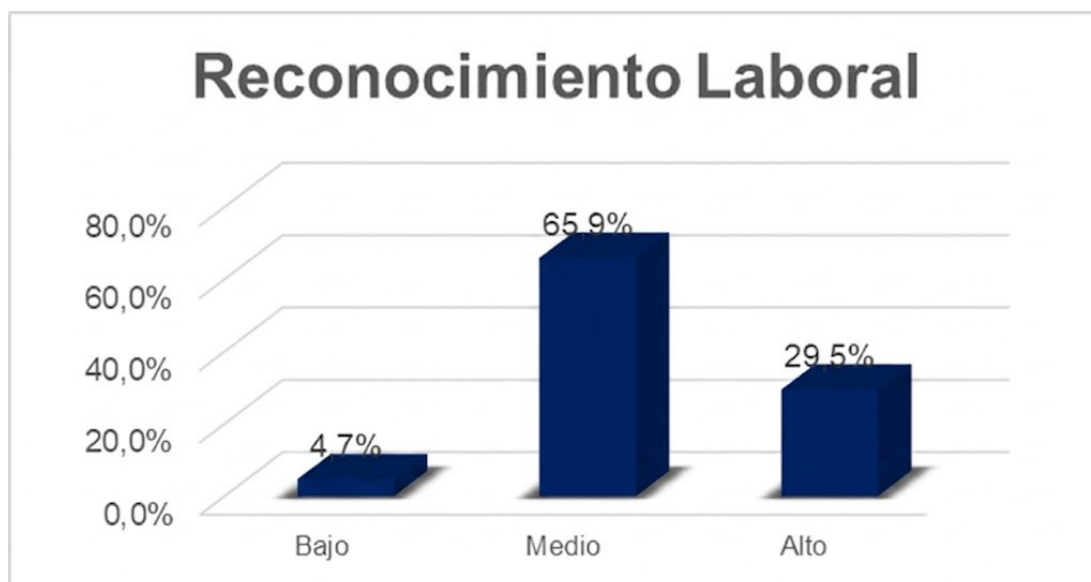


En la figura 13 con relación a la responsabilidad asignada, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 17,1% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 34,1% se encuentra en un nivel medio y el 48,8% se encuentra en un nivel alto.

La responsabilidad asignada a los servidores ayuda a que entiendan mejor sus roles y expectativas. En este contexto, los resultados predominaron en un nivel alto demostrando que la institución promueve la responsabilidad en sus servidores para el cumplimiento de sus funciones.

Figura 14

Frecuencia para la dimensión Reconocimiento Laboral

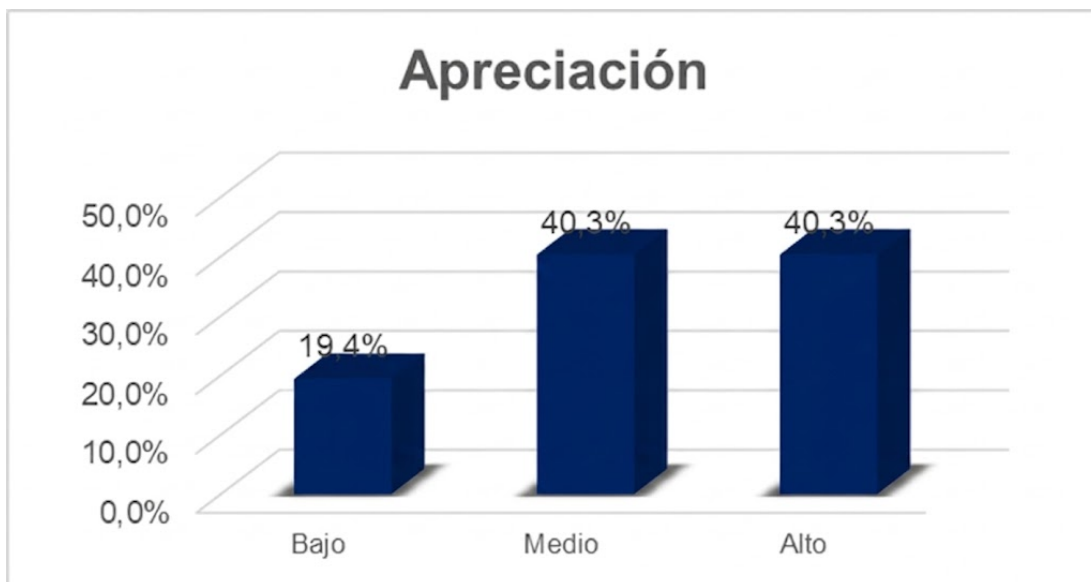


En la figura 14 con relación al reconocimiento laboral, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 4,7% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 65,9% se encuentra en un nivel medio y el 29,5% se encuentra en un nivel alto.

La falta o la escasez de reconocimiento puede llevar a la desmotivación, mientras que una correcta aplicación de esta mejora el compromiso hacia la organización. Por lo tanto, los hallazgos permitieron evidenciar que la percepción de los servidores en esta dimensión se encuentra en un nivel medio demostrando que, aunque existe solidez del reconocimiento, todavía queda un margen amplio para optimizar el rendimiento institucional. Debido a la naturaleza de la institución, es importante resaltar que el reconocimiento monetario es nulo o escaso, por lo que también afecta a la evaluación de esta dimensión.

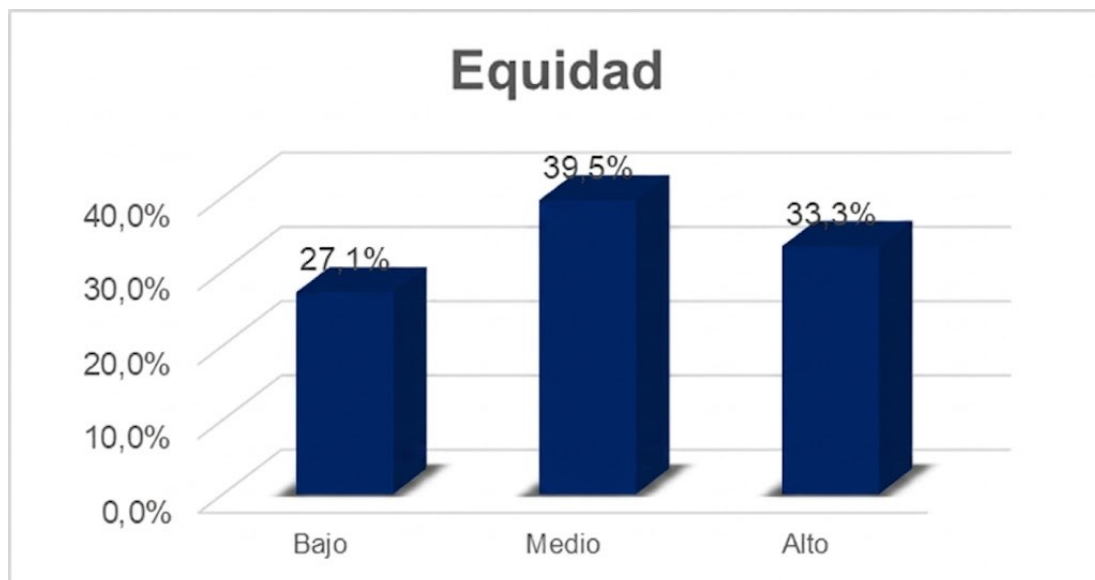
Figura 15

Frecuencia para el indicador Apreciación



En la figura 15 con relación a la apreciación, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 19,4% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 40,3% se encuentra en un nivel medio y el 40,3% se encuentra en un nivel alto.

La apreciación brindada a los servidores es un componente importante dentro de la satisfacción laboral generando un efecto de compromiso y motivación. En este contexto, la percepción de los servidores se divide de manera igualitaria en los niveles medio y alto ya que por un lado a unos los felicitan por su óptimo desempeño y otros solo son tomados en cuenta cuando cometen un error.

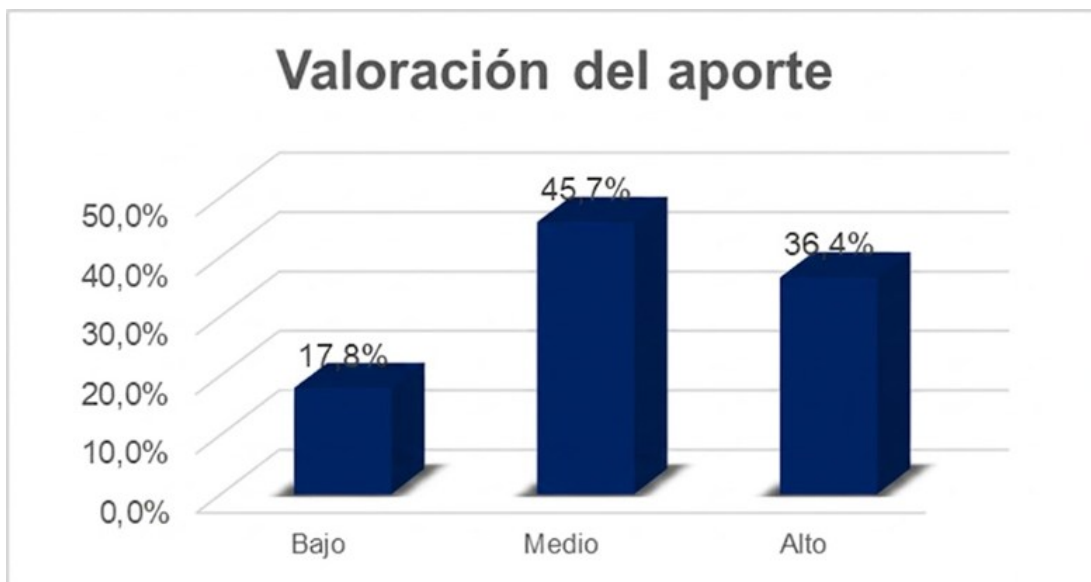
Figura 16*Frecuencia para el indicador Equidad*

En la figura 16 con relación a la equidad, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 27,1% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 39,5% se encuentra en un nivel medio y el 33,3% se encuentra en un nivel alto.

Un entorno que se distingue por su equidad fomenta la confianza y disminuye la posibilidad de conflictos internos, lo que contribuye a la estabilidad en el empleo. De esta manera, los hallazgos muestran que la percepción de equidad se encuentra en un nivel medio demostrando que la institución consolida la justicia laboral asegurando la armonía en la institución.

Figura 17

Frecuencia para el indicador Valoración del aporte



En la figura 17 con relación a la valoración del aporte, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 17,8% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 45,7% se encuentra en un nivel medio y el 36,4% se encuentra en un nivel alto.

La valoración del aporte individual dentro de la institución no solo es clave para el clima organizacional, sino que también afecta en la forma que los servidores perciben su valor y utilidad. Por lo que en los hallazgos destacó más el nivel medio evidenciando que el servidor al ser valorado por su esfuerzo su motivación y satisfacción tiende a crecer.

Tasa de Satisfacción Laboral

En respuesta al Objetivo específico 2 se identificó los siguientes resultados:

Figura 18

Frecuencia para la variable Satisfacción Laboral

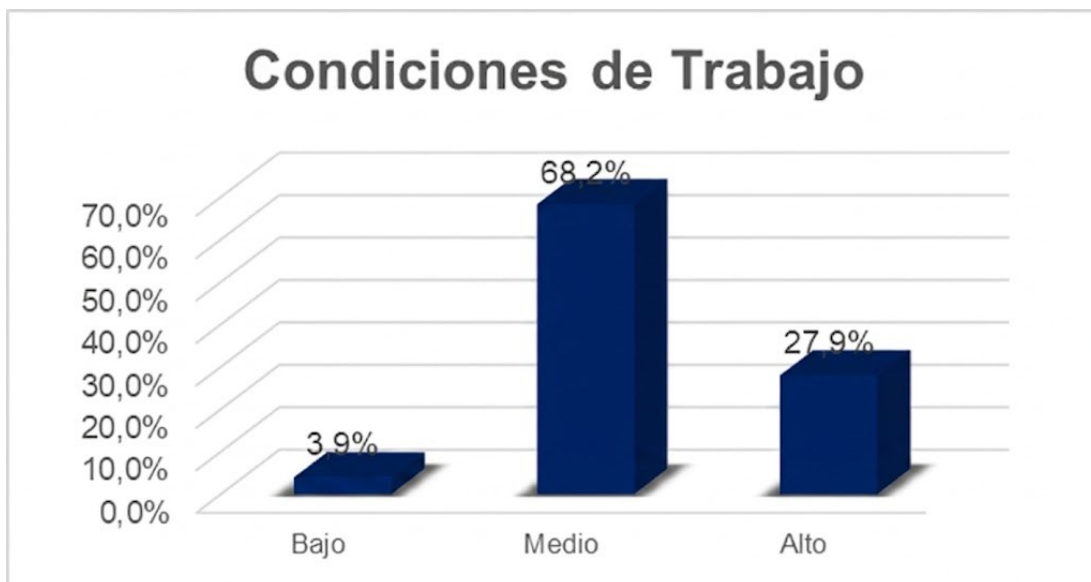


En la figura 18 con relación a la satisfacción laboral, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 0,8% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 53,5% se encuentra en un nivel medio y el 45,7% se encuentra en un nivel alto.

La satisfacción laboral es la consecuencia de la interacción de varios elementos del clima organizacional, como las relaciones interpersonales, la comunicación y el reconocimiento laboral. En esta línea, los hallazgos demostraron que la percepción de los servidores se encuentra en un nivel medio evidenciando que existe conformidad en su trabajo.

Figura 19

Frecuencia para la dimensión Condiciones de Trabajo

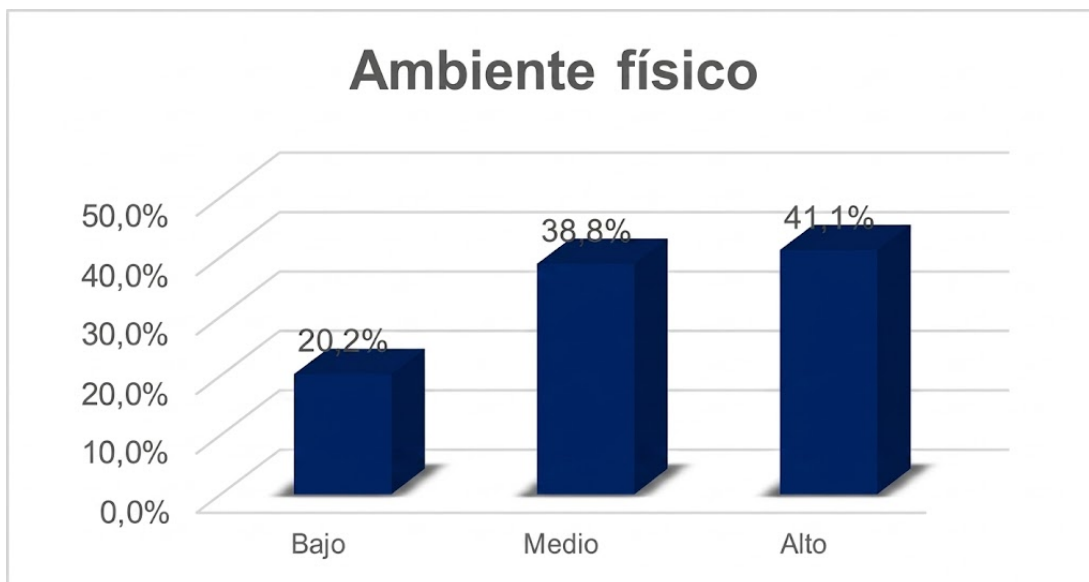


En la figura 19 con relación a las condiciones de trabajo, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 3,9% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 68,2% se encuentra en un nivel medio y el 27,9% se encuentra en un nivel alto.

Las condiciones de trabajo óptimas que se presentan en la institución pueden causar satisfacción en los servidores. Por lo que, los resultados evidenciaron un nivel medio demostrando que el entorno físico en el que se encuentran cubre las necesidades básicas para su desempeño.

Figura 20

Frecuencia para el indicador Ambiente físico

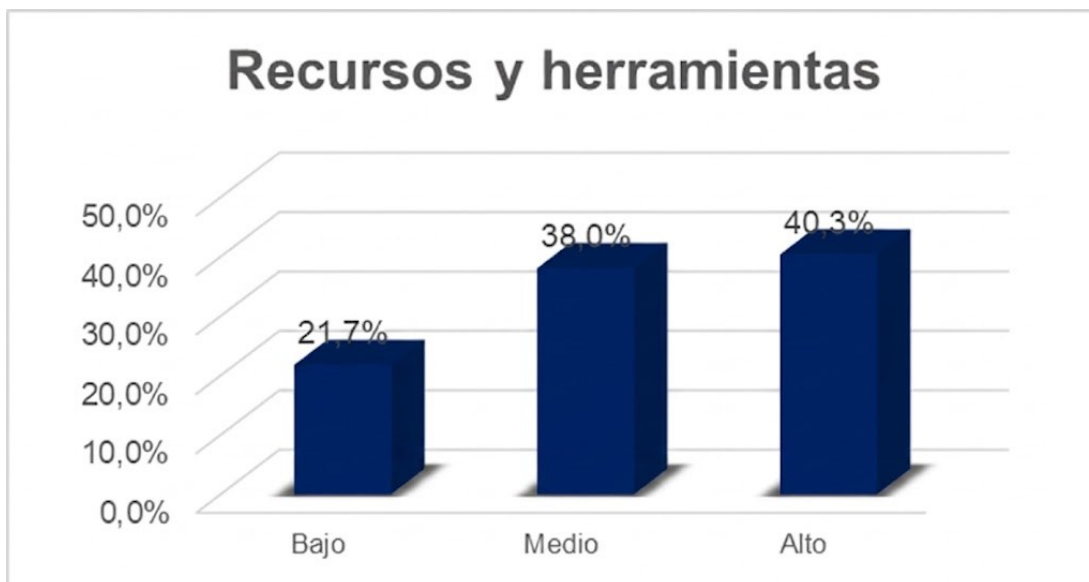


En la figura 20 con relación al ambiente físico, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 20,2% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 38,8% se encuentra en un nivel medio y el 41,1% se encuentra en un nivel alto.

El ambiente físico tiene una conexión directa con el grado de satisfacción de los empleados, dado que las circunstancias del espacio afectan el bienestar, la protección y el rendimiento de los servidores. En este sentido, los hallazgos demostraron que contar con áreas adecuadas y efectivas ayuda a enriquecer la percepción dentro de la organización. Por lo tanto, los resultados muestran que el entorno físico se encuentra en un nivel alto destacando que es un aspecto importante que impacta la satisfacción laboral.

Figura 21

Frecuencia para el indicador Recursos y herramientas

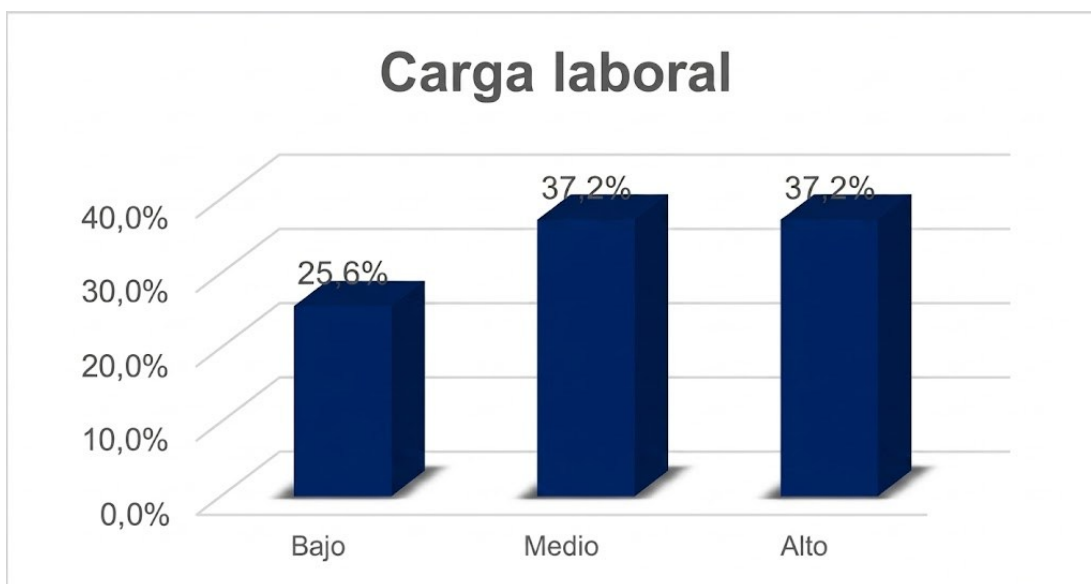


En la figura 21 con relación a recursos y herramientas, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 21,7% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 38,0% se encuentra en un nivel medio y el 40,3% se encuentra en un nivel alto.

Dentro de la institución los recursos y herramientas idóneos favorecen una realización de actividades efectivas en su trabajo. Los resultados demostraron que la percepción de los servidores en este indicador se encuentra en un nivel alto evidenciando que existe una buena disponibilidad de recursos y herramientas para el cumplimiento de sus actividades.

Figura 22

Frecuencia para el indicador Carga laboral

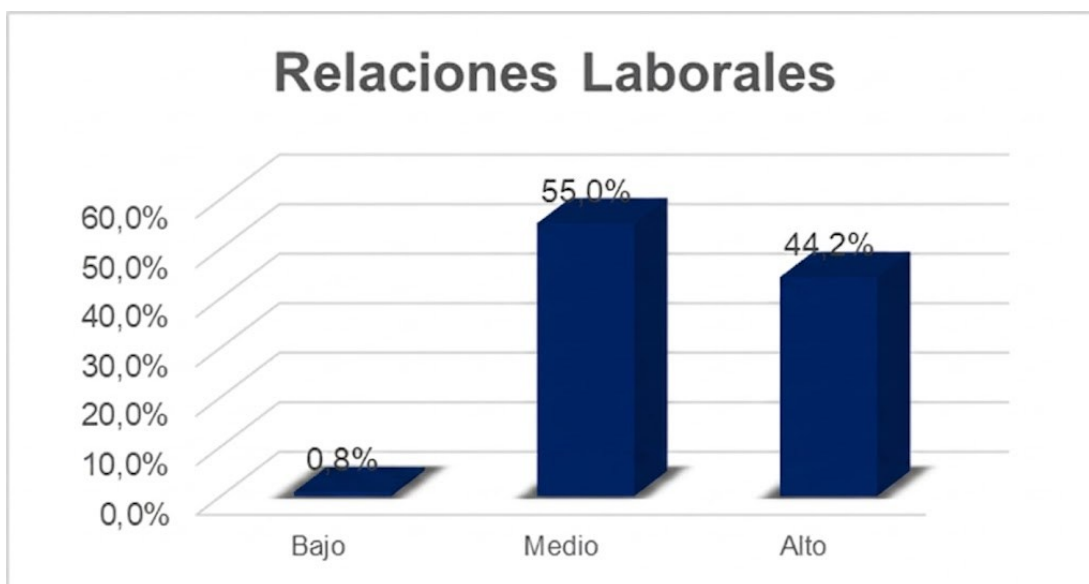


En la figura 22 con relación a la carga laboral, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 25,6% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 37,2% se encuentra en un nivel medio y el 37,2% se encuentra en un nivel alto.

La carga laboral es un elemento en la satisfacción del servidor por el hecho de cómo se distribuye las responsabilidades para ayudar a prevenir cargas psicológicas. En este contexto, la percepción de los servidores se encuentra divididas en la existencia de equilibrio de la carga de trabajo en la jornada laboral y la disponibilidad de tiempo suficiente para completar sus tareas sin recurrir a horas adicionales.

Figura 23

Frecuencia para la dimensión Relaciones Laborales

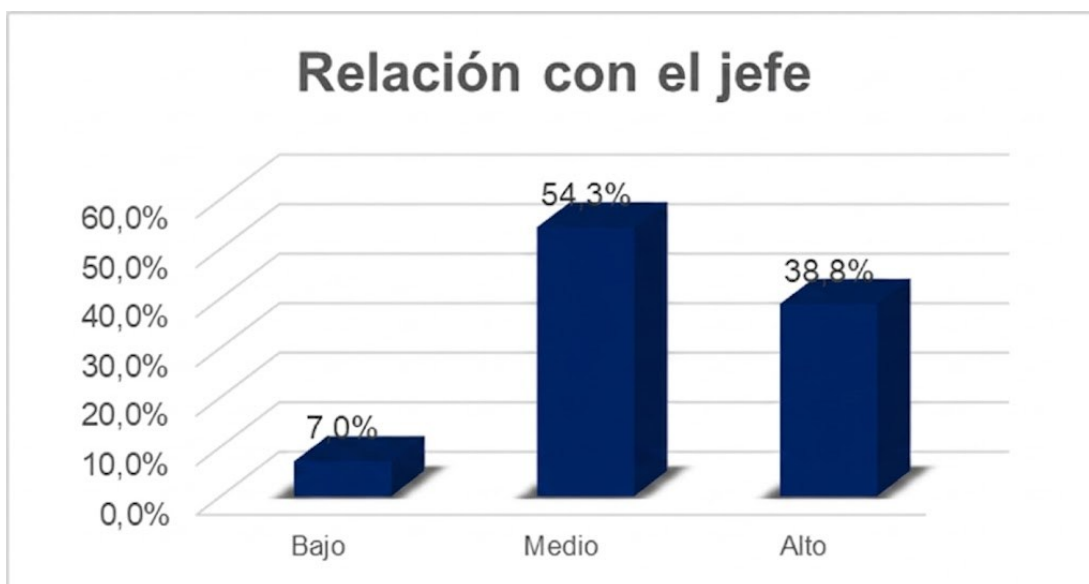


En la figura 23 con relación a las relaciones laborales, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 0,8% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 55,0% se encuentra en un nivel medio y el 44,2% se encuentra en un nivel alto.

Las relaciones laborales están relacionadas de manera significativa, que se entienden como la interacción entre los diferentes participantes de una organización. Por lo que, los hallazgos se sitúan en un nivel medio evidenciando que de acuerdo a la percepción de los servidores existe un ambiente donde prevalecen la cooperación y el respeto.

Figura 24

Frecuencia para el indicador Relación con el jefe

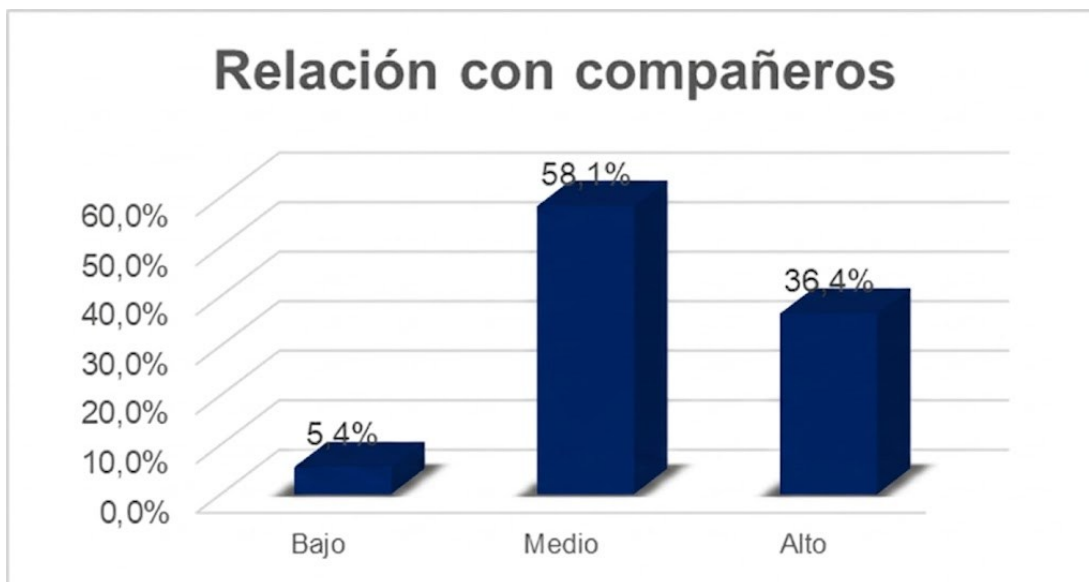


En la figura 24 con relación a la relación con el jefe, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 7,0% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 54,3% se encuentra en un nivel medio y el 38,8% se encuentra en un nivel alto.

La relación con el jefe es un factor importante dentro de la institución. En los hallazgos se evidenció que este indicador destaca más, en el nivel medio. Ya que los servidores percibieron que relacionarse de una buena manera con los superiores ayuda a mejorar la confianza, el respeto y contribuye a una buena comunicación dentro de su trabajo.

Figura 25

Frecuencia para el indicador Relación con compañeros

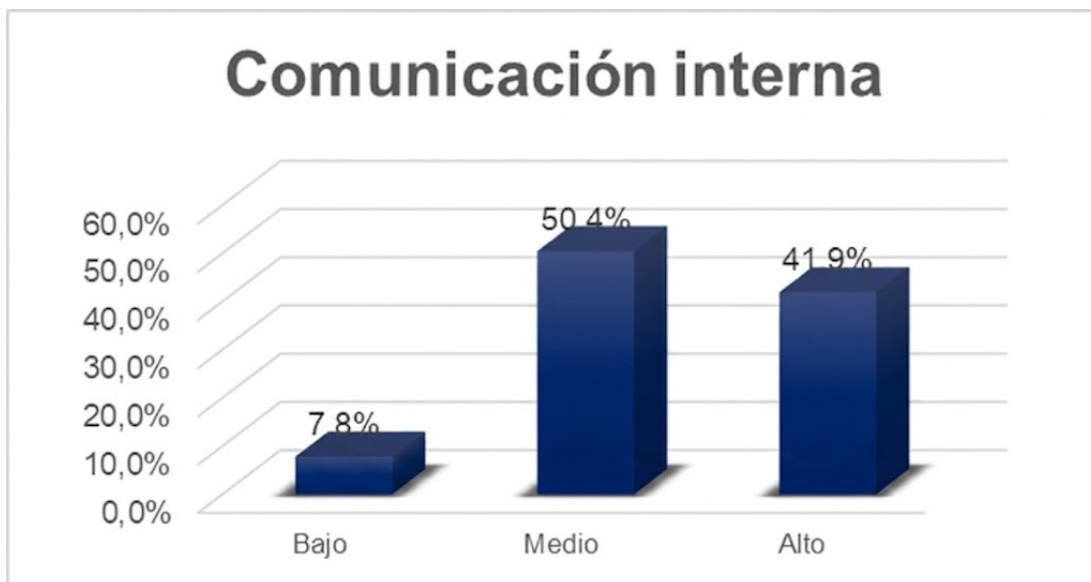


En la figura 25 con relación a la relación con compañeros, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 5,4% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 58,1% se encuentra en un nivel medio y el 36,4% se encuentra en un nivel alto.

Tener una buena relación con los compañeros fomenta a la participación, la colaboración y el trabajo en equipo. En este contexto, la percepción de los servidores en este indicador se sitúa en un nivel medio, demostrando que al mantener relaciones laborales positivas contribuye a disminuir conflictos.

Figura 26

Frecuencia para el indicador Comunicación interna

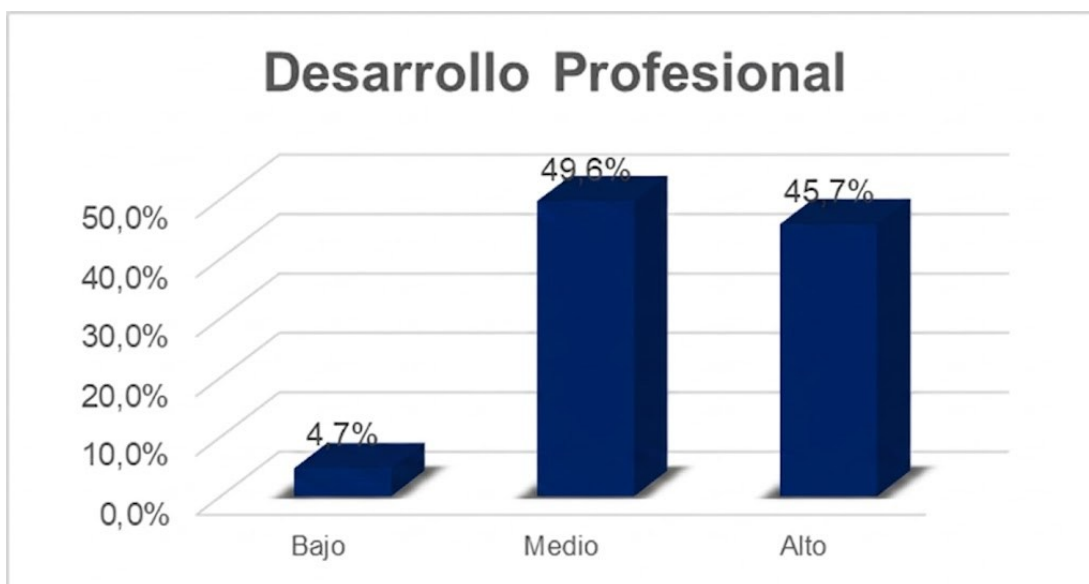


En la figura 26 con relación a la comunicación interna, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 7,8% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 50,4% se encuentra en un nivel medio y el 41,9% se encuentra en un nivel alto.

La comunicación interna representa un pilar esencial en la satisfacción laboral, ya que permite el flujo de información y la integración de tareas. Por lo que en los hallazgos la percepción de los servidores se situó en un nivel medio, evidenciando que una comunicación refuerza la confianza y el compromiso entre los empleados.

Figura 27

Frecuencia para la dimensión Desarrollo Profesional

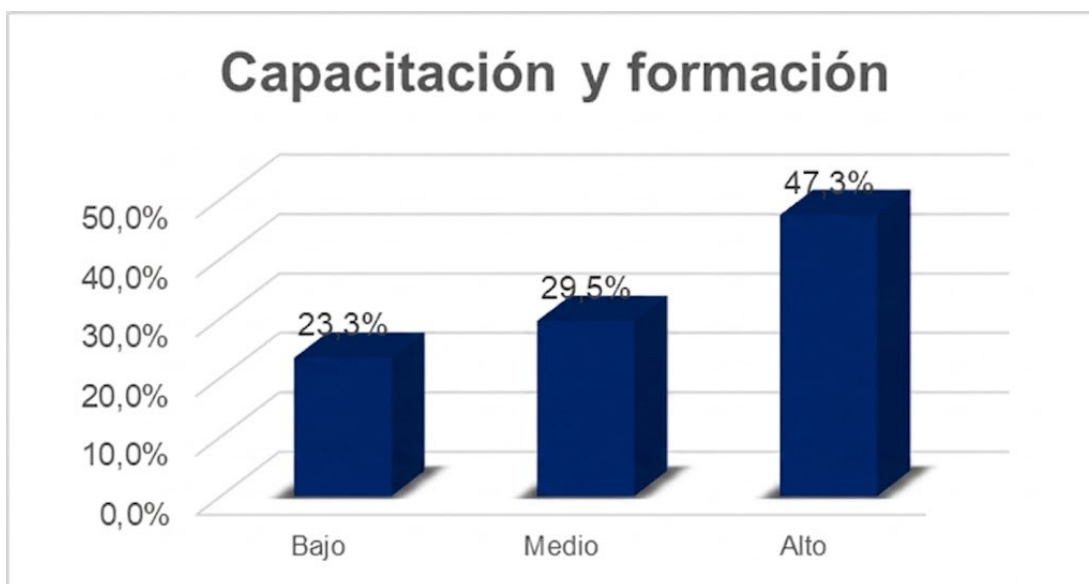


En la figura 27 con relación al desarrollo profesional, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 4,7% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 49,6% se encuentra en un nivel medio y el 45,7% se encuentra en un nivel alto.

El desarrollo profesional se considera un elemento fundamental, ya que brinda a los empleados la oportunidad de proyectar su progreso dentro de la entidad. En este contexto, la percepción de los servidores se situó en un nivel medio, evidenciando que las oportunidades de desarrollo mejoran la motivación, el compromiso y la permanencia en su trabajo.

Figura 28

Frecuencia para el indicador Capacitación y formación

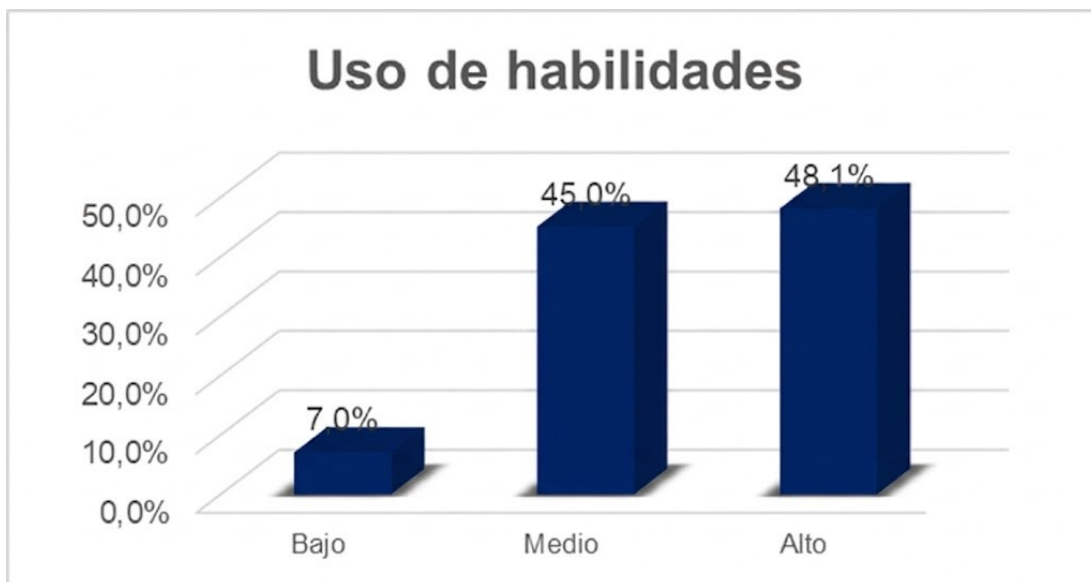


En la figura 28 con relación a la capacitación y formación, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 23,3% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 29,5% se encuentra en un nivel medio y el 47,3% se encuentra en un nivel alto.

La capacitación y formación favorece a un incremento de aprendizajes además de adquirir habilidades impulsando el desarrollo profesional. En este sentido los hallazgos demostraron que la percepción de los servidores en este indicador se situó en un nivel alto, evidenciando que las oportunidades que genera la institución aumentan el compromiso de los servidores.

Figura 29

Frecuencia para el indicador Uso de habilidades

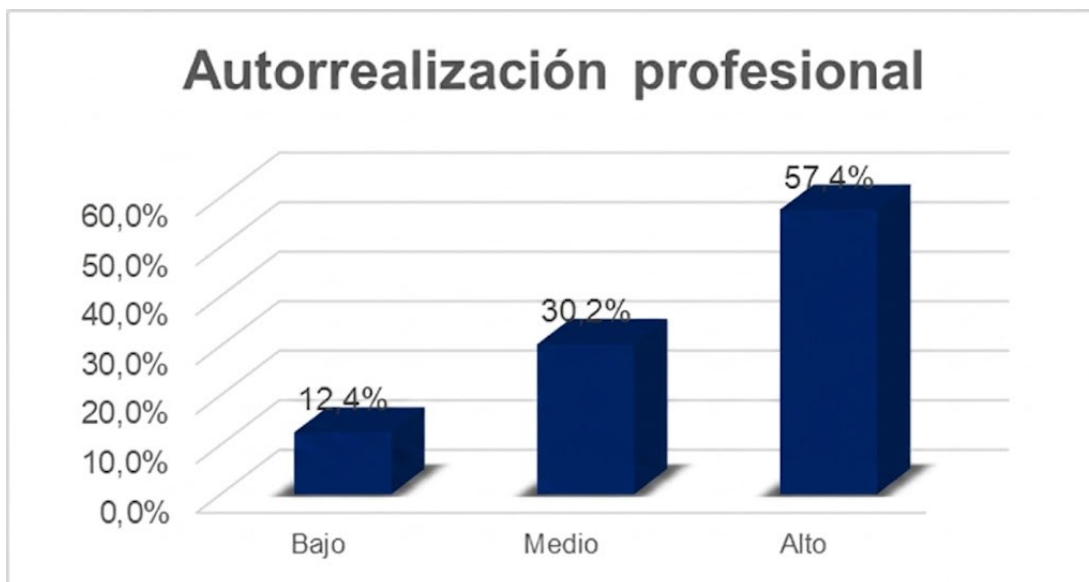


En la figura 29 con relación al uso de habilidades, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 7,0% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 45,0% se encuentra en un nivel medio y el 48,1% se encuentra en un nivel alto.

El uso de habilidades es un elemento fundamental que se presenta en los servidores generando un beneficio en el potencial humano dentro de la institución. Por lo tanto, los hallazgos demostraron que la percepción de los servidores en este indicador se situó en un nivel alto, evidenciando que la aplicación de sus destrezas y conocimientos son un motor clave para la satisfacción laboral y crecimiento institucional.

Figura 30

Frecuencia para el indicador Autorrealización profesional



En la figura 30 con relación a la autorrealización profesional, se puede observar el grado de respuestas que se han obtenido. En este sentido el 12,4% de los encuestados representa el nivel bajo, mientras que un 30,2% se encuentra en un nivel medio y el 57,4% se encuentra en un nivel alto.

Dentro de la institución la autorrealización profesional tiene una gran relación con la satisfacción laboral porque fomenta el desarrollo y la mejora profesional continua. En este contexto, la percepción de los servidores se situó en un nivel alto, evidenciando que contar con personal motivado es clave para el cumplimiento de metas institucionales.

4.2.2 Correlación

4.2.2.1. Correlación entre la Clima Organizacional y Satisfacción

Laboral.

En respuesta al Objetivo específico 3 se presentó los siguientes resultados:

Tabla 5

Correlación para variables independiente y dependiente

Relación	Correlación de Pearson	Sig.	N
Clima Organizacional ↔ Satisfacción Laboral	0,600	<,001	129

En la correlación de ambas variables tanto independiente como dependiente se observa un grado de correlación de Pearson de 0,600 con significancia <,001.

4.2.2.2. Análisis de la relación entre el Clima Organizacional y

Satisfacción Laboral.

En respuesta al objetivo general se presentó los siguientes resultados:

El nivel respecto a las dos variables se puede mencionar que el grado de correlación (0,600) es positiva y ligeramente fuerte por lo tanto se afirmó que sí existe correlación entre las dos variables clima organizacional y satisfacción laboral. Por lo tanto, a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral. Este hallazgo señaló que las condiciones del entorno laboral en la institución influyen de forma concreta y medible en el bienestar de sus integrantes, convirtiendo la gestión del clima organizacional en una prioridad estratégica para la calidad del servicio público municipal.

4.3. Discusión

A continuación, se contrastaron los hallazgos de la investigación con los antecedentes científicos revisados, con el propósito de interpretar el significado de los resultados obtenidos en el contexto del GAD Municipal Santiago de Pillaro.

En este sentido, Tinoco (2023), en su investigación, reportó un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,755, confirmando una relación directa, significativa y alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En este contexto, el coeficiente obtenido en el presente estudio es ligeramente menor (correlación de Pearson = 0,600), las dos investigaciones coinciden en señalar que el mejoramiento del

clima organizacional incide de manera proporcional y estadísticamente sostenida en el incremento de la satisfacción de los colaboradores.

En la misma línea, Solís-Saavedra (2024), en su revisión sistemática sobre clima organizacional, satisfacción laboral y percepción de calidad del servicio en empleados públicos, concluyó que el clima organizacional es determinante para generar niveles adecuados de satisfacción laboral. En consonancia con ello, los resultados del GAD Municipal Santiago de Píllaro confirmaron que a una percepción media-alta del clima organizacional le correspondió, de manera análoga, un nivel medio-alto de satisfacción laboral, reforzando la tesis de que ambas variables se comportan de forma proporcional en contextos del sector público.

Asimismo, Cortez (2023), en su revisión sistemática sobre clima organizacional y satisfacción laboral, concluyó que un clima corporativo positivo sustentado en factores como la comunicación, el liderazgo y las condiciones de trabajo contribuye al desempeño y bienestar de los empleados, mientras que un clima deteriorado genera conflictos y baja productividad. Estos hallazgos son concordantes con los del presente estudio, en el que las relaciones interpersonales, que engloban precisamente la comunicación y la dinámica grupal, constituyeron la dimensión mejor valorada del clima organizacional, evidenciando que dichos factores mantienen una influencia transversal sobre el bienestar de los servidores.

De manera similar, Santiago (2023), en su estudio sobre la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo del Perú, encontró que el 58% del personal reportó únicamente un nivel regular de satisfacción, identificando el reto que demanda el puesto como el elemento más positivo. De manera similar, en el presente estudio el desarrollo profesional y la autorrealización profesional emergieron como las dimensiones de mayor fortaleza dentro de la satisfacción laboral, con el 57,4% de los servidores en nivel alto, lo que sugiere que, en el sector público latinoamericano, los trabajadores valoran especialmente las dimensiones vinculadas al crecimiento y el desafío cognitivo por encima de factores extrínsecos.

Por su parte, Burbano y Campi (2022), al estudiar el clima organizacional y la satisfacción laboral en los GAD Municipales del Ecuador, detectaron que el 74,9% de

los funcionarios se encontraba en rangos de satisfacción inferiores a los óptimos, señalando al no reconocimiento del trabajo, la escasa autonomía y las limitadas posibilidades de promoción como principales causas de insatisfacción. Este hallazgo guarda correspondencia directa con los resultados obtenidos en el presente estudio, donde el reconocimiento laboral fue la dimensión más débil del clima organizacional, con el 65,9% de los servidores en nivel medio, confirmando que esta deficiencia constituye un patrón estructural en las instituciones municipales del Ecuador que requiere atención prioritaria desde la Gestión del Talento Humano.

No obstante, Condor (2018), en su investigación sobre gestión de la comunicación interna y clima organizacional en el sector público, reportó una correlación de Pearson de $r = 0,959$ entre ambas variables, evidenciando además que el 56,5% de los encuestados percibía una comunicación interna ineficaz y que el promedio del clima organizacional era calificado como desfavorable. En contraste, el presente estudio encontró que la comunicación interna alcanzó niveles medios y altos en la mayoría de los servidores del GAD Municipal Santiago de Pillaro, lo que podría explicarse por los avances normativos implementados en el sector público ecuatoriano desde la entrada en vigencia de la Norma Técnica para la Medición del Clima Laboral (Acuerdo Ministerial 138, 2018).

CONCLUSIONES

Se analizó la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores del GAD Municipal Santiago de Píllaro, encontrando que hay una correlación de Pearson de 0,600 siendo positiva moderada a fuerte entre ambas variables: a medida que se percibe un clima organizacional más favorable, incrementa el nivel de satisfacción laboral de los empleados. Este resultado permitió afirmar que las mejoras en el clima laboral de la institución tienen un efecto positivo, proporcional y con una base estadística sólida sobre la satisfacción de sus servidores, lo que respalda la importancia de poner en práctica acciones dirigidas a reforzar el clima organizacional como una estrategia de gestión del talento humano.

Se valoró el nivel de clima organizacional percibido por los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santiago de Píllaro, encontrándose principalmente en niveles medios y altos. Las relaciones interpersonales constituyen la dimensión mejor valorada, debido principalmente a una sólida cultura de trabajo en equipo. La autonomía laboral presenta niveles intermedios, siendo la iniciativa personal el aspecto con menor valoración dentro de esta dimensión. Por otro lado, el reconocimiento laboral es la dimensión que presenta mayores dificultades. La equidad en los procesos de reconocimiento y la valoración de las contribuciones individuales son percibidas por la mayoría de los servidores únicamente en niveles moderados, lo que constituye la principal limitación para el fortalecimiento de un clima organizacional favorable dentro de la institución.

Se midió el grado de satisfacción laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santiago de Píllaro, encontrándose que más de la mitad se ubica en un nivel medio y casi la mitad en niveles altos. El desarrollo profesional constituye la dimensión mejor valorada, siendo la autorrealización profesional el indicador que obtuvo las puntuaciones más elevadas, lo que sugiere que los servidores encuentran sentido y oportunidades de crecimiento en su trabajo. Por otro lado, las condiciones laborales y las relaciones laborales se sitúan en niveles medios. Dentro de estas dimensiones, la carga de trabajo y las relaciones con el jefe

son los indicadores que presentan mayores oportunidades de mejora en cuanto a la satisfacción laboral de los servidores.

Se estableció el nivel de correlación Pearson (0,600) existente entre el clima organizacional y los elementos que afectan la satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal Santiago de Píllaro, encontrándose una correlación moderadamente fuerte y positiva con una notable significancia estadística.

RECOMENDACIONES

Implementar un sistema periódico de medición del clima organizacional y la satisfacción laboral, transformando los resultados obtenidos en planes de acción con objetivos, responsables y plazos definidos, alineados al desarrollo institucional. Esto permitirá potenciar aún más el desarrollo y bienestar del talento humano del GAD Municipal de Santiago de Píllaro.

Promover la autonomía laboral mediante espacios participativos que permitan a los servidores proponer mejoras en los procesos institucionales, fortaleciendo la iniciativa personal y la cultura de mejora continua. Creando espacios donde sus ideas sean tomadas en cuenta y puedan sentirse parte de la institución,

Fortalecer las competencias de liderazgo de jefes y mandos medios a través de programas de capacitación en comunicación, gestión de equipos y retroalimentación constructiva, con el fin de mejorar las relaciones laborales y la satisfacción de los servidores.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Acosta Torres, R. Álvarez Domínguez, M. y Aguilar Villela, A. (2024). *Ética y desarrollo profesional*: (1 ed.). Dextra Editorial.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/249741>
- Alba Vega, C. (Coord.). (2025). *El trabajo del futuro con derechos laborales: diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de las personas trabajadoras por plataformas digitales en la Ciudad de México*: (1 ed.). El Colegio de México.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/287515>
- Arévalo Barrera, M. J. C. U., Quiroz Carhuatanta, M. S. J., y Delgado Bardales, J. M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20instrumentos.pdf>
- Ávila Guamán, L. O. ., Alvarado Ortiz, J. de J. ., Munayco Vivanco, J. C. ., & Reinoso Ortiz, D. D. . (2024). Métodos avanzados de estadística para la investigación en nivel superior: nuevas perspectivas y aplicaciones. *Revista Social Fronteriza*, 4(5), e45494. [https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4\(5\)494](https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4(5)494)
- Béjar Tinoco, V., Madrigal Moreno, F., y Madrigal Moreno, S. (2025). Factores que inciden en el ausentismo laboral y su impacto económico en las organizaciones. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(1), 3022–3032.
https://www.researchgate.net/publication/389666258_Factores_que_inciden_en_el_ausentismo_laboral_y_su_impacto_economico_en_las_organizaciones_Factors_that_affect_work_absenteeism_and_its_economic_impact_on_organizations

- Belduma Garnica, G. A., Toapanta Mendoza, E. O., y González Aguilar, E. L. (2023). La rotación de personal y su incidencia en el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Olmedo. *Política y Conocimiento*, 8(5), 1592–1617. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9338834.pdf>
- Bravo Macías, C. C., Hernández Nariño, A., Negrin Sosa, E., y Palacios Zurita, A. (2020). Comportamiento organizacional con enfoque de sistema en empresas. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890305>
- Bravo Rojas, L. M., Egusquiza Rodriguez, M. J., Ruiz Choque, M., y Manrique Nugent, M. A. L. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 171-184. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>
- Brito, C., Pitre, R., y Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Burbano Cabrera, J. S., y Campi Cevallos, C. F. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de los GADM del Ecuador. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 6(45), 297–312. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol6iss45.2022pp297-312>
- Cabrera Quiroz, C. N., y Córdova Román, D. (2022). Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza filial Bagua, 2022. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103478>
- Cáceres-Lozano, L. F., Acevedo-Cárdenas, J. A., Barrios-Martínez, V. A., Romero-Salinas, L. A., Pérez-Peña, A. G., y Contreras-Pacheco, F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 10(1), 94–111. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/742>
- Caicedo Pinda, A. M. (2023). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral. [Tesis doctoral, Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador].

- Capone, V., Joshanloo, M., & Sang-Ah Park, M. (2023). Job Satisfaction Mediates the Relationship between Psychosocial and Organization Factors and Mental Well-Being in Schoolteachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 593. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010593>
- Ceballos, S. P., Iñiguez, J. E. M., y Salto, I. M. (2022). Recomendaciones para la tutoría académica en tiempos de contingencia. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 13(25). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1240>
- Chiang Vega, Margarita, Cabeza, Fernanda Cecilia, & Rivera Cerda, María José. (2024). Análisis comparativo de los niveles de estrés laboral, satisfacción laboral y conciliación trabajo-familia entre funcionarios de dos instituciones públicas. *RAN (Chillán)*, 10 (1), 53-67. <https://dx.doi.org/10.29393/ran10-4acmm30004>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2.^a ed.). McGraw-Hill. https://www.academia.edu/72153232/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (9.^a ed.). McGraw-Hill. https://www.academia.edu/37005777/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_El_capital_humano_de_las_organizaciones_Idalberto_Chiavenato_Novena_Edici%C3%B3n
- Código Orgánico Organización Territorial Autonomía Descentralización (COOTAD) (2010). *Registro Oficial Suplemento No. 303*. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org.pdf
- Código de Trabajo. (2005). *Suplemento del Registro Oficial 309, 12-V-2023. Suplemento del Registro Oficial 309, 12-V-2023*. <https://atenea.epn.edu.ec/handle/25000/1008>

- Condor, H. O. C. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *COMUNICACIÓN: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 9(1), 25-34. <https://www.redalyc.org/journal/4498/449856234001/>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial No. 449, 20 de Octubre 2008. Tercer Suplemento del Registro Oficial 377, 25-I-2021. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/4083?mode=full>
- Contreras Rodríguez, J. T., y Ureña López, R. F. (2026). Incidencia de los factores organizacionales y estructurales en el clima laboral del GAD Municipal del Cantón Santiago. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/10.\(1\).especial.2026.276-296](https://doi.org/10.26820/reciamuc/10.(1).especial.2026.276-296)
- Cortez Rodríguez, N. N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE. Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Espínola, J. P. S. (2026, enero 22). Método deductivo - Qué es, ejemplos y método Inductivo. Concepto. <https://concepto.de/metodo-deductivo/>
- Espinoza, R., Vera, D., y Lozada, M. (2024). Influencia del liderazgo organizacional en la motivación laboral de los empleados de la empresa Importadora CompuCell. *Polo del Conocimiento*, 9(2), 1–22. <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/11068>
- Fernández Marín, A. M. (2024). Relaciones laborales. *Diálogo social en las organizaciones: (1 ed.)*. Editorial Universidad Alberto Hurtado. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/271938>
- Flores Tang, J. P., y Delgado Bardales, J. M. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 634-647. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608
- García, J. (2024). Fortalecimiento de la calidad del servicio de salud mediante un modelo de gestión institucional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de*

- Ciencias de la Salud. Salud y Vida, 8(15), 16-27.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9310313>
- González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T., y Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- González Fernández, C. Ortiz Pedregosa, J. M. y Vivancos Martín, C. (2025). Modalidades procesales especiales: seguridad social, vacaciones, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo: (1 ed.). LA LEY Soluciones Legales S.A. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/285420>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. D. P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw Hill España 1–634.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008&info=resumen&idioma=SPA>
- Hernández-Gracia, T. J., Duana Avila, D., Martínez Muñoz, E., & Meriño Córdoba, V. H. (2024). Compromiso organizacional en trabajadores de instituciones públicas mexicanas. *Revista De Ciencias Sociales*, 30, 567-579.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v30i.42860>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley & Sons, 2nd ed.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1058365>
- Katz, D., y Kahn, R. L. (1966). The social psychology of organizations. Wiley.
<https://ia601401.us.archive.org/34/items/in.ernet.dli.2015.139013/2015.139013.The-Social-Psychology-Of-Organizations.pdf>
- Ledezma, A. (2022). Comunicación interna y clima organizacional: análisis de sus dimensiones en organizaciones del sector público. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(98), 412–430. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.5>
- Ledezma, D. (2022). Gestión de la comunicación y su relación con el clima organizacional. *Ciencia Latina*, 6(5), 1-11.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3376

- Ley Orgánica Del Servicio Público [LOSEP]. (2021). Asamblea Nacional. Suplemento del Registro Oficial 309, 12-V-2023. <https://atenea.epn.edu.ec/bitstream/25000/1007/1/LEY%20ORG%c3%81NIC A%20DEL%20SERVICIO%20P%c3%9aBLICO.pdf>
- Lozano-Paz, C. R., y Reyes-Bossio, M. (2023). Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en docentes latinoamericanos. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 1810–1828. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9585579.pdf>
- Madrid George, A. del C. (2024). Las organizaciones saludables su relación con la cultura, liderazgo, la motivación y el estrés organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 10374-10393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14415
- McGregor, D.M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. Public Administration, Politics and People: Selected Readings for Managers, Employees and Citizens, New York: Longman Publishing Group; 134-144. <https://archive.org/details/humansideofenter00mcgr/page/n9/mode/2up>
- Medina Pariente, N. M., y Heredia Llatas, F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 55-68. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
- Medina, M., Rojas, R., y Bustamante, W. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=922884>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). Norma Técnica para la Medición del Clima Laboral del Servicio Público (Acuerdo Ministerial No. 138). Registro Oficial. <https://intranet.dpe.gob.ec/wp-content/uploads/2022/04/MDT-2018-0138.pdf>
- Montañez Benito, J. R., y Palma Usuriaga, A. Y. (2023). Propuesta para la elaboración de baremos de un instrumento en trabajos de investigación. *Ciencia Latina*

- Revista Científica Multidisciplinar, 7(6), 7418–7436.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9284
- Mora, O., Guerrero, M., Manosalvas, C., y Pedraza, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(8), 956-974. doi:
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.15>
- Naranjo, J., Chávez, R., García, X., Barrionuevo, A. (2025) Planeación y evaluación estratégica para la gestión del talento humano: un enfoque integral. Grupo Editorial BLR. <https://grupoblrc.com/2025/11/25/libro-planeacion-y-evaluacion-estrategica-para-la-gestion-del-talento-humano-un-enfoque-integral/>
- Nugroho, S. A., Paskarini, I., y Pratiwi, X. I. (2023). Equilibrio entre la vida laboral y personal y satisfacción laboral de los empleados de la industria naval en Surabaya. *International Journal of Public Health Science (IJPHS)*, 12(1), 146-154. <https://ijphs.iaescore.com/index.php/IJPHS/article/view/22368>
- Núñez-Valdés, K., Gerson Núñez-Valdés, y Castillo-Paredes, A. (2024). Retroalimentación en el contexto educativo: Una revisión sistemática. *Formación Universitaria*, 17(2), 61–72. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062024000200061>
- Ordoñez-Pacheco, Á. F. (2025). Metodología de la Investigación Metodología académica con aplicación a las investigaciones sociales: enfoques, tipos, métodos y diseños. *Sociedad & Tecnología*, 8(2), 335-357. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10088336>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022, junio). Un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/un-entorno-de-trabajo-seguro-y-saludable-como-principio-y-derecho>
- Ortega Galarza, M., Altamirano Pérez, H. R., y Tovar Pinzón, M. E. (2024). El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde

- el clima organizacional. Ciencias administrativas, (23), 9-9.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10378716>
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual [Job Satisfaction Scale (SL-SPC) Manual]. Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
<https://es.scribd.com/document/678728168/Manual-Sl-Spc>
- Procuraduría General del Estado. (2020). Pronunciamiento jurídico Oficio No. PGE-11425 sobre la naturaleza jurídica de los Gobiernos Autónomos Descentralizados como empleadores públicos. Procuraduría General del Estado. <https://vlex.ec/vid/oficio-n-11425-procuraduria-923833924>
- Pujol, L., y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales, 34(146), 3-18.
<https://www.redalyc.org/journal/212/21255535002/html/>
- Quijije, E., & Lindao, A. (2024). El clima organizacional y su efecto en las relaciones laborales: caso empresa atunera Marbelize S.A. Sinergia Académica, 7 (Especial 2), 169–191.
<https://sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/view/151/301>
- Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (2021). Presidente Constitucional de la República. Registro Oficial Suplemento 418 de 01-abr.-2011. https://www.mit.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/08/LOTAIP_6_Reglamento-Ley-Organica-del-Servicio-Publico-2021.pdf
- Reyes, G. (2023). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa Alquimiasoft S.A. Universidad Uniandes: Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, 10(1), 41-53.
<https://www.redalyc.org/journal/5646/564676367005/html/>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2009). Comportamiento organizacional (13.^a ed.). Pearson Educación.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). Comportamiento organizacional (17.^a ed.). Pearson Educación.
https://eoc.espol.edu.ec/sites/default/files/repositorio/robbins_comportamiento_organizacional_17ed-2017_EXTRACTO.pdf
- Robles Francia, Victor Hugo; De la Cruz Caballero, Adriana Mariela; Robles Ramos, Victor Adrián; Robles Ramos, Ana Victoria. (2024). Entorno laboral y su efecto en el juicio moral emocional de los trabajadores. *Telos: Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 24(3), 718-731.
<https://doi.org/10.36390/telos243.16>
- Rodríguez Moreno, M. L. (2015). Cómo orientar hacia la construcción del proyecto profesional: autonomía individual, sistema de valores e identidad laboral de los jóvenes. Editorial Desclée de Brouwer.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/48096>
- Rodríguez Solórzano, M. (2025). Buenas relaciones interpersonales: un pilar del éxito organizacional. *Revista Internacional de Administración de Oficinas y Educación Comercial*, 10(1), 1-11. <https://doi.org/10.15359/respaldo.10-1.2>
- Sánchez-Ruiz, J., & Larrea-Silva, J. (2022). Factores que determinan la satisfacción estudiantil en tiempos de pandemia Covid-19: Revisión sistemática. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, Esp. 28 (6), 32-44.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28073815003>
- Santiago, B. D. (2023). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023.
<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7237>
- Solís-Saavedra, O. T. (2024). Clima organizacional, satisfacción laboral, y percepción de calidad del servicio en empleados públicos. Revisión sistemática. *CIENCIAMATRIA. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 10(19), 51–67. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1346>
- Tinoco, C. J. P. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217-237.
<https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>

- Toro Rubiano, E. Álvarez Restrepo, M. L. y Vásquez Calderón, G. N. (2025). Clima y satisfacción laboral en las empresas de salud mipymes de Bogotá: (1 ed.). Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/291829?>
- Trocoso-Tambo, L. D. C., Maldonado-Mosquera, D. J., y Isea-Argüelles, J. J. (2024). Estrategias gerenciales orientadas a mejorar el clima organizacional en un hospital. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(10), 41-54. https://www.researchgate.net/publication/381277670_Estrategias_gerenciales_orientadas_a_mejorar_el_clima_organizacional_en_un_hospital
- Valle, A., Manrique, L., y Revilla, D. (2022). La Investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/184559>
- Vistin, G., Cahuasqui, E., Verdezoto, N., Núñez, F. (2025) Liderazgo visionario y trabajo en equipo. Grupo Editorial BLR. <https://rdigital.ueb.edu.ec/handle/123456789/8925>
- Vizcaíno, P. I., Cedeño, R. J., y Maldonado, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Zapata, S., Cahuasqui, E., Navas, Y. (2025) Gestión estratégica del talento humano a través de la administración de sueldos, salarios, compensaciones y perfiles por competencias en equipo. Grupo Editorial BLR. <https://rdigital.ueb.edu.ec/items/88aea169-5d72-4d1e-a5f8-2da660b664da>

ANEXOS

ANEXO A – Escalas de valoración

Tabla 6

Escala de Likert para instrumento

Valor	Descripción	Ítem
1	Totalmente en desacuerdo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12,
2	En desacuerdo	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21,
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30,
4	En acuerdo	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39,
5	Totalmente en acuerdo	40.

Tabla 7

Métrica de Baremación

Escala de Likert		Nro. de Ítems	Nro. Niveles	Niveles
Mínimo	Máximo			
1	5	40	3	Bajo Medio Alto

ANEXO B – Resultados descriptivos y correlacionales

Tabla 8

Frecuencia para la variable Clima Organizacional

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	1	0,8%
Medio	67	51,9%
Alto	61	47,3%
TOTAL	129	100%

Tabla 9

Frecuencia para la dimensión Relaciones Interpersonales

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	4	3,1%
Medio	54	41,9%
Alto	71	55,0%
TOTAL	129	100%

Tabla 10*Frecuencia para el indicador Trabajo en equipo*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	3	2,3%
Medio	43	33,3%
Alto	83	64,3%
TOTAL	129	100%

Tabla 11*Frecuencia para el indicador Resolución de conflictos*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	16	12,4%
Medio	43	33,3%
Alto	70	54,3%
TOTAL	129	100%

Tabla 12*Frecuencia para el indicador Respeto y valores*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	18	14,0%
Medio	44	34,1%
Alto	67	51,9%
TOTAL	129	100%

Tabla 13*Frecuencia para la dimensión Autonomía Laboral*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	5	3,9%
Medio	66	51,2%
Alto	58	45,0%
TOTAL	129	100%

Tabla 14*Frecuencia para el indicador Independencia en el trabajo*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	19	14,7%
Medio	43	33,3%
Alto	67	51,9%
TOTAL	129	100%

Tabla 15*Frecuencia para el indicador Iniciativa personal*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	28	21,7%
Medio	42	32,6%
Alto	59	45,7%
TOTAL	129	100%

Tabla 16*Frecuencia para el indicador Responsabilidad asignada*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	22	17,1%
Medio	44	34,1%
Alto	63	48,8%
TOTAL	129	100%

Tabla 17*Frecuencia para la dimensión Reconocimiento Laboral*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	6	4,7%
Medio	85	65,9%
Alto	38	29,5%
TOTAL	129	100%

Tabla 18*Frecuencia para el indicador Apreciación*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	25	19,4%
Medio	52	40,3%
Alto	52	40,3%
TOTAL	129	100%

Tabla 19*Frecuencia para el indicador Equidad*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	35	27,1%
Medio	51	39,5%
Alto	43	33,3%
TOTAL	129	100%

Tabla 20*Frecuencia para el indicador Valoración del aporte*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	23	17,8%
Medio	59	45,7%
Alto	47	36,4%
TOTAL	129	100%

Tabla 21*Frecuencia para la variable Satisfacción Laboral*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	1	0,8%
Medio	69	53,5%
Alto	59	45,7%
TOTAL	129	100%

Tabla 22*Frecuencia para la dimensión Condiciones de Trabajo*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	5	3,9%
Medio	88	68,2%
Alto	36	27,9%
TOTAL	129	100%

Tabla 23*Frecuencia para el indicador Ambiente físico*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	26	20,2%
Medio	50	38,8%
Alto	53	41,1%
TOTAL	129	100%

Tabla 24*Frecuencia para el indicador Recursos y herramientas*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	28	21,7%
Medio	49	38,0%
Alto	52	40,3%
TOTAL	129	100%

Tabla 25*Frecuencia para el indicador Carga laboral*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	33	25,6%
Medio	48	37,2%
Alto	48	37,2%
TOTAL	129	100%

Tabla 26*Frecuencia para la dimensión Relaciones Laborales*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	1	0,8%
Medio	71	55,0%
Alto	57	44,2%
TOTAL	129	100%

Tabla 27*Frecuencia para el indicador Relación con el jefe*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	9	7,0%
Medio	70	54,3%
Alto	50	38,8%
TOTAL	129	100%

Tabla 28*Frecuencia para el indicador Relación con compañeros*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	7	5,4%
Medio	75	58,1%
Alto	47	36,4%
TOTAL	129	100%

Tabla 29*Frecuencia para el indicador Comunicación interna*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	10	7,8%
Medio	65	50,4%
Alto	54	41,9%
TOTAL	129	100%

Tabla 30*Frecuencia para la dimensión Desarrollo Profesional*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	6	4,7%
Medio	64	49,6%
Alto	59	45,7%
TOTAL	129	100%

Tabla 31*Frecuencia para el indicador Capacitación y formación*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	30	23,3%
Medio	38	29,5%
Alto	61	47,3%
TOTAL	129	100%

Tabla 32*Frecuencia para el indicador Uso de habilidades*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	9	7,0%
Medio	58	45,0%
Alto	62	48,1%
TOTAL	129	100%

Tabla 33*Frecuencia para el indicador Autorrealización profesional*

Respuesta	Frecuencia	%
Bajo	16	12,4%
Medio	39	30,2%
Alto	74	57,4%
TOTAL	129	100%

Tabla 34*Resultados descriptivos y correlacionales de las variables*

Variable / Dimensión	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo	r de Pearson	p
Clima Organizacional (Variable Independiente)	47,30%	51,90%	0,80%	—	—
Relaciones Interpersonales	55,00%	41,90%	3,10%	—	—
Autonomía Laboral	45,00%	51,20%	3,90%	—	—
Reconocimiento Laboral	29,50%	65,90%	4,70%	—	—
Satisfacción Laboral (Variable Dependiente)	45,70%	53,50%	0,80%	—	—
Condiciones de Trabajo	27,90%	68,20%	3,90%	—	—
Relaciones Laborales	44,20%	55,00%	0,80%	—	—
Desarrollo Profesional	45,70%	49,60%	4,70%	—	—
<i>Correlación General</i>					
Clima Organizacional ↔ Satisfacción Laboral	—	—	—	0,600	< ,001

ANEXO C – Instrumento

Figura 31

Cuestionario

Preguntas

Respuestas

129

Configuración

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santiago de Píllaro, en el período 2025

Aporte a la investigación

Sección 1 de 3

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santiago de Píllaro, en el período 2025

Estimado/a servidor/a: La presente encuesta tiene como finalidad recopilar información sobre la percepción que tienen los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santiago de Píllaro respecto al clima organizacional y su nivel de satisfacción laboral dentro de la institución.

Nota: La información proporcionada será utilizada únicamente con fines académicos y de investigación, garantizando la confidencialidad de los datos.

Por favor, lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones y marque la opción que mejor represente su nivel de acuerdo con cada enunciado, tomando como referencia la siguiente escala de valoración.

Para cada pregunta utilice la siguiente escala de evaluación:

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

¡De antemano le agradezco por su tiempo y honestidad!

Sección 2 de 3

Variable Independiente: *Clima Organizacional***Para cada pregunta utilice la siguiente escala de evaluación:**

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



1. ¿Las actividades laborales se distribuyen equitativamente entre los miembros del equipo? *

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

2. ¿Puede contar con el apoyo de sus compañeros cuando enfrenta dificultades laborales? *

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

3. ¿La institución dispone de mecanismos formales para la resolución de conflictos internos? *

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

4. ¿Los desacuerdos laborales se resuelven sin afectar las relaciones interpersonales dentro de la institución? *

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

5. ¿Prevalece un trato respetuoso entre todos en el lugar de trabajo? *

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



6. ¿Se reflejan los valores institucionales en el comportamiento cotidiano de todos los colaboradores? *

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



7. ¿Puede tomar decisiones relacionadas con su trabajo sin necesidad de consultar a su jefe en todo momento? *

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

8. ¿Se le permite gestionar su tiempo de trabajo de acuerdo con las demandas de sus tareas? *



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

9. ¿La institución promueve la iniciativa personal de sus colaboradores? *

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



10. ¿Tiene la posibilidad de desarrollar proyectos o propuestas de mejora en su área de trabajo? *

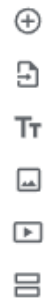
- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo.
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo.

11. ¿Las responsabilidades asignadas le permiten crecer profesionalmente? *

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

12. ¿Se siente cómodo/a con el nivel de responsabilidad que tiene dentro de la institución? *

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



13. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo? *

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

14. ¿La única vez que se habla sobre su rendimiento es cuando ha cometido un error? *

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

15. ¿El esfuerzo en la institución es reconocido sin favoritismos? *

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



...

16. ¿Existe transparencia en los procesos de evaluación que determinan quién recibe reconocimiento *

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

17. ¿Percibe que su trabajo es valorado y considerado importante para el logro de los objetivos organizacionales? *

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

18. ¿Percibe que sus conocimientos son aprovechados plenamente por la institución? *

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



Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección

Sección 3 de 3

Variable Dependiente: *Satisfacción Laboral*



Para cada pregunta utilice la siguiente escala de evaluación:

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

1. ¿Las instalaciones físicas donde trabaja son adecuadas para el desempeño de las funciones? *

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

2. ¿El espacio de trabajo es suficiente para realizar las actividades sin inconvenientes? *

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



3. ¿Las herramientas disponibles en el trabajo están en buen estado? *

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

4. ¿La disponibilidad de recursos tecnológicos en la institución facilita el desarrollo eficiente de las funciones? *

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

5. ¿La carga de trabajo asignada es equilibrada en la jornada laboral? *

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



6. ¿Dispone del tiempo suficiente para completar sus tareas sin recurrir a horas adicionales de trabajo? *

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

7. ¿El jefe brinda el apoyo necesario para desempeñar las funciones de manera efectiva? *

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

8. ¿Está satisfecho/a con la forma en que su jefe promueve el trabajo colaborativo? *

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

9. ¿La comunicación entre el jefe es orientada a la mejora del desempeño? *

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

10. ¿Las relaciones con los compañeros de trabajo son respetuosas? *

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

11. ¿Existe un sentido de equipo entre los colaboradores de la institución? *

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

12. ¿Cuenta con el apoyo de sus colegas cuando enfrenta dificultades laborales? *

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

13. ¿La comunicación dentro del área de trabajo es efectiva ? *

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



14. ¿Recibe la información que necesita para desempeñar sus funciones de manera adecuada? *

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



15. ¿Se siente satisfecho/a con la forma en que la institución lo mantiene informado sobre asuntos relevantes? *

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

16. ¿Las capacitaciones que recibe están alineadas con las necesidades de su puesto de trabajo? *

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

17. ¿Las oportunidades de aprendizaje que brinda la institución contribuyen al crecimiento profesional? *

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



18. ¿El trabajo le permite aplicar plenamente sus competencias? *

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

19. ¿Las funciones que desempeña representan un reto que potencia el uso de sus capacidades profesionales? *

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

20. ¿Las responsabilidades del cargo están acordes con el nivel de sus competencias profesionales? *

☐ 1. Totalmente en desacuerdo.

☐ 2. En desacuerdo

☐ 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo

☐ 4. De acuerdo

☐ 5. Totalmente de acuerdo.

21. ¿El trabajo que desempeña está alineado con sus metas profesionales? *

☐ 1. Totalmente en desacuerdo.

☐ 2. En desacuerdo

☐ 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo

☐ 4. De acuerdo

☐ 5. Totalmente de acuerdo.

22. ¿Siente que la trayectoria profesional que ha construido en la institución le genera un alto nivel de satisfacción? *

☐ 1. Totalmente en desacuerdo.

☐ 2. En desacuerdo

☐ 3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo

☐ 4. De acuerdo

☐ 5. Totalmente de acuerdo.

Nota: Elaboración propia, 2026.

ANEXO D – Planificación del Proyecto de investigación**Tabla 35***Presupuesto Ejecutado*

CATEGORÍA	DETALLE	CANTIDAD	COSTO ESTIMADO
Internet fijo (6 meses)	Plan de fibra óptica promedio (\$20-mes) desde noviembre hasta abril de 2026	6	\$120
Internet móvil	Recargas de 1,10\$	6	\$6,60
Hojas / Resmas	resmas de hojas A4 (3.50 cada una)	2	\$7
Impresiones	Hojas x 0,10 ctvs C/U (encuestas, borradores, informe)	400	\$40
Transporte / Pasajes	viajes x 3,75 (traslados para encuestas y visitas)	10	\$37,50
Materiales de oficina	Bolígrafos, libretas, carpetas, sobres, marcadores, etc.	15	\$10
Total, general aproximado.		439	\$221.1

Figura 32*Cronograma (Gantt)*

ACTIVIDAD	Del 24/11/2025 al 5/12/2025	Del 8/12/2025 al 19/12/2025	Del 6/1/2026 al 7/1/2026	Del 8/1/2026 al 10/1/2026	Del 11/1/2026 al 12/1/2026	Del 13/1/2026 al 15/1/2026	Del 16/1/2026 al 17/1/2026	Del 18/1/2026 al 19/1/2026	Del 19/1/2026 al 23/1/2026	Del 23/3/2026 al 26/3/2026	Del 31/3/2026 al 2/4/2026	Del 4/4/2026 al 10/4/2026
Toma de anteproyecto del trabajo de Integración Curricular I												
Descripción y formulación del problema												
Establecer objetivo general, objetivos específicos y preguntas de investigación												
Elaboración de Justificación variables, operacionalización de variables												
Elaboración de Marco teórico (antecedentes, Científico, Conceptual, Legal y Georreferencial)												
Establecer metodología (Tipo de investigación, enfoque, Métodos, Técnicas e instrumentos, universo, población y muestra, procesamiento de información)												
Revisión y corrección del anteproyecto por parte de la docente de integración curricular												
Redacción de Metodología												
Designación de director y aprobación de tema de Tesis												
Corrección y avance con el director de Tesis												
Presentación y aprobación del director de Tesis												
Establecer el instrumento												
Validación del instrumento												
Aplicación de la encuesta a los servidores												
Análisis e interpretación de datos												
Conclusiones y Recomendaciones												
Revisión por parte del tutor de tesis												
Revisión y aprobación por parte de los pares académicos												

Nota: Elaboración propia, 2026.

ANEXO E**Documento 1***Aceptación del tema de investigación*

Pillaro marzo 20, 2026
Oficio No. 0153

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL SANTIAGO DE PILLARO

Señorita
Johanna Elizabeth Pilco Pilco
Presente.

De mi consideración:

Con el presente reciba un atento y cordial saludo, junto con los deseos de éxitos en sus funciones.

Al mismo tiempo me permito dar contestación al oficio No. 0156270, suscrito por usted, en el mismo que solicita la aceptación y autorización correspondiente para desarrollar su Anteproyecto de Integración Curricular dentro de esta Dependencia.

De lo expuesto expreso mi complacencia para que realice su trabajo basado en el tema: "Clima y Satisfacción laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santiago de Pillaro, en el período 2025".

Particular que informo para los fines legales consiguientes.

Atentamente,



Abg. Israel Chicaiza Toapanta
ALCALDE DEL GADM SANTIAGO DE PILLARO



Documento 2

Certificado de análisis de similitud - Compilatio



Certificado de análisis

Compilatio Magister+ | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR (UEB)

CALIFICAR_Trabajo de Integración Curricular_Moncayo y Pilco_
ID : 269221abe85f9e5f6d8aaa5a57f13b060899a400



9%
Textos sospechosos

Nombre del fichero : CALIFICAR_Trabajo de Integración Curricular_Moncayo y Pilco_.txt
Tamaño del archivo original : 10,92 MB
Número de palabras : 22.881
Número de caracteres : 156804

Depositante : Erika Priscila Cahuasqui Molina
Fecha de depósito : 8 de junio de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 8 de junio de 2026

 Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

 Similitudes

5%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



 Detección de IA

2%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



 Idiomas no reconocidos

2%

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.
Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.



No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

 Textos entre comillas

3%

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

ANEXO F – Planificación del Proyecto de investigación

Evidencia de la ejecución de las encuestas en el GAD Municipal Santiago de Pillaro



