

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



TEMA: “Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs
Municipales de la provincia de Tungurahua.”

Trabajo de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión
del Talento Humano.

Autora: Ingeniera, Alexandra del Carmen Pérez Gavilanes

Director: Ingeniero, César Andrés Guerrero Velasteguí, Magíster.

Ambato – Ecuador

2018

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Investigación, presidido por Ingeniero Ramiro Patricio Carvajal Larenas Dr., e integrado por los señores; Ingeniera, María Dolores Guamán Guevara Mg., Doctora, Jenny Margoth Gamboa Salinas Mg.; Ingeniero, Elías David Caisa Yucailla Mg., designados por la *Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas* de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “SATISFACCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS GADS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, elaborado y presentado por la señora Ingeniera Alexandra del Carmen Pérez Gavilanes, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.



Ing. Ramiro Patricio Carvajal Larenas Dr.
Presidente y Miembro del Tribunal



Ing. María Dolores Guamán Guevara Mg.
Miembro del Tribunal



Dra. Jenny Margoth Gamboa Salinas Mg.
Miembro del Tribunal



Ing. Elías David Caisa Yucailla Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Investigación, presentado con el tema: **SATISFACCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS GADS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA**, le corresponde exclusivamente a: Ingeniera Alexandra del Carmen Pérez Gavilanes, Autora bajo la Dirección de Ingeniero César Andrés Guerrero Velasteguí Mg., Director del Trabajo de Investigación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



Ingeniera Alexandra del Carmen Pérez Gavilanes

c.c.:1803593613

AUTORA



Ingeniero César Andrés Guerrero Velasteguí Mg.

c.c.:1803101243

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal dashed line. The signature is stylized and appears to be 'A. Pérez Gavilanes'.

Ingeniera Alexandra del Carmen Pérez Gavilanes

c.c.:1803593613

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Portada.....	i
A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS	v
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE GRÁFICOS	x
AGRADECIMIENTO	xii
DEDICATORIA	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
EXECUTIVE SUMMARY	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
EL PROBLEMA.....	3
1.1 TEMA	3
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2.1 Contextualización	3
1.2.2 Análisis crítico.....	6
1.2.3 Prognosis	7
1.2.4 Formulación del problema.....	8
1.2.5 Interrogantes	8
1.2.6 Delimitación del objeto de investigación	8
1.3 JUSTIFICACIÓN	9
1.4 OBJETIVOS	10
1.4.1 General	10
1.4.2 Específicos.....	10
CAPÍTULO II.....	11
MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	11
2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA	14
2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL	14
2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES	16

2.4.1. Marco Conceptual Variable Independiente	17
SATISFACCION LABORAL	17
2.4.2. Marco Conceptual Variable Dependiente	29
GESTION ADMINISTRATIVA	29
2.5 HIPÓTESIS	32
2.6 SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLE	32
2.6.1 Variable independiente	32
2.6.2 Variable dependiente	32
CAPÍTULO III.....	33
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	33
3.1. Enfoque de la Investigación.....	33
3.2. Modalidad Básica de la Investigación.	34
3.3 Nivel o tipo de Investigación	35
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	35
3.4.1 Población	35
3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	38
Cuadro 3.1. Variable Independiente: Satisfacción laboral.....	40
Cuadro 3.2. Variable Dependiente: Gestión Administrativa	41
3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	42
3.7 PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	43
3.7.1. Plan de análisis e interpretación de resultados.....	44
CAPÍTULO IV	45
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	45
4.1 Análisis de los resultados.....	45
4.2 Interpretación de resultados	46
4.2.1.- Estadísticos	89
4.3.- Verificación de Hipótesis	93
CAPITULO V	95
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	95
5.1 Conclusiones	95
5.2 Recomendaciones:	96
CAPITULO VI.....	97
PROPUESTA.....	97
6.1 Datos Informativos.....	97

6.2 Antecedentes de la Propuesta.....	97
6.3 Justificación	98
6.4 Objetivos.....	99
6.4.1 Objetivo General.....	99
6.4.2 Objetivo Especifico.....	99
6.5 Fundamentación.....	99
6.6 Protocolo de acción para mejorar compromiso organizacional.....	103
6.7 Desarrollo de la propuesta	103
6.8 Validación del proceso.....	113
6.9 Administración.....	113
6.9.1 Recursos.....	113
BIBLIOGRAFÍA	114

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Subordinación de la variable independiente	17
Tabla 2. Subordinación de la variable dependiente	17
Tabla 3. Modelos de satisfacción base teórica.....	23
Tabla 4. Estructura organizacional	36
Tabla 5. Estructura organizacional	36
Tabla 6. Distribución de la Muestra.....	38
Tabla 7. Operacionalización de la variable independiente	40
Tabla 8. Operacionalización de la variable dependiente	41
Tabla 9. Plan de recolección de la Información.....	42
Tabla 10. Género (GAD Cevallos)	46
Tabla 11. Género (GAD Patate).....	46
Tabla 12. Género (GADs Cevallos y Patate).....	46
Tabla 13. Procesos Cevallos	48
Tabla 14. Proceso (GAD Patate).....	48
Tabla 15. Proceso (GADs Cevallos y Patate)	49
Tabla 16. Relación laboral (GAD Cevallos).....	50
Tabla 17. Relación laboral (GAD Patate)	50
Tabla 18. Relación laboral (GADs Cevallos y Patate)	51
Tabla 19. Departamentos o Unidades (GAD Cevallos).....	52
Tabla 20. Departamentos o Unidades (GAD Patate).....	53
Tabla 21. Departamentos o Unidades (GADs Cevallos y Patate)	53
Tabla 22. Nivel de educación (GAD Cevallos)	55
Tabla 23. Nivel de educación (GAD Patate)	55
Tabla 24. Nivel de educación (GADs Cevallos y Patate).....	56
Tabla 25. Satisfacción (GAD Cevallos).....	57
Tabla 26. Satisfacción en el puesto de trabajo (GAD Patate).....	58
Tabla 27. Desarrollo de habilidades (GAD Cevallos)	59
Tabla 28. Desarrollo de habilidades (GAD Patate)	60
Tabla 29. Relación con compañeros (GAD Cevallos).....	61
Tabla 30. Relación con compañeros (GAD Patate).....	62
Tabla 31. Parte del grupo (GAD Cevallos).....	64
Tabla 32. Parte del grupo (GAD Patate).....	65

Tabla 33. Reciprocidad (GAD Cevallos).....	66
Tabla 34. Reciprocidad (GAD Patate)	67
Tabla 35. Sueldo / Salario (GAD Cevallos).....	68
Tabla 36. Sueldo Salario (GAD Patate).....	69
Tabla 37. Horario de trabajo (GAD Cevallos).....	70
Tabla 38. Horario de trabajo (GAD Patate)	71
Tabla 39. Distribución física (GAD Cevallos)	72
Tabla 40. Distribución física (GAD Patate).....	73
Tabla 41. Misión y objetivos (GAD Cevallos)	74
Tabla 42. Misión y objetivos (GAD Patate)	75
Tabla 43. Presupuesto (GAD Patate)	76
Tabla 44. Presupuesto (GAD Cevallos).....	77
Tabla 45. Estructura orgánica (GAD Cevallos).....	78
Tabla 46. Estructura orgánica (GAD Patate)	79
Tabla 47. Procesos de selección (GAD Cevallos)	80
Tabla 48. Procesos de Selección (GAD Patate).....	81
Tabla 49. Motivación (GAD Cevallos).....	82
Tabla 50. Motivación (GAD Patate).....	82
Tabla 51. Liderazgo (GAD Cevallos).....	83
Tabla 52. Liderazgo (GAD Patate)	84
Tabla 53. Normas y medidas de control (GAD Cevallos).....	85
Tabla 54. Normas y medidas de control (GAD Patate)	86
Tabla 55. Derechos laborales (GAD Cevallos).....	87
Tabla 56: Derechos laborales (GAD Patate).....	88
Tabla 57. Satisfacción laboral.....	91
Tabla 58. Gestión Administrativa.....	92
Tabla 59. Correlación Spearman Satisfacción Laboral y Gestión Administrativa (GAD Patate)	93
Tabla 60. Correlación Spearman Satisfacción Laboral y Gestión Administrativa (GAD Cevallos)	93
Tabla 61: Matriz de Validación del proceso	113

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Nivel de Satisfacción en el trabajo en España	5
Gráfico 2. Diagrama causa efecto	6
Gráfico 3. Categorías fundamentales	16
Gráfico 4. Puntos de vista contrastantes de satisfacción-insatisfacción	19
Gráfico 5. Insatisfacción laboral	24
Gráfico 6. Género GADs Cevallos y Patate.....	47
Gráfico 7. Proceso GADs Cevallos y Patate.....	49
Gráfico 8. Relación Laboral GADs Cevallos y Patate.....	51
Gráfico 9. Departamento o unidades	54
Gráfico 10. Nivel de educación	56
Gráfico 11. Satisfacción en el puesto de trabajo GAD Cevallos.	57
Gráfico 12. Satisfacción en el puesto de trabajo GAD Patate.	58
Gráfico 13. Desarrollo de habilidades GAD Cevallos.....	59
Gráfico 14. Desarrollo de habilidades GAD Patate.	60
Gráfico 15. Relación con compañeros GAD Cevallos	62
Gráfico 16. Relaciones con sus compañeros GAD Patate.	63
Gráfico 17. Parte del grupo GAD Cevallos.	64
Gráfico 18. Parte del grupo GAD Patate.	65
Gráfico 19. Reciprocidad GAD Cevallos.	66
Gráfico 20. Reciprocidad GAD Patate.....	67
Gráfico 21. Sueldo Salario GAD Cevallos.	68
Gráfico 22. Sueldo Salario GAD Patate.	69
Gráfico 23. Horario de Trabajo GAD Cevallos.	70
Gráfico 24. Horario de Trabajo GAD Patate.	71
Gráfico 25. Distribución Física GAD Cevallos	72
Gráfico 26. Distribución Física GAD Patate.	73
Gráfico 27. Misión y Objetivos GAD Cevallos.....	74
Gráfico 28. Misión y objetivos GAD Patate.....	75
Gráfico 29. Presupuesto GAD Patate.....	76
Gráfico 30. Presupuesto GAD Cevallos.	77
Gráfico 31. Estructura Orgánica GAD Cevallos.....	78
Gráfico 32. Estructura Orgánica GAD Patate.....	79

Gráfico 33. Procesos de Selección GAD Cevallos.	80
Gráfico 34. Procesos de Selección GAD Patate.	81
Gráfico 35. Motivación GAD Cevallos.	82
Gráfico 36. Motivación GAD Patate.	83
Gráfico 37. Liderazgo GAD Cevallos.	84
Gráfico 38. Liderazgo GAD Patate.....	85
Gráfico 39. Normas y medidas de control GAD Cevallos.....	86
Gráfico 40. Normas y medidas de control GAD Patate.....	87
Gráfico 41. Derechos Laborales Cevallos.	88
Gráfico 42. Derechos Laborales Patate.....	89
Gráfico 43. Coeficiente de Spearman	90
Gráfico 44. Modelo predictivo compromiso organizacional	100
Gráfico 45. Protocolo de acción para mejorar el compromiso organizacional.....	103

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas por su alta contribución a la formación de profesionales con valores éticos y morales que contribuyen al desarrollo de las instituciones.

A los docentes de la maestría que impartieron sus conocimientos, enseñanzas y dedicación.

Y a todas las personas que me apoyaron en la elaboración de esta investigación.

DEDICATORIA

Esta meta alcanzado la dedico a toda mi familia, a mis hijas: Belén Evelyn y Danna; a mi esposo Diego, a mi madre Mariana por el apoyo incondicional durante todas las etapas de mi vida

Alexandra del Carmen Pérez Gavilanes.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA: “SATISFACCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS GADS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”

AUTOR: *Ingeniera, Alexandra del Carmen Pérez Gavilanes*

DIRECTOR: *Ingeniera, César Andrés Guerrero Velasteguí, Magíster.*

FECHA: *27 de junio de 2018*

RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación tiene como variables de estudio la satisfacción laboral y la gestión administrativa en los GADs Municipales de Tungurahua, la delimitación espacial fue los Gobiernos Municipales San Cristóbal de Patate y el GAD Municipal del Cantón Cevallos,

Su objetivo general fue determinar la influencia de la satisfacción laboral en la Gestión Administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo. La población de estudio estuvo conformada por 172 servidores públicos y una muestra de 119, distribuida de forma proporcional para cada municipio es decir 50 para el GAD Municipal de Cevallos y 69 para el GAD Municipal San Cristóbal de Patate, La recolección de datos se la llevó a cabo con la técnica de encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario, a través del cual permitió levantar información sobre las variables de estudio satisfacción laboral y gestión administrativa.

El análisis e interpretación de resultados se lo realizó de forma individual tanto para el GAD Municipal de Cevallos y para el GAD Municipal San Cristóbal de Patate, para el análisis estadístico se aplicó el sistema informático SPSS para la prueba de hipótesis.

El resultado de la investigación demuestra la existencia de una correlación alta y significancia con un valor de Rho de Spearman de 0,037 para el GAD Municipal de Patate; y la existencia de una correlación alta y significancia con un valor de Rho de Spearman de 0,054 para el

GAD Municipal de Cevallos, confirmándose la relación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en cada uno de los municipios en estudio.

DESCRIPTORES: SATISFACCIÓN LABORAL, GESTIÓN ADMINISTRATIVA, CONTENIDO DE TRABAJO, INCENTIVOS, CONDICIONES, COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

THEME: "LABOR SATISFACTION AND ADMINISTRATIVE MANAGEMENT OF THE MUNICIPAL GADS OF THE PROVINCE OF TUNGURAHUA."

AUTHOR: Engineer, Alexandra del Carmen Pérez Gavilanes.

DIRECTOR: Engineer, César Andrés Guerrero Velasteguí, Master.

DATE: June 27, 2018.

EXECUTIVE SUMMARY

This investigation has as variables of study the labor satisfaction and the administrative management in the Municipal GADs of Tungurahua, the spatial delimitation was the Municipal Governments San Cristóbal de Patate and the Municipal GAD of the Canton Cevallos,

Its objective was to determine the influence of job satisfaction in the Administrative Management of the Municipal GADs of the province of Tungurahua. The research carried out was of a quantitative approach, a basic type of descriptive level. The study population consisted of 172 public servants and a sample of 119, distributed proportionally for each municipality, ie 50 for the Municipal GAD of Cevallos and 69 for the Municipal GAD San Cristóbal de Patate, data collection took it conducted with the survey technique and the instrument applied was the questionnaire, through which it was possible to gather information about the study variables, job satisfaction and administrative management.

The analysis and interpretation of results was done individually for both the Municipal GAD of Cevallos and the GAD Municipal San Cristóbal de Patate, for the statistical analysis applied the SPSS computer system for testing hypothesis.

The result of the investigation demonstrates the existence of a high correlation and significance with a Spearman's Rho value of 0.037 for the Municipal GAD of Patate; and the existence of a high correlation and significance with a Spearman's Rho value of 0.054 for the Municipal GAD of Cevallos, confirming the relationship between job satisfaction and administrative management in each of the municipalities under study.

KEYWORDS: LABOR SATISFACTION, ADMINISTRATIVE MANAGEMENT, WORK CONTENT, INCENTIVES, CONDITIONS, ORGANIZATIONAL COMMITMENT.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este estudio es determinar la influencia que ejerce la Satisfacción Laboral en la Gestión Administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados son institución que por mandato de la ley posee autonomía política, administrativa y financiera.

Autonomía política considerada como la capacidad de impulsar procesos y formas de desarrollo acorde a la historia, cultura y características propias de la circunscripción territorial; autonomía administrativa al ejercer la facultad de organización y de gestión en el talento humano y recursos materiales dentro del ámbito de sus competencias, y; autonomía financiera el derecho de recibir directamente bajo ninguna condición los recursos que le corresponden del Presupuesto General del Estado.

La Constitución de la República del Ecuador, artículo 228.- *“Los gobiernos seccionales autónomos serán ejercidos por los consejos provinciales, los concejos municipales, las juntas parroquiales y los organismos que determine la ley para la administración de las circunscripciones territoriales indígenas y afroecuatorianas”*

La historia ha sido testigo del desarrollo de los pueblos de la mano de una Gestión Administrativa llevada a cabo por los Municipios de cada ciudad, cantón y parroquia.

Para este estudio tomaremos como caso los Municipios de Cevallos y Patate, entidades que por su ubicación e influencia corresponden a realidades muy diferentes, aunque con un mismo marco legal.

Analizando de primera mano la satisfacción laboral de sus servidores en el cual observará factores de influencia como el puesto de trabajo, trabajo en equipo, incentivos laborales, condiciones de trabajo y como estos aspectos pueden influir en la Gestión Administrativa.

El contenido del trabajo una dimensión de la satisfacción laboral que básicamente corresponde al puesto en si del trabajador y como este permite la satisfacción laboral; el trabajo en equipo que determina la consecución de objetivos planteados, los incentivos laborales que van de la mano de la normativa legal, el reconocimiento del trabajo por parte de

los mandos altos y finalmente pero no menos importante las condiciones de trabajo dentro del cual se encuentra la seguridad en el trabajo y su ambiente laboral.

En la categoría de condiciones de trabajo analizando desde la óptica de la influencia que pueden ejercer aspectos como horarios, sueldos hasta la comodidad que ofrece el sitio de trabajo al servidor público y como afecta esta situación en la Gestión administrativa.

La satisfacción en el trabajo permitirá alcanzar los objetivos planteados por la institución y se verá reflejada en la gestión interna y externa, aquellos trabajadores que se sienten identificados, motivados con su trabajar y con la empresa orientan su esfuerzo para alcanzar mejores resultados.

Al hablar de este tema no sólo se refiere a buen trato hacia los trabajadores, buen ambiente de trabajo entre otros, sino también involucra un análisis desde el comportamiento del hombre y la mujer moldeados por una sociedad, influido por la religión, valores culturales, sistemas políticos, principios de jerarquías entre otros.

Por lo tanto en la presente investigación se determinará el grado de satisfacción laboral dentro de dos entidades públicas, los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de los cantones Patate y Cevallos, y cómo influye este en la Gestión Administrativa, los datos obtenidos producto de esta investigación permitirán el perfeccionamiento progresivo de los procesos orientados hacia un adecuado clima organizacional en las áreas en las que se desempeña el servidor público.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Los servidores públicos, son trabajadores que ofrecen sus servicios a cambio de una remuneración, dentro de un ambiente sano, al sentirse satisfecho con su trabajo este influye significativamente en la Gestión Administrativa.

1.1 TEMA

Satisfacción laboral y la Gestión Administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización

Macro contextualización

La Gestión Administrativa puede verse afectada cuando la satisfacción laboral de quienes forman parte de una institución se encuentra desmotivado laboralmente.

Si las personas son generadoras de los resultados organizacionales, entonces debe entenderse que esta Gestión Administrativa se verá presuntamente afectada cuando sus trabajadores se sienten desmotivados laboralmente por diversas causas que afectan su estado ánimo,

Resulta trascendente para las organizaciones conocer el nivel de satisfacción laboral y como este influye de forma determinante en la Gestión Administrativa, para Chiang, Núñez, Martín, & Salazar (2010 pág. 3) “*Si las personas son generadoras de los resultados*

organizacionales, entonces los empleados comprometidos constituyen una ventaja competitiva. Así, resulta trascendente para las organizaciones conocer cuáles son algunos de los factores que pueden influir para favorecer este compromiso y uno de ellos es el Clima Organizacional”

El estudio de la satisfacción laboral ha sido tema de investigación a nivel mundial y desde diferentes enfoques, pero sus inicios podemos mencionar fueron a comienzos de los años 30, para Martin (2008, pág. 28), *“el estudio sistemático de la naturaleza y las causas de la satisfacción laboral no comienza hasta los años 30, ya antes algunos autores estudiaron diversas actitudes de los empleados ante distintos aspectos del trabajo. El problema de la reducción de la fatiga fue uno de los primeros en tratarse”*.

Estudios realizado por laWorkmonitor (2011, pág. 6) a través de una encuesta dirigida a 29 países del mundo entre Europa, Asia y América, sobre las expectativas, estados de ánimo y comportamientos de los trabajadores, aplicada a través de un cuestionario online sobre una muestra compuesta por 405 personas de ambos sexos, de entre 18 y 65 años que trabajan bajo relación de dependencia más de 24 horas por semana, se identificó en relación a la satisfacción laboral, *“ El 68% de los trabajadores indicaron estar satisfechos con su empleo mientras que un 11% señaló encontrarse insatisfecho. El grupo de 18 a 24 años es el que se muestra más satisfecho con su trabajo (87%) y también es el que tiene mayor confianza cuando sale a buscar empleo (90%). Esto puede deberse a las “barreras que sufren los jóvenes para acceder a empleos de calidad, es la franja etaria que mayor miedo tiene a perder el empleo (9%).de los trabajadores”*. (Workmonitor, 2011, pág. 6)

Dentro de la misma investigación *“los trabajadores de 55 a 64 años son quienes más insatisfechos se encuentran con sus empleos (20%) y menos confianza tienen en lograr conseguir uno nuevo (50%), sin embargo son quienes más activos se han mostrado a la hora de la búsqueda en este período (18%)”*, de este modo *“una búsqueda que indudablemente se basa más en la insatisfacción que en el miedo a ser despedidos que apenas llega al 2%”*. (Workmonitor, 2011, pág. 6)

En un segundo puesto los resultados en niveles de satisfacción y por edad *“los trabajadores de 25 a 34 (68%), seguidos por los de 35 a 44 y 45 a 54 (62%). Respecto a la confianza de encontrar un nuevo empleo, los resultados indican que a mayor edad menor confianza: 25 a 34 (78%), 35 a 44 (71%) y 45 a 54 (59%)”*. (Workmonitor, 2011, pág. 6)

Investigaciones como la de Fuentes, Artacho & Sánchez (2008), sobre los distintos niveles de satisfacción laboral detectados en la geografía mundial, empezando su análisis desde España, la Unión Europea y el análisis de algunos países de América del Sur.

En Europa los datos obtenidos entre el 2001 y 2004 revelan que; “ el nivel medio de satisfacción de los ocupados españoles se sitúa entre 6,5 y 7 en la escala de 10 puntos”, así también durante los años de estudio “*se apreció una satisfacción superior entre los varones*” (Fuentes, Artacho, & Sánchez, 2008, pág. 61).

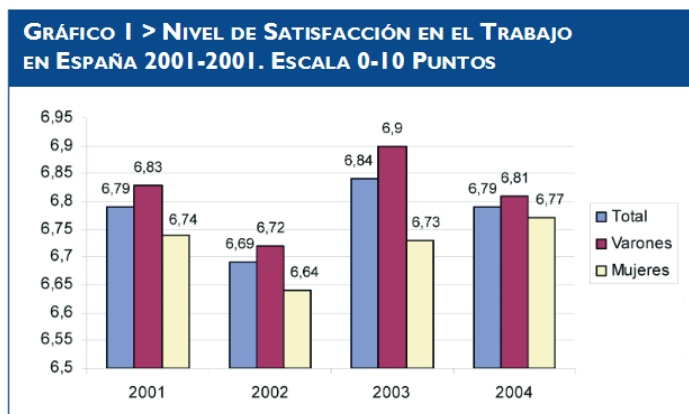


Gráfico 1. Nivel de Satisfacción en el trabajo en España
Fuente: Sanchez, Fuentes, & Artacho (2008)

En un análisis realizado en el Ecuador por el INEC, sobre los factores asociados a la satisfacción laboral como las características personales, del trabajo y del hogar como variables explicativas a partir de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), se evidenció en base a las características personales “*las mujeres tienen mayor probabilidad de estar satisfechas en su trabajo que los hombres. En cuanto a las características del trabajo, entre el 2007 y 2015 incrementa la probabilidad de estar satisfecho con el trabajo al estar afiliado al seguro social*”. (Instituto Nacional de estadísticas y Censos - INEC, 2016, pág. 5).

1.2.2 Análisis crítico

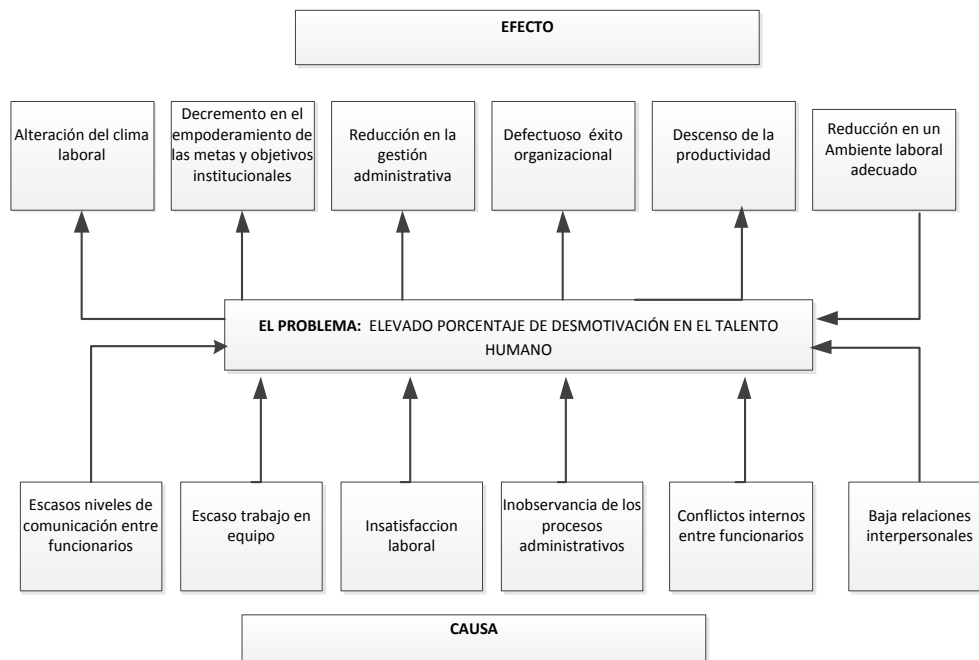


Gráfico 2. Diagrama causa efecto
Autor: Pérez, A (2017)

El escaso nivel de comunicación entre funcionarios es la causa por la que existe personal desmotivado dentro de los GADS Municipales lo que ocasiona una alteración del clima organizacional, tanto la comunicación interna y el clima organizacional son considerados factores definitivos en una efectiva administración y es relevante indicar que si éstos no se desarrollan adecuadamente no se podrá lograrse un balance entre los colaboradores y la organización

La dificultad de trabajar en equipo para alcanzar las metas y objetivos institucionales se genera por la rivalidad y el individualismo que se presentan en la administración. La comunicación eficiente y asertiva de los objetivos institucionales con el fin de que estos se integren en los equipos de trabajo, es lo que falla, en muchas ocasiones, la ineficiente habilidad de comunicación y de liderazgo crea ambientes desagradables de rivalidad entre grupos de trabajo y departamentos, causando sentimientos de egoísmos y causando que la productividad de la institución no sea el planificado.

La insatisfacción laboral de los servidores provoca un inadecuado desarrollo de la Gestión Administrativa al verse reflejada en el rendimiento de los trabajadores y especialmente en la productividad de la institución, esta desmotivación o falta de interés en el trabajo puede llegar

a ocasionar en el trabajador una apatía causando el incumplimiento de las funciones de su puesto y afectando en gran medida la gestión institucional.

Desconocimiento o Inobservancia a los procesos administrativos en cada puesto de trabajo afecta significativamente el éxito organizacional y en la persona que resulta sancionada genera un episodio de desmotivación que incluso puede afectar su estabilidad laboral afectando gravemente el clima laboral.

Baja relaciones interpersonales, al no generarse una adecuada comunicación entre servidores reducen el ambiente laboral adecuado, tomando en cuenta que las relaciones laborales son un elemento relevante en el medio laboral y que deben ser promovidas por los empleadores para que exista un mejor ambiente entre los empleados y se realice mejor las actividades en las organizaciones.

1.2.3 Prognosis

De continuar con esta situación, se agudizará aún más el problema, como resultados estaría los bajos niveles de Gestión Administrativa y un bajo rendimiento de los servidores públicos en las distintas unidades o departamentos.

Parafrasear lo que menciona Pérez (s. f.) se podría considerar al trabajo como la fuente de satisfacción o insatisfacción , todo dependerá de las políticas instauradas en la administración que generen armonía con los trabajadores, como por ejemplo horarios e trabajo que le permita al trabajar tener una vida familiar adecuada, un adecuado ambiente laboral que se vea reflejado en relaciones adecuadas con sus compañeros y jefes.

Las Unidades de Talento Humano de los Gobiernos Municipales, deben tener un control eficiente sobre el nivel de desempeño de los servidores, realizando estudios dirigidos a la evaluación del grado de satisfacción laboral, con el fin de buscar las causas del buen o mal desempeño de cada servidor.

Durante esta investigación se propone dotar de un instrumento válido para mejorar el desempeño laboral en cada una de las instituciones realizando análisis simples, complejos y comparaciones interinstitucionales para determinar la situación real en la que se encuentra cada uno.

Al determinar el nivel o grado de satisfacción y su incidencia en la Gestión Administrativa se realizará las recomendaciones pertinentes a la Unidades correspondientes de los Gobiernos Autónomos descentralizados para mejorar, tanto el clima laboral como las relaciones interpersonales entre los servidores.

1.2.4 Formulación del problema

¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral en la gestión administrativa de los GADs municipales de Tungurahua?

1.2.5 Interrogantes

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en cada municipalidad en estudio?

¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en cada municipalidad en estudio?

¿Qué alternativas de solución es la más idónea para incrementar la satisfacción laboral y potencializar la gestión administrativa?

1.2.6 Delimitación del objeto de investigación

Campo: Administración

Área: Talento humano

Aspecto: Satisfacción laboral y Gestión Administrativa

Temporal: El trabajo de investigación se desarrolló en el segundo semestre del año 2017.

Espacial: la presente investigación se desarrolló en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal de Patate, ubicado en la Av. Ambato y Juan Montalvo y en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cevallos, ubicado en la Avenida 24 de mayo y Felipa Real, de sus respectivas jurisdicciones de la provincia de Tungurahua.

Poblacional: los elementos de observación en esta investigación la constituyen los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal de Patate y en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cevallos.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Esta investigación es de interés porque se observó que la Gestión Administrativa se ha visto afectada por los niveles de satisfacción laboral en sus servidores públicos, esta insatisfacción laboral puede obedecer a un sinnúmero de factores que se presentan en el ambiente laboral ciertos aspectos como de estereotipos de género, la sociedad actual han generado en el ámbito legal avances en esta área, también es innegable que todavía existe sectores en donde la desigualdad de género provoca relaciones interpersonales que conllevan a un desagradable ambiente laboral y por ende afecta la satisfacción de un trabajador sea este hombre o mujer al afrentarse a una evaluación de desempeño ligada a niveles de gestión de la Administración Pública.

Las Unidades de Talento Humano de las instituciones objeto del estudio no disponen de información sobre satisfacción laboral de sus servidores públicos, conocer de manera clara que produce satisfacción laboral a un hombre y una mujer y cuáles son los factores que generan insatisfacción laboral y finalmente como puede potencializar la gestión administrativa reduciendo estos factores que provoca insatisfacción laboral.

Por medio de la presente investigación, se pretende llevar a cabo una evaluación de la satisfacción laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cevallos y del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Patate, siendo de interés especial relacionar esta variable con la gestión administrativa en cada municipalidad, tomando en cuenta que sus realidades son extremadamente diferentes, el primer municipio se encuentra ubicado a escasos kilómetros de la zona urbana a diferencia del segundo municipio que está más alejado de la capital con otro tipo de influencias específicamente valores culturales que condicionan las actitudes de sus autoridades y de los trabajadores.

Lo anterior resulta importante, pues se obtendrá información técnica, objetiva y confiable, que permitirá determinar el grado de satisfacción en el trabajo de los servidores públicos, lo cual servirá a las Unidades de Talento Humano, para aplicar estrategias que procuren mejorar

el ambiente laboral en caso de existir una insatisfacción y potencializar la Gestión Administrativa.

Es claro que este estudio resulta importante desde diversos puntos de vista. En el ámbito empresarial, la administración dispondrá de un documento técnico y objetivo sobre la situación en cuanto a la satisfacción, así, en caso de detectar insatisfacción en algunos puestos, podrían tomar los correctivos necesarios, dado que la evidencia empírica ha demostrado que entre mayor sea la satisfacción con el trabajo, mayor eficiencia y rendimiento se lograría en los procesos.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 General

- Determinar la influencia de la satisfacción laboral en la Gestión Administrativa de los GADs Municipales de Tungurahua.

1.4.2 Específicos

Medir el nivel de satisfacción laboral en cada municipalidad en estudio para la toma de decisiones.

Evaluar la Gestión administrativa en cada municipalidad en estudio.

Proponer una alternativa de solución más idónea para incrementar la satisfacción laboral y potencializar la gestión administrativos de los GADs municipales.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Para abordar la presente investigación, referida a la satisfacción laboral, se ha analizado muchos trabajos que estudiaron esta fenomenología desde diferentes perspectivas, tal es el caso de;

El estudio realizado por Garcés (2013), denominado *“Determinantes de la insatisfacción laboral en el Ecuador desde una perspectiva de género: estudio comparativo entre los años 2007 y 2011”*, se planteó como objetivo general *“Analizar la insatisfacción laboral en el Ecuador en los años 2007 y 2011 considerando la información a diciembre, identificando sus factores determinantes y sus diferencias de acuerdo a la variable de género”*, entre sus objetivos estratégicos consta: a) *“Analizar las correlaciones existentes entre las variables sociodemográficas y económicas con la satisfacción laboral en el Ecuador para los meses de diciembre 2007 y diciembre de 2011 y por género”*; b) *“Identificar los factores que determinan insatisfacción laboral en los trabajadores ecuatorianos a diciembre de 2007 y a diciembre de 2011”* y c) *“Analizar las posibles diferencias existentes en los factores que determinan insatisfacción laboral en el Ecuador entre mujeres y hombres”*.

Los resultados obtenidos de esta investigación con relación al género fue el siguiente:

Se puede apreciar que, así como sugiere la literatura respecto a la satisfacción laboral en investigaciones en otros países alrededor del mundo, en el Ecuador las mujeres presentan mayores niveles de satisfacción laboral que los hombres; y esto se evidencia tanto en el año 2007 como en el 2011. Es así que para el año 2007 la proporción de mujeres satisfechas es mayor en 5,5 puntos porcentuales que la de los hombres satisfechos, mientras que para 2011 esta

brecha se acorta llegando a ser la misma de solamente de 3,2 puntos porcentuales. Son muy significativos los aumentos registrados en la proporción de personas satisfechas respecto a las no satisfechas para el año 2011 respecto a 2007, resultado evidenciado tanto en hombres como en mujeres. Es así que para las mujeres existe un incremento en 8,5 puntos porcentuales en los niveles declarados de satisfacción laboral, mientras que en el caso de los hombres este incremento es incluso mayor llegando a producirse un aumento en 10,9 puntos porcentuales. (Garcès Velastegui, 2013, pág. 73).

En la investigación de Guevara (2008) denominado *“Evaluación de la satisfacción laboral de los (las) trabajadores (as) de una empresa petrolera Maturín, Monagas junio/noviembre 2008”* se plantea como objetivos los siguientes: a) *“Identificar los factores determinantes de la satisfacción laboral de los trabajadores petroleros”*; b) *“Caracterizar las variables sociodemográficas (sexo, edad, nivel educativo y estado civil) de los trabajadores(as) de una empresa petrolera”*; c) *“Describir las variables laborales (turno de trabajo, carga de trabajo, salario y antigüedad laboral)”*; d) *“Relacionar el grado de satisfacción laboral con el nivel salarial, el tipo de trabajo, las relaciones interpersonales, las posibilidades de ascenso y la organización del trabajo”*; e) *“Determinar los índices de satisfacción general y global en los trabajadores/as de una empresa petrolera”*; f) *Realizar el análisis cualitativo de la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa petrolera ubicada en Maturín. Edo Monagas”*.

Como resultados se manifiesta dentro del estudio los siguientes:

“Al determinar las variables generales de los trabajadores (controles y experimentales) se pudo observar que la edad promedio eran similares, no encontrándose diferencias estadísticamente significativas en ambos grupos de estudio, tratándose en ambos grupos de una población predominantemente joven, con edades comprendidas entre 30 y 40 años de edad”.

“La distribución de los trabajadores por sexo dejó en evidencia el predominio del sexo masculino tanto en el grupo experimental como en el grupo control con valores superiores al 70% en ambos casos, lo cual coincide con los resultados de estudios anteriores donde no se encontraron diferencias significativas entre las variables como sexo y edad”.

“Con relación al nivel educativo, se encontró que en el grupo experimental hubo preponderancia del nivel técnico, constituyendo un 49% de los individuos, mientras que en el

grupo control prevaleció el nivel universitario conformando el 60% de los sujetos pertenecientes a este grupo”.

“En cuanto al estado civil, en ambos grupos el porcentaje mayoritario de los individuos pertenece a la categoría de casado. Con relación al número de hijos, tanto en el grupo experimental como en el grupo control la mayoría de los sujetos tienen 2 hijos”.

Durante la investigación de Cañizares, Guzmán, & de la Torre (2007) titulado *“La Satisfacción Laboral en los establecimientos hoteleros. Análisis Empírico en la provincia de Córdoba”* se plantea en el estudio, *“la relación entre satisfacción laboral y variaciones sociodemográficas”* además *“la Relación de satisfacción con variables del puesto y la organización”*, se usó como metodología del estudio empírico la población de establecimientos hoteleros de cualquier categoría de la provincia de Córdoba (España). El diseño de la muestra se ha realizado utilizando un muestreo aleatorio simple. Se realizó con la estimación media de la encuesta de Ocupación Hotelera del Instituto Nacional de Estadística de España.

Teniendo como resultado de acuerdo al análisis descriptivo de la muestra analizada, que; *“El trabajo realizado por ambos sexos está relacionado con el departamento donde se encuentran. Así, el 42,3% de las mujeres trabajan en tareas de limpieza, mientras que el porcentaje mayor de los varones se concentran en el departamento de recepción (36,3%), siendo ambos limpieza y recepción los departamentos que emplean a la mayor parte del personal”.*

Otro de los resultados en este estudio fue: *“Con respecto a la variable edad, nos encontramos con que el 37,9% de la plantilla del sector hotelero tiene menos de 30 años. Por tanto, es un sector donde los trabajadores que tienen más edad no continúan, debido, según opinión del autor, la baja remuneración y a una jornada laboral excesivamente larga”.*

Y finalmente indica que;

Centrándonos en los niveles de satisfacción laboral puede comprobarse como más del 50% de los encuestados se encuentra satisfecho o muy satisfecho de manera general con su trabajo, con una media por encima de 3,5 en la escala de Likert de 1 a 5. Por lo que se refiere al grado de compromiso organizacional, la media se sitúa en 3,65 puntos, por encima del punto de indiferencia, lo que supone un cierto grado de lealtad de los empleados hacia

la organización hotelera en que desarrollan su trabajo.(Cañizares et al., 2007, pág. 241)

2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La presente investigación se encuentra enmarcada con el paradigma Crítico Propositivo; al enfocarse en un tema de carácter social el cual permitirá la interpretación, comprensión y explicación de este fenómeno social; critico porque analizará y cuestionará la realidad referente al grado de satisfacción laboral y la gestión administrativa; con el propósito de plantear alternativas que permitan reducir su impacto en las instituciones de estudio.

Su meta no está solo en la recolección de datos, sino al pronóstico la determinación de las relaciones entre dos o más variables. Los investigadores no actuarán como simple tabuladores sino serán los encargados de recolectar la información en relación a una teoría, tendrán la capacidad de simplificar dicha información y examinan los resultados obtenidos, con la finalidad de extraer datos significativos que favorezcan a la creación de conocimiento.

De acuerdo con Rodríguez, Gil, & García (2013, pág. 1), el enfoque de investigación cualitativo estudia:

La realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales, entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas.

2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La presente investigación se encuentra apoyada en diversos fundamentos legales, primeramente, en la Constitución de la República del Ecuador dice que;

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional, 2008, pág. 12).

En lo referente al Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017, en su objetivo 9 garantizar el trabajo digno en todas sus formas cita: *“Para alcanzar este objetivo, debemos generar*

trabajos en condiciones dignas, buscar el pleno empleo priorizando a grupos históricamente excluidos, reducir el trabajo informal y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales”. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013, pág. 274)

El Objetivo 9 del Plan Nacional del Buen Vivir, menciona “*Garantizar el trabajo digno en todas sus formas, dentro de las políticas y lineamientos estratégicos*”, en el inciso 9.3 expresa “*Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales*”, el ítem a) dice que; “*Fortalecer la normativa y los mecanismos de control para garantizar condiciones dignas en el trabajo, estabilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras, así como el estricto cumplimiento de los derechos laborales sin ningún tipo de discriminación.*”(Plan Nacional 2013 - 2017)

En conclusión, se puede indicar que en referencia al tema de estudio, satisfacción laboral, la legislación ecuatoriana y el objetivo 9 del Plan Nacional del Buen Vivir 2013 -2017 garantizan el derecho al trabajo digno, así como el cumplimiento de los derechos laborales.

2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

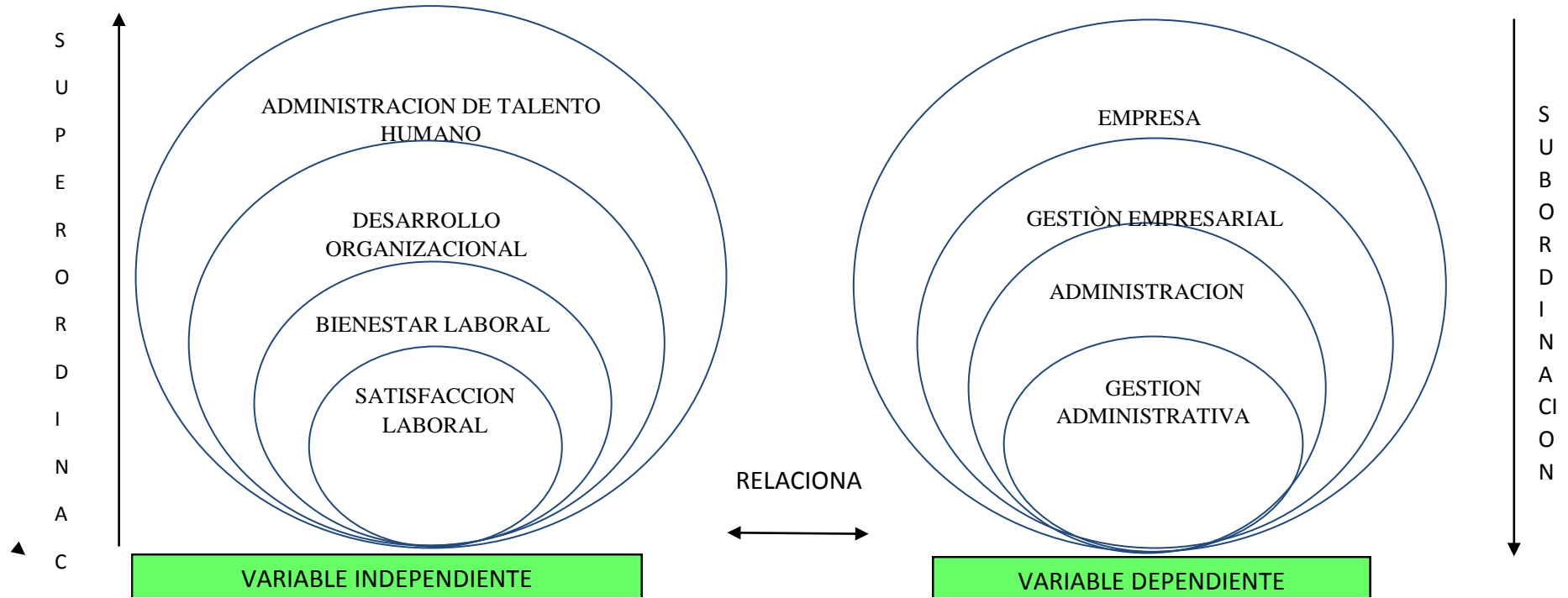
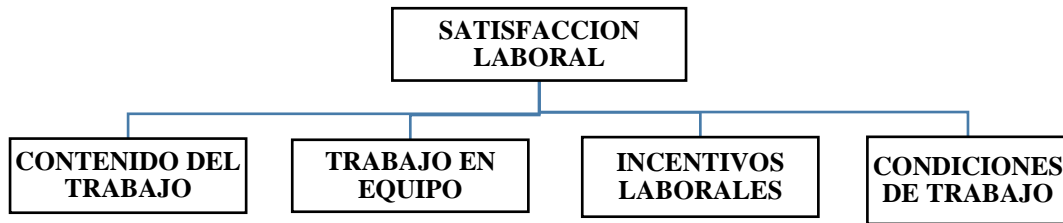


Gráfico 3. Categorías fundamentales
Elaborado por: Pérez, A. (2017)

Subordinación de la variable independiente

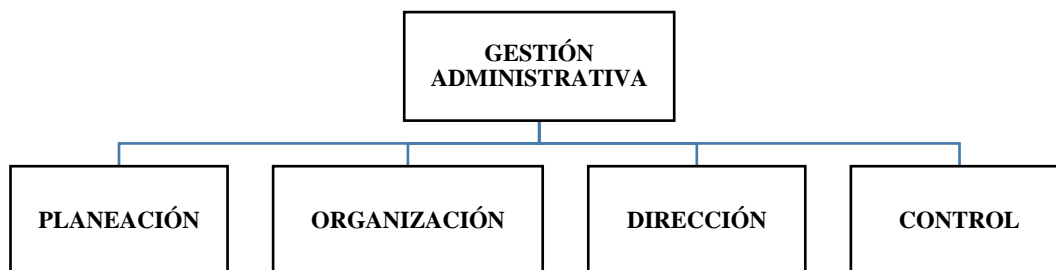
Tabla 1. Subordinación de la variable independiente



Elaborado por: Pérez, A. (2017)

Subordinación de la variable dependiente

Tabla 2. Subordinación de la variable dependiente



Elaborado por: Pérez, A. (2017)

2.4.1. Marco Conceptual Variable Independiente

SATISFACCION LABORAL

En la investigación de Borja, Crespi, & Mascarilla (2018, pág. 10) que cita a (Kalleberg, 1977, p. 126; González et al., 2011) y define a la satisfacción laboral como: *“La orientación afectiva de las personas hacia los roles que desempeñan en su trabajo. Si bien es cierto que podría adoptarse una concepción unitaria y generalista de SL, no se puede negar que se trata de una actitud global hacia el trabajo cuyas causas son multidimensionales”*.

Innumerables son los estudios e investigaciones que se han realizado con respecto a este tema, y lo ha definido como: *“estado emocional positivo o placentero resultante de la*

percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”(Locke, 1976 citado en M. M. C. Vega, Urra, & Bernal, 2010, pág. 22), evidenciándose que la satisfacción laboral es el entusiasmo que un trabajador tiene hacia su trabajo.

La satisfacción laboral en base a las definiciones expuestas por varios autores se ve reflejado en una empresa como resultado de haber generado para el trabajador un sentimiento de bienestar, es decir que la administración ha logrado cubrir sus necesidades en primera instancia, las higiénicas y luego las motivacionales generando un estado de satisfacción personal y profesional.

En la investigación realizada por Hannoun (2011) manifiesta;

La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo. (pág. 15).

En la actualidad el fenómeno de la satisfacción laboral adquiere una vital importancia para el desarrollo de la humanidad. Resulta evidente que es necesario combinar las nuevas tecnologías y el factor humano para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en las organizaciones del siglo XXI.

La satisfacción laboral es la actitud que asume la persona ante su trabajo y que se refleja en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación a su actividad laboral. Si la persona está satisfecha con su trabajo responderá adecuadamente a las exigencias de este; si, por el contrario, está insatisfecha no será capaz de realizar su labor con eficiencia y calidad. Además, la insatisfacción laboral se refleja en todas las esferas de la vida del trabajador. (Bolívar, 2012).

Las características personales juegan el papel decisivo en la determinación de los niveles individuales de satisfacción. El ser humano es único e irreplicable, por lo tanto, sus niveles de satisfacción laboral serán también específicos. Los niveles de satisfacción estarán condicionados por la historia personal, la edad, el sexo, las aptitudes, la autoestima, la autovaloración y el entorno sociocultural donde se desenvuelve el sujeto. Estas

particularidades desarrollarán un conjunto de expectativas, necesidades y aspiraciones en relación a las áreas personal y laboral que determinarán los niveles antes mencionados.

Modelos de satisfacción laboral

Modelo de dos factores de Herzberg

Hablar de satisfacción laboral es hablar de Herzberg (1989) citado en la investigación de Charaja & Mamani, (2014) quien propone como parte de la teoría dual, enmarca su estudio en dos grupos o aspectos laborales; factores extrínsecos o higiénicos, que evitan la insatisfacción laboral cuando son óptimos; y otro, de factores intrínsecos o motivadores que determinan o generan satisfacción, ambos pueden afectar las habilidades y capacidades del trabajador.

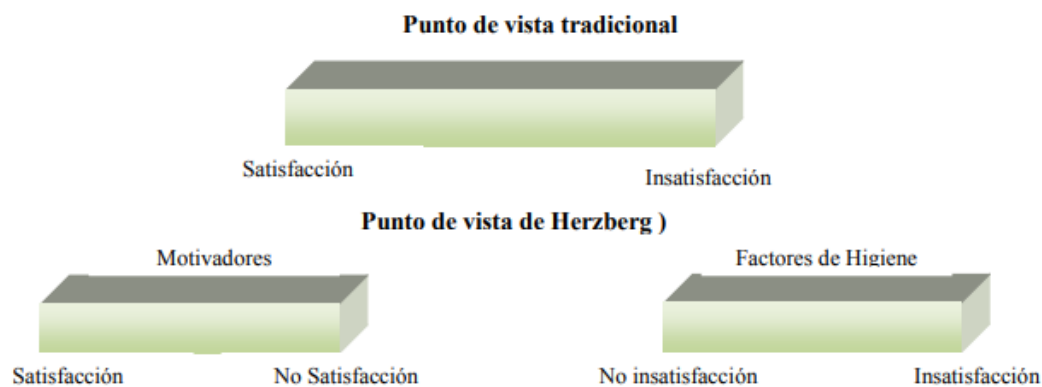


Gráfico 4. Puntos de vista contrastantes de satisfacción-insatisfacción

Fuente: Robbins, Stephen P. (1994)

Teoría del ajuste o adaptación al trabajo, Dawis y Lofquist

Parfrasear lo que menciona Castillo (2017) en la teoría de Dawis, England y Lofquist (1972), se puede indicar, que para determinar el aprendizaje óptimo y el medio de trabajo adecuado para el individuo se deben considerar; habilidades específicas del individuo y preferencias personales las que pueden ser contrapuestas a las del medio educativo/profesional. Según los autores las personas intentan desarrollar y conservar una cierta correspondencia con el ambiente de trabajo, de acuerdo con un proceso continuo y

dinámico al cual le designan “adaptación al trabajo” De acuerdo a esta teoría los autores precisan que:

- Los resultados satisfactorios dependen de la relación entre las competencias y capacidades individuales y, las competencias y capacidades necesarias para el desempeño de la función, implicando una relación entre el sistema de recompensas y las necesidades individuales.
- La satisfacción en el trabajo depende de la relación entre las necesidades individuales y el sistema de recompensas, implicando la relación entre las competencias individuales y las competencias requeridas.
- Las relaciones entre los resultados satisfactorios y las competencias requeridas por la función son medidas por la satisfacción en el trabajo.
- Las relaciones entre la satisfacción en el trabajo y las necesidades aumentadas son mediadas por los resultados satisfactorios.
- Los niveles inadecuados de satisfacción o de resultados satisfactorios pueden contribuir a la salida del individuo de la organización (despido o abandono de la organización).

Por último, esta teoría considera que la satisfacción en el trabajo resulta de una discrepancia, a nivel individual, entre las necesidades y los valores que la persona procura a través del desempeño de la función y, lo que efectivamente acontece a este nivel.

Modelo de las determinantes de la Satisfacción Laboral Lawler

Plantea la relación entre “expectativas-recompensas”, desde las distintas facetas y aspectos del trabajo. En el fondo se trata de un perfeccionamiento de la teoría de la motivación de Porter y Lawler (1968). Lawler parte de la hipótesis de que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o insatisfacción laboral, es decir, que estas dependen de la comparación entre la recompensa recibida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo consideraba adecuada a cambio de este.

Por lo tanto, si la recompensa obtenida efectivamente excede de la que se considera adecuada o si es equiparable, el trabajador alcanza el estado de satisfacción. Si esta relación se desarrolla en sentido inverso, se produce la insatisfacción.” Cuanto más alto se encuentre una persona en una jerarquía y cuanto mayor responsabilidad, educación, habilidad y antigüedad

posea, esperará recibir, la mayor compensación. Cuanto más dependientes sean los empleados de su retribución para satisfacer las necesidades de existencia tanto más se verá afectada la satisfacción con su pago por el costo de la vida” Lawler (1973), citado por en si investigación por Aliaga (2017)

Teoría de la Discrepancia

Parafraseando a Aliaga (2017) en la teoría de Locke (1976), quien parte del planteamiento de que la Satisfacción Laboral está en función de los valores laborales más importantes para la persona que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo desempeñando alguna función. En este sentido Locke argumenta que los valores de una persona están ordenados en función de su importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores. Locke presenta tres elementos primordiales que contribuyen a la clarificación de la discrepancia que son los siguientes:

- **La satisfacción con las dimensiones del trabajo:** Este punto aborda la problemática de la evaluación afectiva de las múltiples dimensiones del carácter individual inherentes al trabajo.
- **Descripción de las dimensiones:** Se refiere a las percepciones que no se relacionan con los afectos y que se encuentran en experiencias relacionadas con las especificaciones del trabajo.
- **Relevancia de las dimensiones:** Este atiende a la importancia que las dimensiones del trabajo tienen para el individuo.

Dimensiones de la Satisfacción Laboral, según Locke (1979)

Aliaga (2017) en los estudios realizados por Locke (1979), intentó identificar y analizar las dimensiones de las que dependía la Satisfacción Laboral, considerando que ésta deriva de un conjunto de factores asociados al trabajo. Esto lo hizo agrupando cualidades en donde las características del trabajo mismo y las individuales de cada trabajador condicionaran la respuesta de ésta hacia distintos aspectos de trabajo. Dichas características las clasificó como sigue:

Satisfacción con el trabajo: Aquí se integra la atracción intrínseca al trabajo, como posibilidades de éxito, reconocimiento del mismo, ascenso, aprendizaje, etc.

Satisfacción con el salario: Se debe considerar la forma en cómo el dinero es distribuido (equidad). La teoría en estudio (Discrepancia; Locke 1976) hace mención a que la satisfacción con las remuneraciones depende de la diferencia entre el valor asignado al trabajo y el pago recibido, mientras que la teoría de la equidad los individuos comparan sus aportaciones individuales y los beneficios que reciben con los de otros y responden eliminando cualquier desigualdad.

Satisfacción con las promociones: Incluye oportunidades de formación o bases de apoyo para una posterior promoción.

Satisfacción con el reconocimiento: Incluye las aprobaciones, elogios, y cuán loable resulta un trabajo ejecutado, así como también las críticas respecto al mismo. Según investigaciones de Locke (1976), este punto es uno de los elementos o factores más mencionados como causa de satisfacción e insatisfacción.

Satisfacción con los beneficios: Incluye beneficios tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas.

Satisfacción con las condiciones de trabajo: Aspectos de las condiciones laborales importantes y necesarias para el individuo; flexibilidad de horario, de descansos, ambientes laborales óptimos.

Satisfacción con la supervisión: Incluye las capacidades técnicas y administrativas así como cualidades a nivel interpersonal.

Satisfacción con los colegas de trabajo: Caracterizada por competencias entre compañeros, apoyo y amistades entre los mismos.

Satisfacción con la compañía y la dirección: Se destaca en este ítem las políticas de beneficios y salarios. La empresa determina en el trabajo el grado de responsabilidad, la carga laboral, las oportunidades de promoción, la cantidad de aumento y las condiciones de trabajo. De hecho, la organización posee mayor control sobre estos factores que el supervisor inmediato del empleado, por lo que dependerá de la empresa el modificar algunos aspectos en beneficio del trabajador

CUADRO COMPARATIVO DE TEORÍAS DE SATISFACCION LABORAL

Tabla 3. Modelos de satisfacción base teórica

Modelo de dos factores de Herzberg	Teoría del ajuste en el trabajo, Dawis y Lofquist	Modelo de las determinantes de la Satisfacción Laboral Lawler	Teoría de la discrepancia de Locke
<p>FACTORES MOTIVACIONALES:</p> <p>Realización exitosa del trabajo Reconocimiento del éxito obtenido Progreso profesional Utilización plena de las habilidades personales, etc.</p> <p>FACTORES HIGIÉNICOS:</p> <p>Condiciones de trabajo y comodidad Incremento del salario Seguridad en el trabajo Relaciones con colegas</p>	<p>Los resultados son satisfactorios. La satisfacción en el trabajo depende de la relación entre las necesidades individuales y el sistema de recompensas. Son medidas por la satisfacción en el trabajo. Son mediadas por los resultados satisfactorios.</p>	<p>Plantea la relación entre “expectativas-recompensas” La recompensa recibida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo consideraba adecuada a cambio de este. El trabajador alcanza el estado de satisfacción. Cuanto más dependientes sean los empleados de su retribución para satisfacer las necesidades mayores será su desempeño.</p>	<p>Atracción intrínseca al trabajo Forma en cómo el dinero es distribuido Oportunidades de formación Aprobaciones, elogios, y cuanto loable resulta un trabajo ejecutado. Incluye beneficios Condiciones laborales importantes y necesarias para el individuo Capacidades técnicas y administrativas Competencias entre compañeros beneficios y salarios</p>

Elaborado por: Ing. Alexandra Pérez

Fuente: Propia

MANIFESTACIÓN DE SATISFACCIÓN

Los empleados manifiestan su insatisfacción de diferentes formas, que se pueden catalogar según 2 dimensiones, la primera se refiere a si es una forma constructiva o destructiva, mientras que la otra a si se manifiesta en una forma activa o pasiva. Dentro de las posibles conductas según Robbins (2012) tenemos:

- Abandono: Que implica salir de la empresa, incluye la búsqueda de otro empleo y la renuncia.
- Expresión: Es un intento activo y constructivo por mejorar la situación. Implica sugerir mejoras, análisis de problemas con supervisores y algunas formas de actividad sindical.
- Lealtad: Es la espera pasiva, pero optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la empresa frente a las críticas externas y confiar en que la administración “hará lo conveniente”.
- Negligencia: Es la actitud pasiva que permite que la situación empeore. Implica ausentismo y retrasos crónicos, disminución de esfuerzos y aumento de porcentaje de errores.

Tanto las conductas de abandono como de negligencia abarcan importantes variables del rendimiento, tales como la productividad, el ausentismo y la rotación, mientras que las de expresión y lealtad contemplan conductas constructivas que permiten a los trabajadores tolerar situaciones desagradables o revivir una situación laboral satisfactoria.



Gráfico 5. Insatisfacción laboral
Elaborado por: Ing. Alexandra Pérez
Fuente: Extraído de Robbins (2012)

BIENESTAR LABORAL

En la investigación realizada por López (2015, pág. 11) cita a Muñoz (2007) en relación al bienestar laboral:

Argumenta que hablar de bienestar laboral, nos estamos refiriendo a la remuneración, el clima en el equipo de trabajo, la relación entre pares y líneas jerárquicas, presiones, seguridad, higiene y ergonomía de los ambientes, elementos de trabajo inapropiados o utilizados inapropiadamente, hábitos posturales, tipos de contratación, inciertos y falta de motivación; que impactan ya sea positiva o negativamente sobre las personas. Si el impacto fuera negativo tiene efectos, aunque en diferentes grados, siempre dañinos, tanto en el ánimo como en la salud de las personas.

CONTENIDO DEL TRABAJO

Para Zayas, Báez, Zayas & Hernández (2015, pág. 39) manifiesta; *“La naturaleza y contenido de trabajo se percibe el contenido de trabajo como variedad de habilidades, independencia, significación de la tarea, importancia, definición del contenido de trabajo, autonomía, organización y creatividad”*

TRABAJO EN EQUIPO

En su estudio Gonzáles (2015, pág. 7) cita a Landy y Conte (2005),

Determinan que es el conjunto de dos o más individuos que se relacionan, son interdependientes y que se reúnen para conseguir objetivos específicos, en donde los equipos de trabajo existentes deben de pasar por una evolución o una secuencia básica llamada modelos, varios de estos modelos de equipos deben realizar tareas específicas en un tiempo determinado, pero muchos otros siguen un esquema diferente de acuerdo a seguridad, estatus, autoestima, afiliación, poder y consecución de metas.

INCENTIVOS LABORALES

Incentivos laborales o estímulos laborales se los define como:

Medidas proyectadas que motivan a los trabajadores a alcanzar por sus propias metas, siendo recompensadas por llevarlas a cabo, es decir, aquello que los trabajadores reciben a cambio de su labor y los estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados, de allí que los incentivos son importantes para los trabajadores porque: mejoran e incrementan la relación entre el trabajador y la empresa, son igualmente adecuados para motivar individualmente o para motivar a equipos de trabajo y aumentan la

productividad y consecuentemente obtener resultados más elevados. (Arroyabe Roldan, 2015, pág. 19)

CONDICIONES DE TRABAJO

“Condiciones de trabajo se refiere a las condiciones ambientales del lugar donde se desarrolla el trabajo y sus alrededores, que puede hacerlo desagradable, molesto o sujeto a riesgos, exigiendo al ocupante del cargo una fuerte adaptación para mantener su productividad y rendimiento”. (Fernández, 2017, pág. 30)

“La condición de trabajo está vinculada con el estado del entorno laboral. Los daños a la salud ocasionada por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el resultado de la existencia de unas condiciones de trabajo que implican la exposición a factores de riesgo en el lugar donde se realizan las labores y de una deficiente o inadecuada organización del trabajo”. (Organización Internacional del Trabajo, 2014, pág. 16)

De acuerdo a Vega, Rodrigo, & Partido, (2010) este factor se relaciona básicamente en la valoración que le da el trabajador a un entorno físico que no sea peligroso y que sea confortable, dentro del mismo texto Lucke (1976), manifiesta que: *“ los principios básicos subyacentes de la preferencia del empleado por una condición agradable del trabajo son: 1) el deseo el confort físico con base en las necesidades físicas del individuo; y 2) el deseo de unas condiciones físicas que faciliten (y / o no bloqueen) las condiciones de sus metas de trabajo”.*

Parafrasear lo que menciona Castro, Padilla, & Ramírez (2014), cuando hablamos de condiciones de trabajo nos estamos refiriendo a aquellos aspectos que inciden en que exista una adecuada satisfacción laboral entre los cuales el autor menciona; los ingresos que recibe un trabajador vs los gastos; el tiempo en relación al horario de trabajo, los descansos; las prestaciones en relación al derecho a vacaciones, cuidado de la salud a través de los servicios médicos , uniformes, ropa de trabajo; la capacitación en relación a su puesto, condiciones de riesgo en el trabajo; oportunidades de desarrollo en relación al ascenso, facilidades para estudiar; la seguridad y limpieza en área donde se realiza el trabajo debe ser limpio y ordenado; el bienestar aspectos como instalaciones sanitarias, áreas de descanso, comedor; incentivos tanto económicos pero también motivacionales que no necesariamente deben ser financieros; y, finalmente la carga de trabajo.

Para Zayas, Báez, & Hernández (2015, pág. 39) menciona que las condiciones de trabajo: “se percibe la existencia de los materiales y medios necesarios para realizar el trabajo, la higiene y orden. Las condiciones ergonómicas son: las higiénicas, seguras y estéticas”

BIENESTAR LABORAL

Echevarría & Ortega (2017, pág. 18) cita lo mencionado por La Organización Internacional del Trabajo (2016), y define el, “*Bienestar Laboral como una combinación de factores biológicos, psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos) y sociales (socioeconómicos, socio ambientales, y culturales)*”.

El mismo autor cita lo mencionado por Gómez (2015), “*El bienestar laboral de los empleados es una de las metas más anheladas de las organizaciones, ya que es un indicador positivo de las acciones que toma cualquier compañía con el fin de hacer de la experiencia del trabajador en la organización algo que fomente el buen desempeño y por lo tanto permita alcanzar mejores resultados*”. (Echevarría & Ortega, 2017, pág. 19)

Para Robbins (1994) citado por Hernández (2003, pág. 119) “El bienestar o satisfacción es un concepto evaluativo y trata de responder qué siente el empleado, por ejemplo, frente al manejo del conflicto o las prácticas de supervisión”.

El mismo autor menciona, que “*el bienestar está influido por lo que Robbins (1994) denominó retos del trabajo: el empleado estará mejor cuando siente gusto por lo que hace, encuentra oportunidades de desarrollo y posibilidad de destacarse en su labor cotidiana y su quehacer le genera motivación intrínseca*”.(Hernández, 2003, pág. 123)

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

En la investigación realizada por Garbanzo (2015, pág. 73) citado por Hellriegel (2005), se define como; “*El desarrollo organizacional es una estrategia debidamente planeada y de proyección futura, sirve para entender, modificar y desarrollar el personal para alcanzar la efectividad, tiene sus orígenes en las ciencias conductuales*”.

Para Petit (2012) citado por Silva (2014, pág. 7) considera;

El Desarrollo Organizacional se refiere al cambio planeado dentro de una organización que involucra un grupo de aspectos importantes basados en valores humanísticos y democráticos por medio de los cuales se pretende mejorar la eficacia de las organizaciones y el bienestar de los empleados, es muy importante que sea un proceso innovador y para ello se propone el surgimiento de nuevas categorías conceptuales que aseguren el cambio de la concepción del mismo con una visión capitalista que domina las relaciones de producción, por una visión lógica que impulse el desarrollo integrado de las organizaciones, con lo cual el Desarrollo Organizacional Innovador se concibe como una nueva categoría conceptual, la cual se convierte en una estrategia para generar, desarrollar y sustentar capacidades sociales de innovación que fomenten el empoderamiento innovador de los empleados como ciudadanos, así como su participación en políticas públicas y empresariales.

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

La evolución que ha tenido la terminología a lo largo de la historia han ido marcando tendencias hacia la administración de este recursos, pasar de hablar del recurso humano, para luego hablar de un talento humano y posterior un capital humano,, ha cambiado la percepción de este recurso en las instituciones, así lo menciona en su investigación, Ortega, Llanos, & Traverso (2017, pág. 18).

No existe nada fortuito ni casual, los acontecimientos presentes responden a los acontecimientos del pasado y el cambio de términos de Administración de Recursos Humanos a Gestión del Talento Humano o Gestión del Conocimiento, lleva consigo un proceso de transformaciones sociales, políticas y económicas que constituyen la base sobre la cual se sustenta las relaciones laborales y el rol protagónico que juega hoy en día el trabajador.

Parafraseando a Dessler, Varela, Huerta, & Rodríguez (2014), manifiesta que la administración de recursos humanos es un procesos que se da inicio con la contratación, posteriormente viene la capacitación en el puesto que va a desempeñar, a continuación se realiza la evaluación, considerada la parte medular del proceso de administración de recurso humanos y finalmente la remuneración que es la recompensa por el trabajo que realiza un trabajador dentro de este procesos debe tomarse en cuenta otros subprocesos como las relaciones laborales, salud y seguridad, así como aspectos de justicia

2.4.2. Marco Conceptual Variable Dependiente

EMPRESA

Parar Münch Galindo (2015, pág. 26) la empresa:

“Son una fuente de ingreso para trabajadores, proveedores, gobierno y empresarios, promueven el desarrollo económico de la sociedad, contribuyen al sostenimiento de servicios públicos, representan un medio para la realización personal, y fomentan capacitación y el desarrollo de habilidades, así como la inversión y la formación de capital”.

ADMINISTRACION

“La empresa es la unidad económico-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para realizar una producción socialmente útil, de acuerdo con las exigencias del bien común”. (Tapia, 2016, pág. 1)

La empresa en el desarrollo de sus funciones, proyecta más allá de si misma e incide así en todo el sistema social que la rodea, para Fiedman, “Una empresa cumple socialmente con el entorno cuando logra sus objetivos económicos. De esta manera se traslada la responsabilidad social al entorno de la empresa.” (Gil & De la Fuente , 2010, pág. 59).

“La administración es un proceso a través del cual se coordinan los recursos de un grupo social con el fin de lograr la máxima eficiencia, calidad y productividad en el logro de sus objetivos”. (Münch Galindo, 2015, pág. 12)

GESTION ADMINISTRATIVA

La gestión administrativa es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados, para Martínez (2006, pág. 93) citado por Ortiz (2011, pág.21) “*La gestión administrativa moderna es la tarea de crear una sociedad con estabilidad económica en base a políticas establecidas por un gobierno, desde un enfoque de gestión administrativa de empresas esas mismas políticas tanto sociales y económicas son aplicadas por un administrador en un contexto más pequeño y con mayor enfoque”.*

Otra definición establecida por Castellano (2005, pág. 84) y citado por Ortiz (2011, pág. 21)” *se ha conceptualizado a la Gestión Administrativa, como la aplicación del planeamiento, la*

organización, la dirección y el control y todos los recursos que se presenten en una empresa con el fin de alcanzar aquellas metas que fueron planteadas al comienzo de la misma” es decir que en la empresas las cuatro funciones del proceso administrativo y de los recursos humanos, materiales económico y tecnológicos se unen en un plan de acción para obtener las metas y objetivos planteados.

PLANIFICACIÓN

Según, Koontz (2008) citado por Flores (2015) *“Son el conjunto de instrumentos, para ordenar la acción de la empresa en lo gerencial y administrativo”*.

Para Münch Galindo (2015, pág. 46) de acuerdo con el nivel jerárquico, el ámbito que abarca y el periodo de tiempo, la planeación puede ser:

- a) **Estratégica.** - la realización de altos directivos, para establecer las directrices y los planes generales de la organización, generalmente es a mediano y a largo plazo y abarca a toda la empresa.
- b) **Táctica.** - es responsabilidad de los jefes o gerentes de área, con el fin de lograr el plan estratégico; se refiere a un área.
- c) **Operacional.** - es a corto plazo, depende de la planeación táctica y se realiza, como su nombre lo indica, en niveles de sección u operación.

Parafraseando Chiavenato et al.(2006, pág.143) citado por Yela (2011) en relación a su definición a la planificación, se dirá que ésta es la primera función administrativa de las establecidas por Fayol y que representa la base o simientes de una administración, a través de esta función se establece de manera anticipada los objetivos a alcanzarse y el plan de acción para alcanzarlos. A través de esta herramienta el administrador estará en la capacidad de determina a dónde se proyecta llegar, qué debe hacerse, cuándo, cómo y en qué orden.

ORGANIZACIÓN

Según Hernández (2011) citado por (2015, pág. 26), *“Fase del proceso administrativo en la que se aplican las técnicas administrativas para estructurar una empresa u organización social, definiendo las funciones por áreas sustantivas, departamentos y puesto, estableciendo la autoridad en materia de toma de decisiones y la responsabilidad de los miembros que ocupan dichas unidades, así como las líneas de comunicación formal para facilitar la comunicación y cooperación de los equipos de trabajos, con la finalidad de alcanzar los objetivos y estrategias”*.

Parafrasear lo que menciona Chiavenato et al,(2006, pág. 148), citado por Yela (2011), otra de las funciones de la administración es la organización considerado el proceso integrador, pues a través de esta función el administrador organizará estructuras, recursos , sus responsables y demás aspectos necesarios para su ejecución, creando una estrecha relación entre estos elementos.

DIRECCIÓN

Dentro del mismo tenor, para Münch (2015, pág. 130)|

La dirección comprende una serie de elementos como la toma de decisiones, la comunicación, la motivación y el Liderazgo. Mediante la toma de decisiones se elige la alternativa óptima para lograr los objetivos de la organización; a través de la comunicación y se transmite y recibe la información necesaria para ejecutar las decisiones, los planes y las actividades; con la motivación se obtienen comportamientos, actitudes y conductas del personal para trabajar eficientemente y de acuerdo a los objetivos de la empresa y, por último, el liderazgo se utiliza para influir, guiar o dirigir a un grupo de personas , éste incluye el poder, la autoridad, la supervisión, la delegación y el mando.

Parafraseando a Chiavenato et al, (2006, pág. 149), citado por Yela (2011), esta función es básicamente poner en camino las actividades y ejecutarlas, es decir el plan de acción que se estableció en la fase de planificación será ejecutada, es en esta etapa donde el recurso humano juega un papel importantísimo ya que los resultados obtenidos serán el reflejo del compromiso con la que el personal la realice siguiendo las directrices establecidas.

CONTROL

Según, MCHugh (2012), citado por Flores (2015, pág. 30) *“Función que consiste en determinar si la organización avanza o no hacia sus metas y objetivos, y en tomar medidas correctivas en caso negativo”*.

Para Chiavenato (2006, pág. 151) citado por Yela (2011, pág. 17) *“El control representa el acompañamiento, monitoreo y evaluación del desempeño organizacional para verificar si las tareas se ejecutan de acuerdo con lo planeado, organizado y dirigido.”*

El mismo autor cita a Stone (2002) *“Control es el proceso que permite que el gerente deba estar seguro de los actos de los miembros de la organización que, de hecho, la conducen hacia las metas establecidas”* (Yela, 2011, pág. 17).

2.5 HIPÓTESIS

H₀: No existe relación entre la Satisfacción Laboral y la Gestión Administrativa en ninguno de los GADs municipales.

H₁: Existe relación entre la Satisfacción Laboral y la Gestión Administrativa en al menos uno de los GADs municipales.

2.6 SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLE

2.6.1 Variable independiente

Satisfacción laboral

2.6.2 Variable dependiente

Gestión Administrativa

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la Investigación

La presente investigación se encuentra enmarcada dentro del enfoque mixto el cual, de acuerdo con Ruiz, Borboa, y Rodriguez (2013, pág. 9) *“De la combinación de ambos enfoques (cuantitativo y cualitativo), surge la investigación mixta, misma que incluye las mismas características de cada uno de ellos”*.

Hernández citado por Ruiz, Borboa, y Rodriguez (2013) señala que los dos enfoques (cuantitativo y cualitativo) utilizan cinco fases similares y relacionadas entre sí, siendo estas; a) “Llevan a cabo observación y evaluación de fenómenos”; b) “Establecen suposiciones o ideas como consecuencia de la observación y evaluación realizadas”; c) “Prueban y demuestran el grado en que las suposiciones ó ideas tienen fundamento”; d) “Revisan tales suposiciones ó ideas sobre la base de las pruebas o del análisis”; e) “Proponen nuevas observaciones y evaluaciones para esclarecer, modificar, cimentar y/o fundamentar las suposiciones ó ideas; o incluso para generar otras”.

Durante el presente trabajo se utilizará el enfoque mixto o cuali - cuantitativo, que no es más que la combinación de las características de estos enfoques; el cualitativo, al expresarse las preguntas idóneas para la investigación y el cuantitativo al representar valores bajo una escala predeterminada haciendo posible su cuantificación y tabulación estadística, que permitirá la aceptación o rechazo de la hipótesis.

3.2. Modalidad Básica de la Investigación.

El diseño de la investigación responde a las siguientes modalidades;

3.2.1. Investigación de Campo

Según Moreno (2003, pág. 52) *“La investigación de campo reúne la información necesaria recurriendo fundamentalmente al contacto directo con los hechos o fenómenos que se encuentren en estudio, ya sea que estos hechos y fenómenos estén ocurriendo de una manera ajena al investigador o que sean provocados por éste en un adecuado control de las variables que interviene”*.

En este caso, el investigador realizó el proceso de recolección de la información en el sitio, directamente de la realidad, y de primera mano; facilitando así el abordaje del objeto de estudio con los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal de Patate, convirtiéndose en la fuente de información directa, a la cual se aplicó encuestas elaborados y aplicadas en otras investigaciones para el caso de la medición de la satisfacción laboral. De forma que permita la recolección de datos con la finalidad de comprobar la hipótesis y establecer la conclusión y recomendaciones de la investigación.

3.2.2. Investigación Documental

De acuerdo a Ramírez (2005, pág. 62) *“La investigación documental se centra exclusivamente en la recopilación de datos existentes en forma documental y su propósito es profundizar en las teorías y aportes ya emitidos sobre la óptica del estudio”*.

En general, para Rojas (2011) *“Las fuentes de información utilizadas en la investigación se denominan genéricamente Unidades Conservatorias de Información, y se trata de personas, instituciones, documentos, cosas, bibliografías, publicaciones, Estados del Arte, Estados del Conocimiento, Tesis, Bases de datos, fuentes electrónicas situadas en la red web, y otros.”*, se diría que cuya función es la de almacenar o contener información.

Lo que manifiesta Cortes y Garcia (2003, pág. 19) *“La revisión de la literatura consiste en detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales de utilidad para los propósitos de la investigación; es decir, para extraer y recopilar información relevante y*

necesaria para la investigación. Ésta debe ser selectiva, o sea, tratar de evitar el hábito coleccionista, así como la búsqueda a ciegas”.

Finalmente hasta lo aquí expuesto, se puede hablar de una investigación combinada, de acuerdo a Muñoz (1998, pág. 93), *“La investigación combinada de campo y documental, “Se convida en una forma más o menos equitativa los dos tipos de investigación antes señalados, mismos que pueden variar su tendencia según las condiciones y las propias necesidades de la investigación”.*

3.3 Nivel o tipo de Investigación

3.3.1. Investigación Descriptiva

El nivel de esta investigación dado los objetivos formulados, se realizó un estudio descriptivo, pues, las cualidades o circunstancias en las que se manifiesta el objeto de investigación, orientan a realizar una investigación en el que se pretenda despejar varias incógnitas con respecto a su origen, proceso, consecuencias etc.

Según Mohammad (2005, pág. 91) *“La investigación descriptiva es una forma de estudio para saber quién, donde, cuando, cómo y por qué del sujeto del estudio “.*

En la investigación se llegó a una descripción del estado actual de los hechos, fenómeno, explicando las circunstancias, exponiendo una idea clara de la realidad, este método nos permitirá obtener elementos que permita la comparación la veracidad de los hechos, con la información recogida de forma lógica y coherente para finalmente exponer los resultados obtenidos.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 Población

Para efectos del presente estudio, la población está representada por cien (100) servidores públicos que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal de Patate de la provincia de Tungurahua, y setenta y dos (72) servidores públicos que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cevallos de la provincia de Tungurahua se trabajó con la aplicación de la fórmula estadística de la muestra, con la finalidad que los datos obtenidos sean representativos a la realidad del estudio.

Bajo esta perspectiva la población para esta investigación será de ciento setenta y dos servidores públicos (172) de acuerdo a las planillas de rol de empleados se detalla a continuación:


Tabla 4. Estructura organizacional

 GAD MUNICIPAL DE PATATE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	
PROCESOS	NÚMERO DE SERVIDORES
PROCESO GOBERNANTE	1
PROCESO LEGISLATIVO	5
PROCESO HABILITANTE - NIVEL ASESOR	17
PROCESO HABILITANTE - NIVEL DE APOYO	14
PROCESO AGREGADOR DE VALOR – NIVEL OPERATIVO	63
TOTAL	100

Fuente: Distributivo de personal.

Elaborado por: Pérez, A (2017).

Tabla 5. Estructura organizacional

 GAD MUNICIPAL DE CEVALLOS ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	
PROCESOS	NÚMERO DE SERVIDORES
PROCESO GOBERNANTE	1
PROCESO LEGISLATIVO	5
PROCESO HABILITANTE - NIVEL ASESOR	10
PROCESO HABILITANTE - NIVEL DE APOYO	17
PROCESO AGREGADOR DE VALOR – NIVEL OPERATIVO	39
TOTAL	72

Fuente: Distributivo de personal.

Elaborado por: Pérez, A (2017).

En conclusión, con respecto a la población, objeto de esta investigación, se contó con una población finita de 172 servidores públicos ya que se conoce con certeza el número de elementos que serán objeto del estudio.

Muestra

Tomando en cuenta la representatividad de la población en estudio de esta investigación, se toma en cuenta la aplicación de un proceso muestral, en virtud del cual, se pretende que la investigación refleje resultados con mayor grado de confiabilidad y no existan sesgos y disminución del error, esto ayudó a optimizar las conclusiones de este trabajo investigativo.

Bajo este escenario, y de manera didáctica para la determinación del número de elementos, se utilizó la fórmula del cálculo de la muestra para poblaciones finitas, de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{Z^2 \cdot p \cdot q + (N - 1) \cdot e^2}$$

Dónde:

n = tamaño de la muestra

Z = Nivel de confiabilidad = 95% = 1,96

p = Probabilidad de ocurrencia = 0,5

q = Probabilidad de no ocurrencia = 0,5

N = Población

e = error de muestreo = 0,05

Como didáctica cognitiva de este proyecto se utilizaría:

- La aplicación de un muestreo probabilístico estratificado no proporcional.
- Cálculo del Factor Proporcional:

$$fp = \frac{n}{N}$$

- Nómina de los funcionarios.

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(172)}{(1,96)^2(0,5)(0,5)+(172)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{165,1888}{0,9604 + 0,43}$$

$$n = \frac{165,1888}{0,9604 + 0,43}$$

$$n = \frac{165,1888}{1,3904}$$

$$n = 118.8066 \Rightarrow 119 \text{ personas}$$

En definitiva, se puede afirmar que; para el desarrollo del proyecto, se contó con una población de 172 tipo finita puesto que se conoce el número de elementos que fueron objeto de estudio debido al mismo se obtiene una muestra correspondiente a 119 colaboradores que pertenecen al GAD Municipal de Patate y Cevallos, para lo cual se procede a realizar de forma proporcional para cada uno de los GADs la aplicación de la encuesta como se muestra en el siguiente cuadro.

Tabla 6. Distribución de la Muestra

PROCESO	GAD CEVALLOS	Nº DE ENCUESTAS	GAD PATATE	Nº DE ENCUESTAS	TOTAL SERVIDORES	TOTAL ENCUESTAS
PROCESO DE GOBERNANTE	1	1	1	1	2	2
PROCESO LEGISLATIVO	5	3	5	3	10	6
PROCESO HABILITANTE - NIVEL ASESOR	10	7	17	12	27	19
PROCESO HABILITANTE - NIVEL DE APOYO	17	12	14	10	31	22
PROCESO AGREGADOR DE VALOR – NIVEL OPERATIVO	39	27	63	43	102	70
TOTAL	72	50	100	69	172	119

Elaborado por: Pérez, A. (2017)

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Parafraseando a Núñez citado por Martínez (2014, pág. 2), todo lo que se puede controlar, medir, estudiar e investigar es una variable, esta puede ser de carácter cuantitativo y cualitativo, su definición puede hacerse de forma conceptual y operacional, es decir se establece las normas y procedimientos que seguirá el investigador para medir las variables en su investigación.

En este contexto y parafraseando a Grajales citado por Martínez (2014, pág. 3), indica; el instrumento de medición que se ha escogido en la investigación permitirá recoger la información principal para responder a las preguntas formuladas en el problema de

investigación, este instrumento también direccionó a la medición de las variables, los estadígrafos óptimos para el análisis de los datos obtenidos y la comprobación de la hipótesis.

Infaliblemente, esta etapa es importante para el desarrollo del proyecto, a partir del cual se establece el diseño sobre el cuál se va a realizar la investigación de campo y subsiguientemente el análisis e interpretación de los datos. Para el caso de la presente investigación, la operacionalización de las variables analizadas a continuación.

Cuadro 3.1. Variable Independiente: Satisfacción laboral

Tabla 7. Operacionalización de la variable independiente

Concepto	Categorías	Indicadores	ITEMS	Técnicas	Inst.
Satisfacción Laboral es la actitud que tiene el trabajador hacia su propio trabajo al verse influenciado por aspectos como; el contenido del trabajo, trabajo en equipo, incentivos laborales y las condiciones del trabajo.	contenido del trabajo	Porcentaje de servidores públicos satisfecho en su puesto de trabajo	¿Se siente satisfecho con el puesto actual que desempeño?	Encuesta aplicada a los Trabajadores de los GADs Municipales de Cevallos y Patate.	Cuestionario
		Porcentaje de servidores públicos que sienten que el puesto les permite el desarrollo de sus habilidades	¿Su puesto de trabajo permite el desarrollo de sus habilidades?		
	trabajo en equipo	Porcentaje de servidores públicos que se sienten parte del grupo.	¿Se siente parte del grupo de trabajo?		
		Porcentaje de servidores públicos que sienten que la relación con sus compañeros les motiva a tener un mejor desempeño.	¿Las relaciones con sus compañeros le motivan a tener un mejor desempeño?		
	incentivos laborales	Porcentaje de servidores públicos que sienten que la institución es recíproca con lo que usted hace y lo que recibe.	¿Siente que la institución es recíproca con lo que usted hace y lo que recibe?		
		Porcentaje de servidores públicos que consideran que el sueldo /salario que percibe usted, está en función de su carga de trabajo y la responsabilidad en el puesto	¿Considera que el sueldo /salario que percibe usted, está en función de su carga de trabajo y la responsabilidad en el puesto?		
	condiciones de trabajo	Porcentaje de servidores públicos que están conforme con su horario de trabajo	¿Está conforme con su horario de trabajo?		
		Porcentaje de servidores públicos que consideran que la distribución física de su área de trabajo facilita la realización de sus labores	¿La distribución física de su área de trabajo facilita la realización de sus labores?		

Elaborado por: Pérez, A. (2017)

Cuadro 3.2. Variable Dependiente: Gestión Administrativa

Tabla 8. Operacionalización de la variable dependiente

Concepto	Categorías	Indicadores	ITEMS	Técnica	Inst..
Son etapas o procesos secuenciales que utiliza el administrador para alcanzar sus objetivos de la mano con un proceso administrativo integrado por: la planificación, organización, dirección y control.	Planificación	Porcentaje de servidores públicos que consideran que el GAD Municipal socializa con sus empleados la misión y objetivos institucionales. Porcentaje de servidores públicos que consideran que el GAD Municipal destina presupuesto para el desarrollo del talento humano.	¿El GAD Municipal socializa con sus empleados la misión y objetivos institucionales? ¿El GAD Municipal destina un presupuesto para el desarrollo del talento Humano en la actualidad?	Encuesta aplicada a los Trabajadores de los GADs Municipales de Cevallos y Patate.	Cuestionario
	Organización	Porcentaje de servidores públicos que cree que la estructura del GAD Municipal es la adecuada. Porcentaje de servidores públicos que consideran que personal ingresa al GAD Municipal a través de procesos de selección	¿Cree usted que la estructura del GAD Municipal es la adecuada? ¿El personal ingresa al GAD Municipal a través de procesos de selección?		
	Dirección	Porcentaje de servidores públicos que consideran que la motivación que reciben de la máxima autoridad es importante para sentirse bien. Porcentaje de servidores públicos que consideran que en el GAD Municipal existe liderazgo.	¿La motivación que recibe de la máxima autoridad es importante para sentirse bien? ¿Considera usted que en el GAD Municipal existe liderazgo?		
	Control	Porcentaje de servidores públicos que consideran que el GAD municipal aplica normas y medidas de control de personal adecuadas. Porcentaje de servidores públicos que consideran que la institución reconoce sus derechos laborales	¿El GAD municipal aplica normas y medidas de control de personal adecuado? ¿La institución reconoce sus derechos laborales?		

Elaborado por: Pérez, A. (2017)

3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Metodológicamente, para Torres y Paz (2006, pág. 4) “*Para la recolección de datos primarios en una investigación científica se procede básicamente por observación, por encuestas o entrevistas a los sujetos de estudio y por experimentación*”.

Esta etapa estuvo enfocada a establecer las estrategias que se implementaran para realizar la recolección de los datos relevantes con la finalidad de verificar la hipótesis en base al enfoque que se ha establecido. En este contexto, el plan para la presente investigación responderá a las siguientes preguntas:

Tabla 9. Plan de recolección de la Información

a) ¿Para qué?	La recolección de información permitirá alcanzar el objetivo general de la investigación que es: Determinar la influencia de la satisfacción laboral en la Gestión Administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua.
b) ¿De qué personas u objetos?	La fuente de recolección de datos serán los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de los cantones de Cevallos y Patate.
c) ¿Sobre qué aspectos?	La recolección de datos está orientada a descubrir el impacto que tiene la satisfacción laboral en la Gestión Administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua.
d) ¿Quién o quiénes?	La obtención de información será responsabilidad del investigador no es necesario contar con más colaboradores.
e) ¿A quiénes?	La información será proporcionada por los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de los cantones de Cevallos y Patate, al ser el objeto de estudio, motivo por el cual constituyen una fuente válida e imprescindible de información.

f) ¿Cuándo?	El trabajo de campo se realizó de acuerdo al cronograma de trabajo establecido.
g) ¿Dónde?	El lugar establecido para la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos será el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de los cantones de Cevallos y Patate.
h) ¿Cuántas veces?	La técnica de recolección de la información será aplicada por una sola vez.
i) ¿Cómo?	La técnica principal a utilizarse para obtener información será la encuesta, establecida para la satisfacción laboral y gestión administrativa.
j) ¿Con qué?	El instrumento que se utilizó en la investigación consistió en un cuestionario utilizando escala de Likert.

Elaborado por: Alexandra Pérez

3.7 PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

En una publicación realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografías (2012, pág. 1) *“El procesamiento de la información se define como la serie de actividades mediante las cuales se ordenan, almacenan y preparan los archivos con la información captada, asegurando su congruencia con el fin de proceder a su explotación para la presentación de resultados estadísticos”*.

Finalmente, se puede decir que este paso constituye una parte significativa en el proceso investigativo, el procesamiento de la información obtenida, su tabulación, y la aplicación del tratamiento estadístico, será la base para realizar la determinación de conclusiones y recomendaciones en relación a la hipótesis planteada.

En este caso, el procesamiento de datos comprenderá:

a) **Revisión crítica de la información recogida**, es decir revisión de información recolectada, corroborando teorías y eliminando aquella información incorrecta, discordante, parcial, no pertinente, etc.

b) **Repetición de la recolección**, será necesario en caso de presentarse fallas en las contestaciones a las encuestas.

c) **Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis**, de la información que se recolecte a través de las encuestas, se procederá el análisis estadístico de datos, los mismos que serán analizados y presentados sus resultados.

En lo que respecta a la presentación de datos, ésta se realizó mediante tres formas diferentes:

- **Representación Escrita:** Se realizó cuando los datos no sean numerosos.
- **Representación Tabular:** Se realizó cuando los datos numéricos requieran ser ordenados en filas y columnas, para una mejor comprensión y entendimiento.
- **Representación Gráfica:** la presentación de la información se realizó de forma gráfica con la finalidad de que los datos obtenidos se expresen de forma comparativa, sencilla y entendible para el lector.

Se utilizó el programa estadístico SPSS, para realizar las tabulaciones de los datos obtenidos y sus respectivas representaciones gráficas, esto permitirá al investigador cuantificar de una manera rápida y efectiva la información obtenida al aplicar las formular propias de este programa informático.

3.7.1. Plan de análisis e interpretación de resultados

Esta sección se consideró los siguientes aspectos:

- a) **Análisis de los resultados estadísticos**, destacando la presencia de tendencias o relaciones de acuerdo con los objetivos e hipótesis planteada.
- b) **Interpretación de los resultados**, contando con el apoyo del marco teórico desarrollado, en los aspectos pertinentes.
- c) **Comprobación de hipótesis**. Se aplicó el método estadístico que más se adecue al diseño de la encuesta, en este caso será un análisis estadístico de Pearson.
- d) **Establecimiento de conclusiones y recomendaciones**. Las conclusiones se derivaron del cumplimiento de los objetivos específicos establecidas en esta investigación; en tanto que las recomendaciones se emanaron de las conclusiones establecidas en el proyecto de investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados

Una vez realizada el levantamiento de la información a través de las encuestas se utilizó como herramienta estadística el programa SPSS, para determinar las medias estadísticas y realizar el correspondiente análisis e interpretación de resultados, la misma que por su particularidad al tratarse de dos instituciones públicas con diferentes realidades, el análisis e interpretación de resultados se lo realiza de forma separada con el fin de comparar.

La muestra aplicada al estudio es de 119, las mismas que están representadas de la siguiente manera; 50 encuestas aplicadas en el GAD Municipal de Cevallos y 69 encuestas aplicadas en el GAD Municipal de Patate.

4.2 Interpretación de resultados

1. ¿Cuál es su género?

Tabla 10. Género (GAD Cevallos)

CEVALLOS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	19	38,0	38,0	38,0
Válidos masculino	31	62,0	62,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 11. Género (GAD Patate)

PATATE	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	32	46,4	46,4	46,4
Válidos masculino	37	53,6	53,6	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 12. Género (GADs Cevallos y Patate)

GADs Cevallos y Patate	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Femenino	51	42,9	42,9	42,9
Masculino	68	57,1	57,1	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

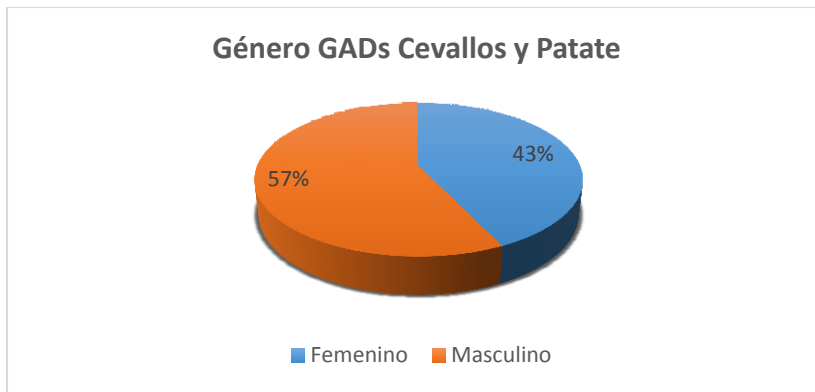


Gráfico 6. Género GADs Cevallos y Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis:

De un total de 119 servidores públicos encuestados, el 42,9% que representan a 51 personas manifiesta pertenecer al género femenino, mientras el 57,1% que representan a 68 personas son de género masculino.

Interpretación:

Realizando la comparación entre las dos instituciones se puede evidenciar que el 57,1% de servidores públicos son de género masculino que representa a 68 personas, los servidores públicos de género femenino son el 42,9% que pertenece a 51 personas son de género femenino, se puede constatar que existe una pequeña diferencia en equidad de género en los GADs investigados, pero no es representativa.

2. ¿A qué proceso pertenece?

Tabla 13. Procesos Cevallos

CEVALLOS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Proceso gobernante	1	2,0	2,0	2,0
Proceso legislativo	4	8,0	8,0	10,0
Proceso habilitante - nivel asesor	5	10,0	10,0	20,0
Válidos Proceso habilitante - nivel de apoyo	26	52,0	52,0	72,0
Proceso agregador de valor – nivel operativo	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 14. Proceso (GAD Patate)

PATATE	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Proceso gobernante	1	1,4	1,4	1,4
Proceso legislativo	4	5,8	5,8	7,2
Proceso habilitante - nivel asesor	10	14,5	14,5	21,7
Válidos Proceso habilitante - nivel de apoyo	22	31,9	31,9	53,6
Proceso agregador de valor – nivel operativo	32	46,4	46,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 15. Proceso (GADs Cevallos y Patate)

GADs Cevallos y Patate		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Proceso gobernante	2	1,7	1,7	1,7
	Proceso legislativo	8	6,7	6,7	8,4
	Proceso habilitante - nivel asesor	15	12,6	12,6	21,0
	Proceso habilitante - nivel de apoyo	48	40,3	40,3	61,3
	Proceso agregador de valor – nivel operativo	46	38,7	38,7	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

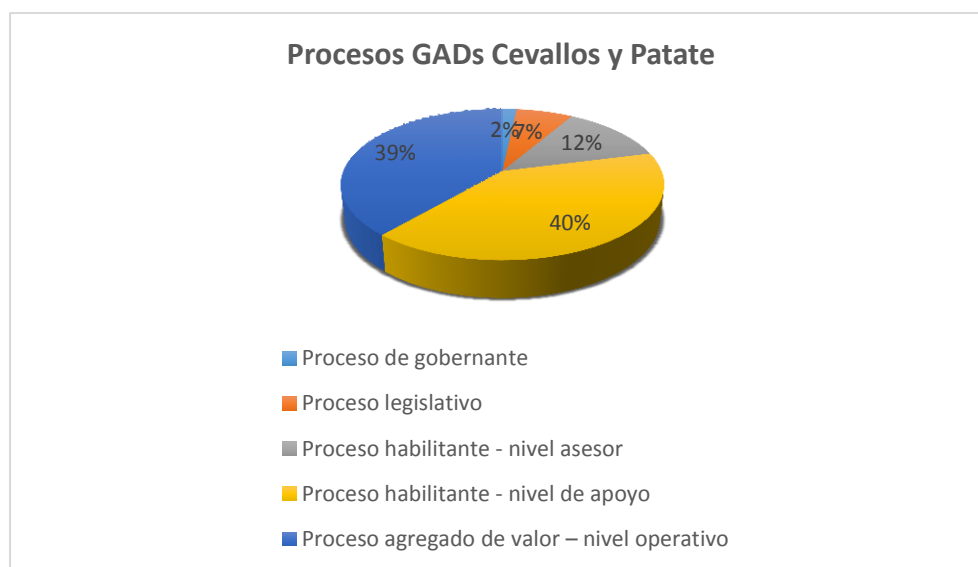


Gráfico 7. Proceso GADs Cevallos y Patate

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

Del 100% de servidores públicos de 119 de encuestados, 2 personas que representan el 1,7% están en el proceso gobernante, 8 personas que representan el 6,7% pertenecen al proceso legislativo, 15 personas pertenecen al proceso habilitante nivel asesor con el 12,6%, 48

personas que son el 40,3% pertenecen al proceso habilitante nivel de apoyo, y 46 personas que representan al 38,7% pertenecen al proceso agregador de valor- nivel operativo.

Interpretación

Del análisis realizado se evidencia que la mayor cantidad de servidores públicos encuestados se encuentran en el nivel de apoyo y operativo con 40,3% y 38,7% respectivamente, se puede decir que la satisfacción laboral está enfocada más en este segmento.

3. ¿Cuál es su relación laboral?

Tabla 16. Relación laboral (GAD Cevallos)

CEVALLOS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contrato ocasional	9	18,0	18,0	18,0
Libre nombramiento y remoción	6	12,0	12,0	30,0
Nombramientos definitivos	15	30,0	30,0	60,0
Válidos Elección popular	5	10,0	10,0	70,0
Nombramientos provisionales	3	6,0	6,0	76,0
Contratos Indefinidos	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 17. Relación laboral (GAD Patate)

PATATE	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contrato ocasional	23	33,3	33,3	33,3
Libre nombramiento y remoción	8	11,6	11,6	44,9
Válidos Nombramientos definitivos	19	27,5	27,5	72,5
Elección popular	5	7,2	7,2	79,7
Contratos Indefinidos	14	20,3	20,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 18. Relación laboral (GADs Cevallos y Patate)

GADs Cevallos y Patate		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contrato ocasional	32	26,9	26,9	26,9
	Libre nombramiento y remoción	14	11,8	11,8	38,7
	Nombramientos definitivos	34	28,6	28,6	67,2
	Elección popular	10	8,4	8,4	75,6
	Nombramientos provisionales	3	2,5	2,5	78,2
	Contratos Indefinidos	26	21,8	21,8	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

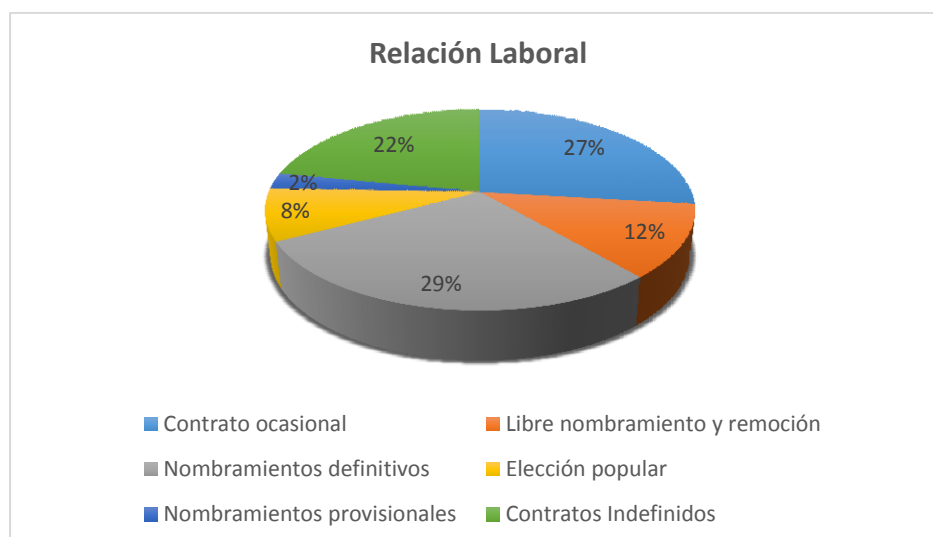


Gráfico 8. Relación Laboral GADs Cevallos y Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

Del total investigado de 119 servidores públicos, 32 personas que representan el 26,9% son contrato ocasional, 14 personas representan el 11,8% son de nombramiento de libre remoción, 34 personas que representan el 28,6 % son nombramientos definitivos, 10 personas que representan el 8,4% son por elección popular, 3 personas que representan el 2,5% son nombramientos provisionales, 26 personas que representan el 21,8 son contratos indefinidos.

Interpretación

Del análisis realizado en las dos instituciones con respecto a la relación laboral de los servidores públicos se evidencia que en los Gobiernos Autónomos investigados existen en su mayoría servidores publica con nombramiento definitivos correspondiéndole un 28,6 %, seguido de contratos ocasional con 26,9% , los datos observados aparentemente evidenciarían una alta inestabilidad laboral sin embargo, este porcentaje de contratos ocasionales corresponde a contratos a través de los cuales las municipalidades vinculan servidores como efectos de convenios, no siendo competencia exclusiva de los GADs municipales estos servicios.

4. ¿A qué departamento o unidad pertenece?

Tabla 19. Departamentos o Unidades (GAD Cevallos)

CEVALLOS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Concejo Municipal	4	8,0	8,0	8,0
Alcaldía	1	2,0	2,0	10,0
Asesoría Jurídica	1	2,0	2,0	12,0
Dir. Administrativa	7	14,0	14,0	26,0
Dir. Financiera	9	18,0	18,0	44,0
Válidos Dir., Planificación	3	6,0	6,0	50,0
Dir. Obras Públicas	8	16,0	16,0	66,0
Dir. Desarrollo Social	3	6,0	6,0	72,0
Comisaria	2	4,0	4,0	76,0
Otros	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 20. Departamentos o Unidades (GAD Patate)

PATATE		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Concejo Municipal	4	5,8	5,8	5,8
	Alcaldía	1	1,4	1,4	7,2
	Asesoría Jurídica	1	1,4	1,4	8,7
	Dir. Administrativa	4	5,8	5,8	14,5
	Dir. Financiera	7	10,1	10,1	24,6
	Dir., Planificación	5	7,2	7,2	31,9
	Dir. Obras Públicas	21	30,4	30,4	62,3
	Dir. Desarrollo Social	10	14,5	14,5	76,8
	Comisaria	2	2,9	2,9	79,7
	Otros	14	20,3	20,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 21. Departamentos o Unidades (GADs Cevallos y Patate)

GADs Cevallos y Patate		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Concejo Municipal	8	6,7	6,7	6,7
	Alcaldía	2	1,7	1,7	8,4
	Asesoría Jurídica	2	1,7	1,7	10,1
	Dir. Administrativa	11	9,2	9,2	19,3
	Dir. Financiera	16	13,4	13,4	32,8
	Dir., Planificación	8	6,7	6,7	39,5
	Dir. Obras Públicas	29	24,4	24,4	63,9
	Dir. Desarrollo Social	13	10,9	10,9	74,8
	Comisaria	4	3,4	3,4	78,2
	Otros	26	21,8	21,8	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

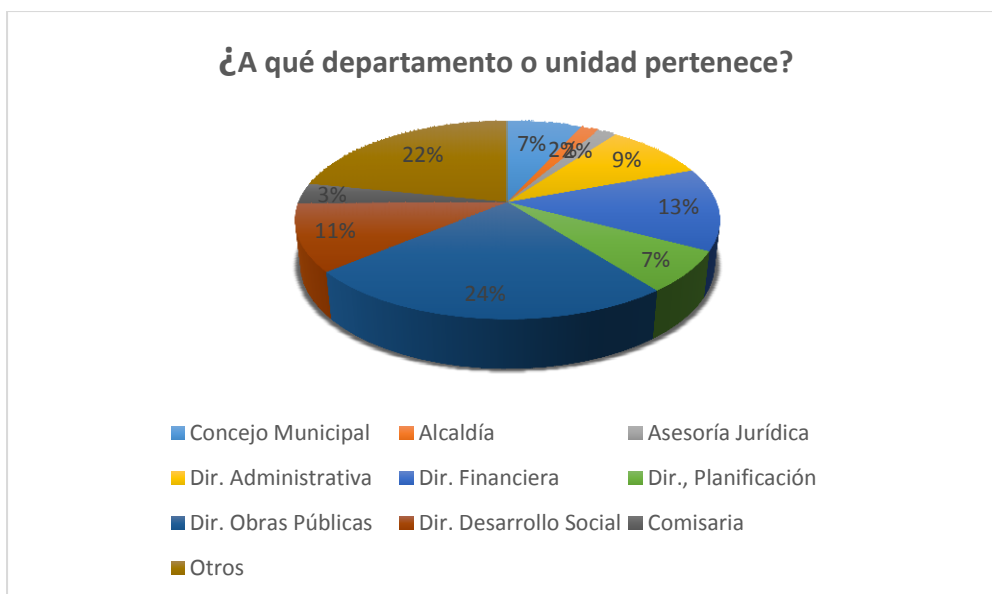


Gráfico 9. Departamento o unidades
Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes
Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

Del total encuestado de 119 servidores públicos, 8 personas que representan el 6,7% pertenecen al concejo municipal, 2 personas que representan al 1,7% son de Alcaldía, 2 personas que representan el 1,7% están en la unidad jurídica, 11 personas que representan el 9,2% integran la Dirección Administrativa, 16 personas que representan 13,4% están en dirección financiera, 8 personas que representan 6,7% en la dirección de planificación, 29 personas que representan el 24,4% en la dirección de obras públicas, 13 personas que representan 10,9% en la dirección de desarrollo social, 4 personas que representan 3,4% en la comisaría, 26 personas que representan el 21,8% a otras unidades operativas.

Interpretación

Del presente análisis se evidencia que la mayor cantidad de servidores públicos del se ubican en el área dirección de obra públicas, en otras unidades operativas y financiera con un 24,4%, 21,8% y 13,4% respectivamente.

5. ¿Cuál es su nivel de educación?

Tabla 22. Nivel de educación (GAD Cevallos)

CEVALLOS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Primaria	8	16,0	16,0	16,0
Secundaria	8	16,0	16,0	32,0
Tecnología	1	2,0	2,0	34,0
Superior incompleto	4	8,0	8,0	42,0
Superior completo	23	46,0	46,0	88,0
Maestría	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 23. Nivel de educación (GAD Patate)

PATATE	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Primaria	7	10,1	10,1	10,1
Secundaria	16	23,2	23,2	33,3
Tecnología	3	4,3	4,3	37,7
Superior incompleto	2	2,9	2,9	40,6
Superior completo	38	55,1	55,1	95,7
Maestría	3	4,3	4,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 24. Nivel de educación (GADs Cevallos y Patate)

GADs Cevallos y Patate	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Primaria	15	12,6	12,6	12,6
Secundaria	24	20,2	20,2	32,8
Tecnología	4	3,4	3,4	36,1
Superior incompleto	6	5,0	5,0	41,2
Superior completo	61	51,3	51,3	92,4
Maestría	9	7,6	7,6	100,0
Total	119	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

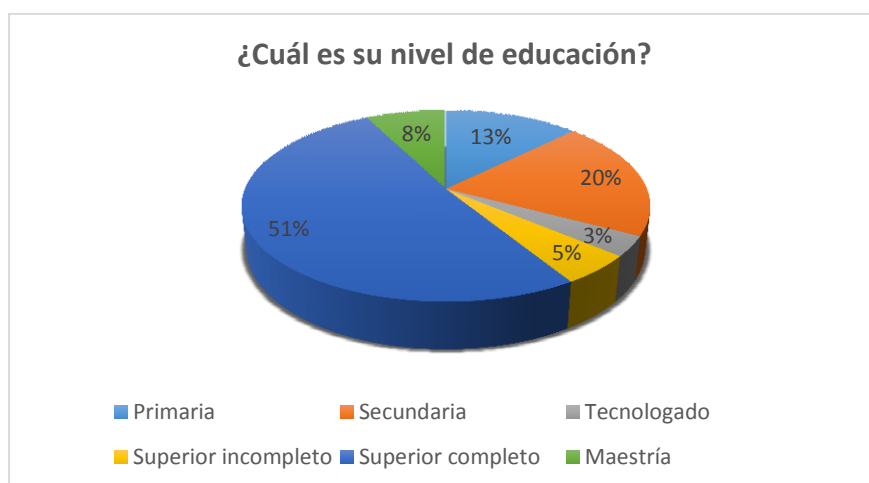


Gráfico 10. Nivel de educación

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

Del total de la muestra investigada de 119 servidores públicos, 15 personas que representan el 12,6% tienen nivel de preparación primaria, 24 personas que son 20,2% pertenecen a la secundaria, 4 personas que representan el 3,4% pertenecen al nivel de tecnología, 6 personas que representan el 5% tienen un nivel superior incompleto, 61 personas que representan el 51,3% tienen un nivel de educación de superior completo, 9 personas que representan el 7,6% tienen maestría.

Interpretación.

Se evidencia que las dos instituciones poseen un alto nivel de educación superior completa en un 51,3%, seguidos por la secundaria y primaria, muy poca es la preparación en un cuarto nivel.

6.- ¿Se siente satisfecho con el puesto actual que desempeña?

Tabla 25. Satisfacción (GAD Cevallos)

CEVALLOS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	5	10,0	10,0	10,0
CASI SIEMPRE	26	52,0	52,0	62,0
SIEMPRE	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

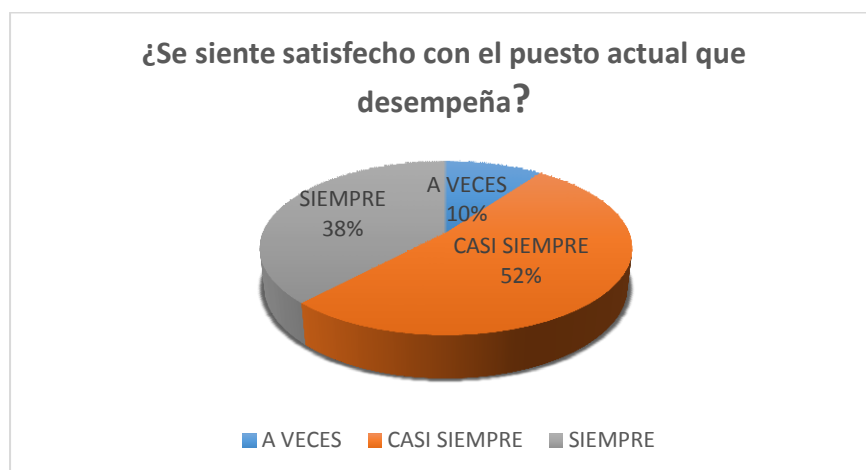


Gráfico 11. Satisfacción en el puesto de trabajo GAD Cevallos.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De las 50 encuestas aplicadas en el GAD Cevallos se puede decir que el 52% que representa a 26 personas indicaron que casi siempre se sienten satisfechos con el puesto que actualmente desempeñan; un 38% que corresponde a 19 personas indicaron que siempre se sienten satisfechos y un 10% que son 5 personas manifiestan a veces sentirse satisfechos.

Tabla 26. Satisfacción en el puesto de trabajo (GAD Patate)

PATATE		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	1	1,4	1,4	1,4
	CASI NUNCA	5	7,2	7,2	8,7
	A VECES	4	5,8	5,8	14,5
	CASI SIEMPRE	26	37,7	37,7	52,2
	SIEMPRE	33	47,8	47,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada



Gráfico 12. Satisfacción en el puesto de trabajo GAD Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De las 69 encuestas aplicadas en el GAD Patate se puede decir que se sienten los funcionarios satisfechos con el puesto actual que desempeñan, siempre un 48% que son 33 personas, casi siempre corresponde al 38% que son 26 personas, a veces es un 6% que son 4 personas, casi nunca es un 7% indicado por 5 personas y nunca es un 1% que es una persona.

Interpretación

Se puede interpretar que los funcionarios de las dos instituciones en estudio manifiestan en gran porcentaje sentirse siempre y casi siempre satisfecho con el puesto actual que desempeñan apeddas una persona del total de la muestra en estudio a manifestado nunca sentirse satisfecho.

7.- ¿Su puesto de trabajo permite el desarrollo de sus habilidades?

Tabla 27. Desarrollo de habilidades (GAD Cevallos)

CEVALLOS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos CASI NUCA	1	2,0	2,0	2,0
A VECES	1	2,0	2,0	4,0
CASI SIEMPRE	32	64,0	64,0	68,0
SIEMPRE	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

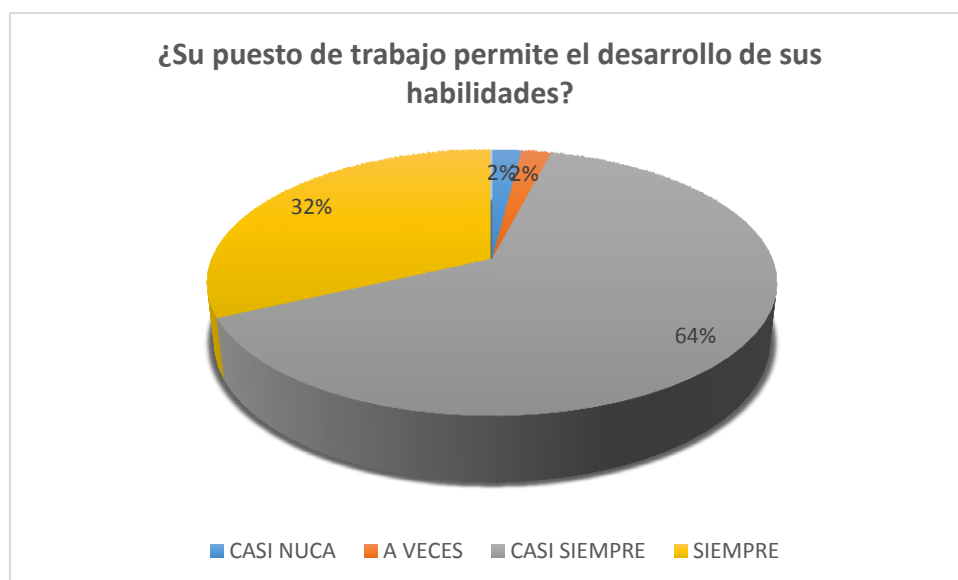


Gráfico 13. Desarrollo de habilidades GAD Cevallos.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De las 50 encuestas aplicadas en el GAD Cevallos para conocer si su puesto de trabajo le permite desarrollar sus habilidades se puede observar que el 32% que corresponde a 16 personas siempre, casi siempre tiene un porcentaje de 64% que son 32 personas, a veces 2% que es 1 persona y nunca 2% que corresponde a 1 persona.

Tabla 28. Desarrollo de habilidades (GAD Patate)

PATATE		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	2	2,9	2,9	2,9
	CASI NUCA	3	4,3	4,3	7,2
	A VECES	7	10,1	10,1	17,4
	CASI SIEMPRE	31	44,9	44,9	62,3
	SIEMPRER	26	37,7	37,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

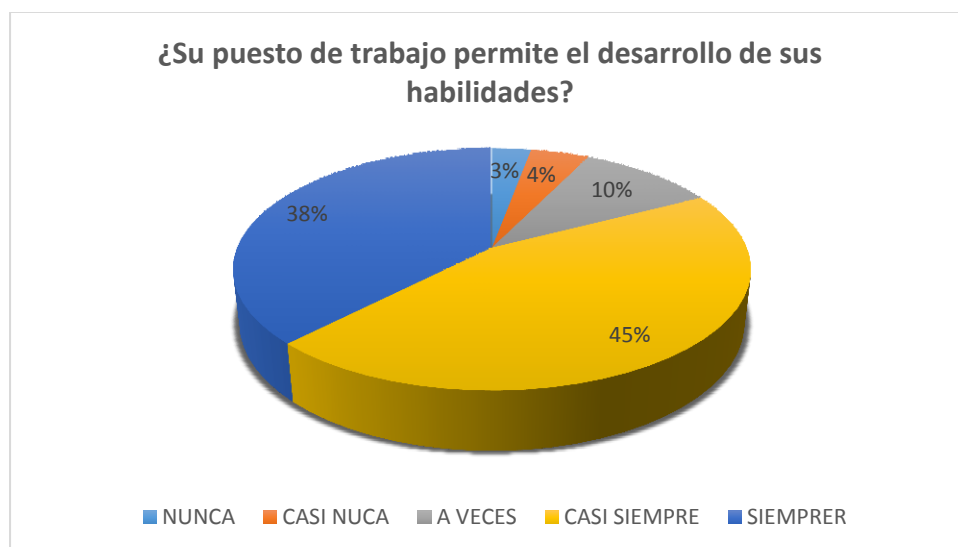


Gráfico 14. Desarrollo de habilidades GAD Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De las 69 encuestas aplicadas en el GAD Patate para conocer si su puesto de trabajo le permite desarrollar sus habilidades se puede observar que el 38% que corresponde a 26 personas siempre, casi siempre tiene un porcentaje de 45% que son 31 personas, a veces 10% que es 7 persona, casi nunca un 4% que son 3 personas y nunca 3% que corresponde a 2 personas.

Interpretación

Se puede interpretar que la perspectiva que tienen los servidores públicos de las dos instituciones con respecto a que si el puesto de trabajo les permite el desarrollo de sus habilidades se puede manifestar que en gran porcentaje se evidencia que siempre y casi siempre los funcionarios desarrollan sus habilidades en el puesto que desempeñan.

8.- ¿La relación con sus compañeros de trabajo (Jefe, pares, otras unidades) es satisfactoria?

Tabla 29. Relación con compañeros (GAD Cevallos)

CEVALLOS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
A VECES	2	4,0	4,0	6,0
CASI SIEMPRE	28	56,0	56,0	62,0
SIEMPRE	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

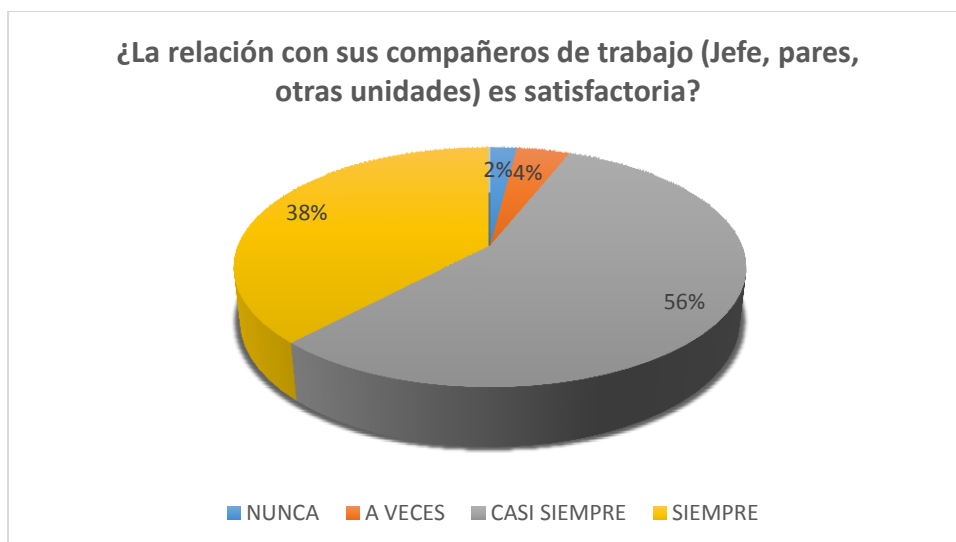


Gráfico 15. Relación con compañeros GAD Cevallos

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De los 50 funcionarios encuestados en el GAD Cevallos se evidencia que la relación con los compañeros de trabajo considera ser satisfactorio, siempre un 38% que son 19 personas, casi siempre 56% que son 28 personas, a veces un 4% que son 2 personas y nunca que es un 2% es criterio de 1 persona.

Tabla 30. Relación con compañeros (GAD Patate)

PATATE		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	3	4,3	4,3	4,3
	CASI NUNCA	5	7,2	7,2	11,6
	A VECES	5	7,2	7,2	18,8
	CASI SIEMPRE	36	52,2	52,2	71,0
	SIEMPRE	20	29,0	29,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada



Gráfico 16. Relaciones con sus compañeros GAD Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De los 69 funcionarios encuestados en el GAD Patate se evidencia que la relación con los compañeros de trabajo considera ser satisfactorio, siempre un 29% que son 20 personas, casi siempre 52% que son 36 personas, a veces un 7% que son 5 personas, casi nunca 7% que son 5 personas y nunca que es un 5% es criterio de 3 personas.

Interpretación

La relación que existe en el entorno laboral sea este con los jefes, pares u otras unidades se evidencia ser constante tomando en consideración los valores porcentuales de la investigación en los dos municipios, siendo la respuesta con mayor índice la opción siempre y casi siempre, lo cual da a notar compañerismo.

9.- ¿Se siente parte del grupo de trabajo?

Tabla 31. Parte del grupo (GAD Cevallos)

CEVALLOS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos A VECES	1	2,0	2,0	2,0
CASI SIEMPRE	30	60,0	60,0	62,0
SIEMPRE	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

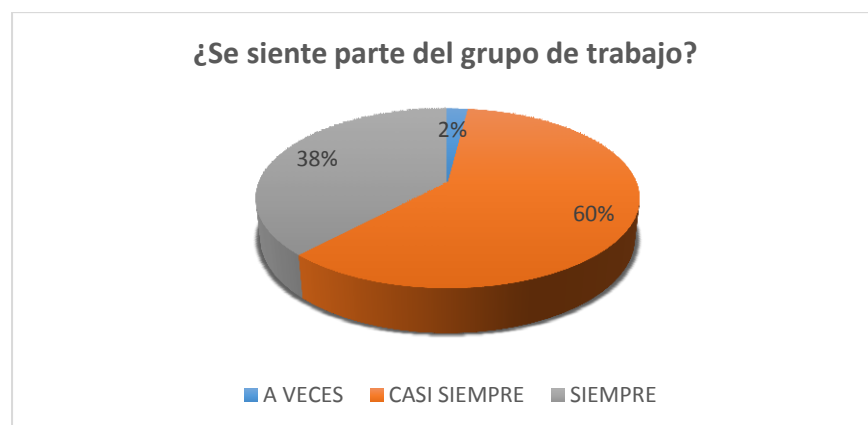


Gráfico 17. Parte del grupo GAD Cevallos.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De las 50 encuestas aplicadas al GAD Cevallos se evidencia que los funcionarios casi siempre con un 60% que son 30 personas, siempre un 38% que son 19 personas y apenas un 2% que es una persona se sienten parte del grupo de trabajo.

Tabla 32. Parte del grupo (GAD Patate)

PATATE		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	3	4,3	4,3	4,3
	A VECES	7	10,1	10,1	14,5
	CASI SIEMPRE	37	53,6	53,6	68,1
	SIEMPRE	22	31,9	31,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

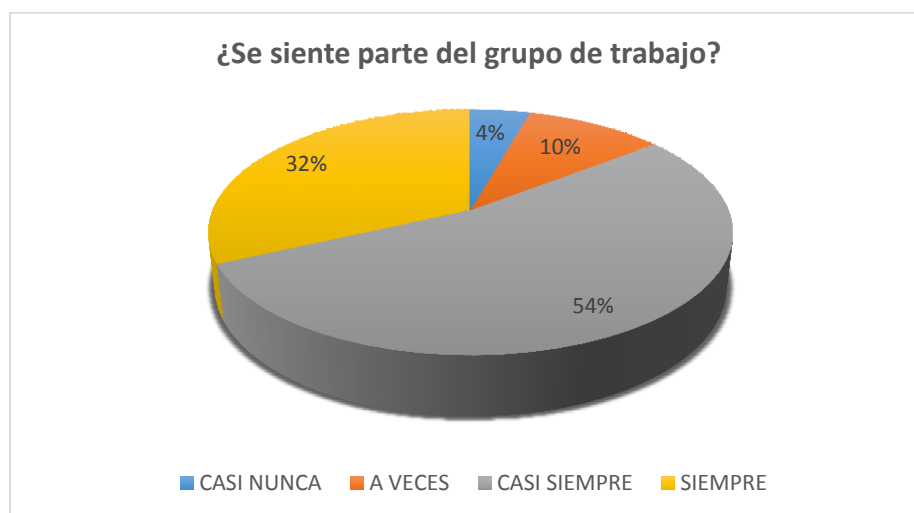


Gráfico 18. Parte del grupo GAD Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De las 69 encuestas aplicadas en el GAD Patate se puede evidenciar que un 32% que corresponde a 22 personas indicaron siempre, 54% que corresponde a 37 personas dijeron casi siempre, a veces con un 10% que son 7 personas y finalmente casi nunca un 4% representa el criterio de 3 personas que se sienten parte del grupo de trabajo.

Interpretación

De la muestra total 119 personas encuestas en los dos GAD Municipales en estudio se observa que 108 personas se sienten siempre y casi siempre parte del grupo de trabajo, apenas un 11 personas del total de la muestra manifiestan sentirse cómodo en el grupo de trabajo.

10.- ¿Siente que la institución es reciproca con lo que usted hace y lo que recibe?

Tabla 33. Reciprocidad (GAD Cevallos)

CEVALOS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	2	4,0	4,0	4,0
CASI NUNCA	3	6,0	6,0	10,0
A VECES	22	44,0	44,0	54,0
CASI SIEMPRE	21	42,0	42,0	96,0
SIEMPRE	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada



Gráfico 19. Reciprocidad GAD Cevallos.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 50 funcionarios encuestado contestan; siempre 4%, casi siempre 42%, a veces 44%, casi nunca 6% y nunca 4%.

Tabla 34. Reciprocidad (GAD Patate)

PATATE	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	7	10,1	10,1	10,1
CASI NUNCA	11	15,9	15,9	26,1
A VECES	13	18,8	18,8	44,9
CASI SIEMPRE	21	30,4	30,4	75,4
SIEMPRE	17	24,6	24,6	100,0
TOTAL	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada



Gráfico 20. Reciprocidad GAD Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 69 funcionarios encuestado en el GAD Patate contestan; siempre 25%, casi siempre 30%, a veces 19%, casi nunca 16% y nunca 25%.

Interpretación

Se puede observar que del total de servidores públicos encuestado en las dos instituciones más del 50% de servidores públicos, 61 personas manifiestan sentir que la institución es reciproca con lo que hace y lo que recibe.

11.- ¿Considero que el sueldo /salario que percibe usted, está en función de su carga de trabajo y la responsabilidad en el puesto?

Tabla 35. Sueldo / Salario (GAD Cevallos)

CEVALLOS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	4	8,0	8,0	8,0
CASI NUNCA	6	12,0	12,0	20,0
A VECES	17	34,0	34,0	54,0
CASI SIEMPRE	16	32,0	32,0	86,0
SIEMPRE	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

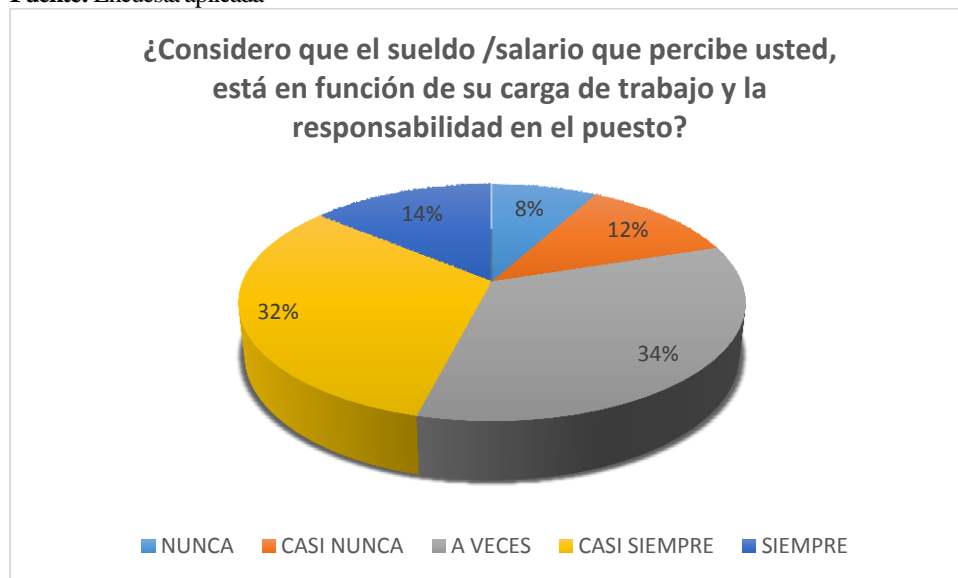


Gráfico 21. Sueldo Salario GAD Cevallos.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 50 encuestas aplicadas a los servidores públicos de Cevallos respondieron, siempre 14%, casi siempre 32%, a veces 34%, casi nunca 12% y nunca 14%, consideran que su sueldo / salario que perciben está en función de su carga de trabajo y la responsabilidad del puesto.

Tabla 36. Sueldo Salario (GAD Patate)

PATATE		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	8	11,6	11,6	11,6
	CASI NUNCA	14	20,3	20,3	31,9
	A VECES	14	20,3	20,3	52,2
	CASI SIEMPRE	23	33,3	33,3	85,5
	SIEMPRE	10	14,5	14,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada



Gráfico 22. Sueldo Salario GAD Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De los 69 encuestas aplicadas a los servidores públicos del GAD Patate respondieron, siempre 15%, casi siempre 33%, a veces 20%, casi nunca 20% y nunca 12%, consideran que su sueldo / salario que perciben está en función de su carga de trabajo y la responsabilidad del puesto.

Interpretación

Del 119 de servidores públicos encuestados en las dos instituciones se evidencia que 39 personas opinan que casi siempre y 31 personas consideran a veces que el sueldo/ salario que perciben está en función de la carga de trabajo y la responsabilidad del puesto sin embargo 32 personas del total de servidores encuestado perciben que su sueldo / salario no está en función de la responsabilidad del cargo.

12.- ¿Está conforme con su horario de trabajo?

Tabla 37. Horario de trabajo (GAD Cevallos)

CEVALLOS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
CASI NUNCA	1	2,0	2,0	4,0
A VECES	1	2,0	2,0	6,0
CASI SIEMPRE	32	64,0	64,0	70,0
SIEMPRE	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

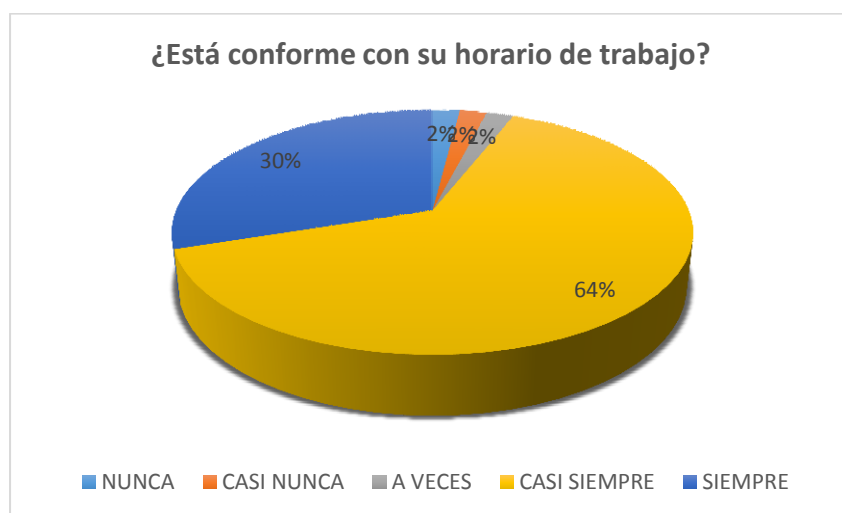


Gráfico 23. Horario de Trabajo GAD Cevallos.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 50 encuestas aplicadas en el GAD Municipal de Cevallos, los servidores públicos indican, siempre 30%, casi siempre 62%, a veces 2%, casi nunca 2% y nunca 2%, sentirse conforme con su horario de trabajo.

Tabla 38. Horario de trabajo (GAD Patate)

PATATE		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	2	2,9	2,9	2,9
	CASI NUNCA	8	11,6	11,6	14,5
	A VECES	6	8,7	8,7	23,2
	CASI SIEMPRE	31	44,9	44,9	68,1
	SIEMPRE	22	31,9	31,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

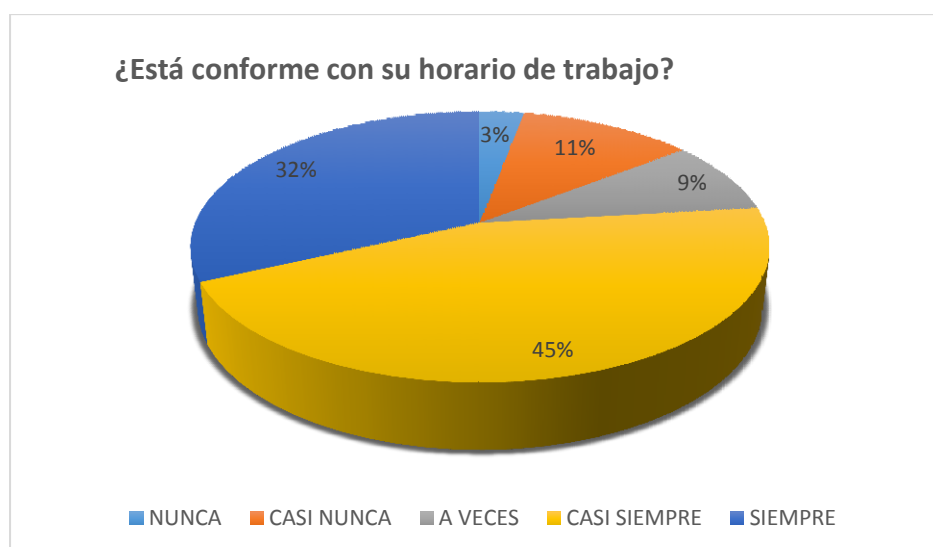


Gráfico 24. Horario de Trabajo GAD Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 60 encuestas aplicadas en el GAD municipal de Patate, los servidores públicos indican, siempre 32%, casi siempre 45%, a veces 9%, casi nunca 11% y nunca 3%, sentirse conforme con su horario de trabajo.

Interpretación

Se puede observar que más del 80% de servidores públicos encuestados manifiestan sentirse conforme con el horario establecido por las instituciones.

13.- ¿La distribución física de su área de trabajo facilita la realización de sus labores?

Tabla 39. Distribución física (GAD Cevallos)

CEVALLOS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	2	4,0	4,0	4,0
CASI NUNCA	5	10,0	10,0	14,0
A VECES	7	14,0	14,0	28,0
CASI SIEMPRE	26	52,0	52,0	80,0
SIEMPRE	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

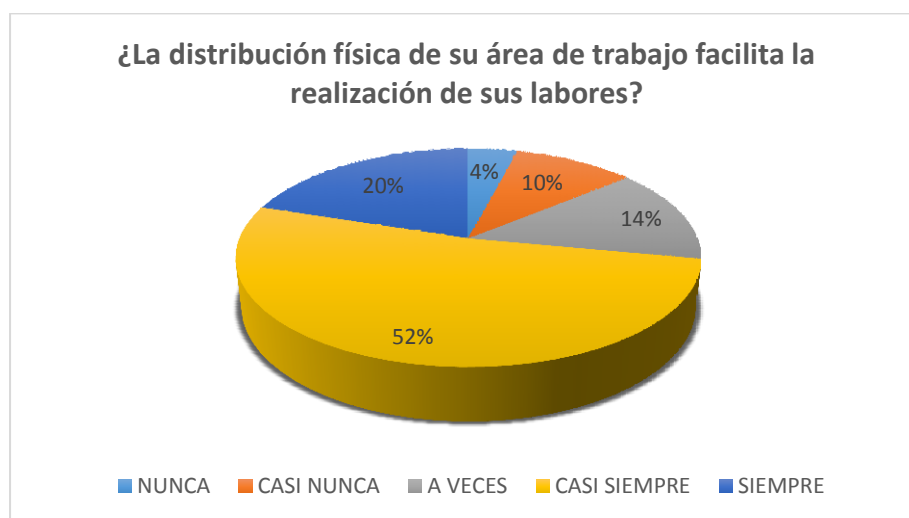


Gráfico 25. Distribución Física GAD Cevallos

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De las 50 encuestas aplicadas al GAD Municipal de Cevallos respondieron, siempre con 20%, casi siempre 52%, a veces 14%, casi nunca 4% y nunca 20%.

Tabla 40. Distribución física (GAD Patate)

PATATE		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	3	4,3	4,3	4,3
	CASI NUCA	9	13,0	13,0	17,4
	A VECES	13	18,8	18,8	36,2
	CASI SIEMPRE	32	46,4	46,4	82,6
	SIEMPRE	12	17,4	17,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

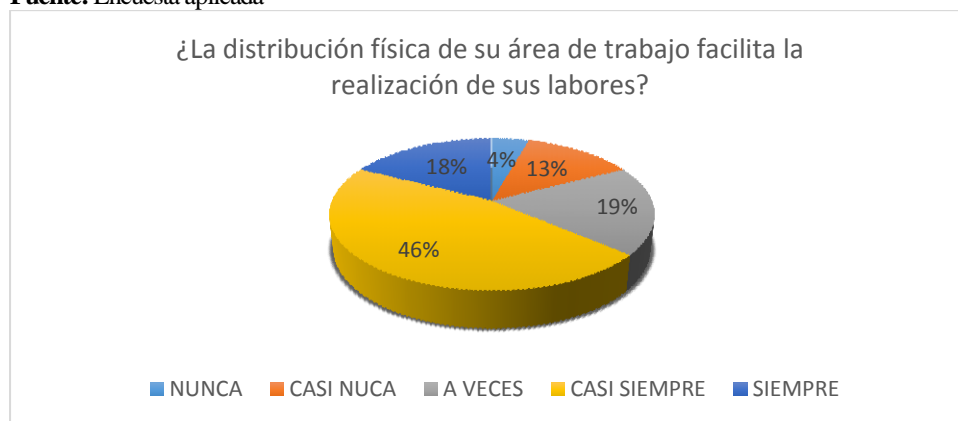


Gráfico 26. Distribución Física GAD Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

De las 69 encuestas aplicadas al GAD Municipal de Patate respondieron, siempre con 18%, casi siempre 46%, a veces 19%, casi nunca 13% y nunca 4%.

Interpretación

Del total de servidores públicos encuestados en las dos instituciones se evidencia que más del 70 % consideran que la distribución física de las áreas de trabajo facilita la realización de las labores.

14.- ¿El GAD Municipal socializa con sus empleados la misión y objetivos institucionales?

Tabla 41. Misión y objetivos (GAD Cevallos)

CEVALLOS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
CASI NUNCA	1	2,0	2,0	4,0
A VECES	10	20,0	20,0	24,0
CASI SIEMPRE	30	60,0	60,0	84,0
SIEMPRE	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada



Gráfico 27. Misión y Objetivos GAD Cevallos.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

De 50 servidores públicos del GAD Municipal de Cevallos encuestados respondieron, 16% siempre, 60% casi siempre, 20% a veces, 2% casi nunca y 2% nunca.

Tabla 42. Misión y objetivos (GAD Patate)

PATATE	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	2	2,9	2,9	2,9
CASI NUNCA	7	10,1	10,1	13,0
A VECES	14	20,3	20,3	33,3
CASI SIEMPRE	38	55,1	55,1	88,4
SIEMPRE	8	11,6	11,6	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada



Gráfico 28. Misión y objetivos GAD Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 69 servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Patate respondieron, 12% siempre, 55% casi siempre, 20% a veces, 10% casi nunca y 3% nunca.

Interpretación

Del total de la muestra aplicada a las dos instituciones se evidencia que la misión y objetivos de las respectivas instituciones son socializadas a sus funcionarios casi siempre, lo que demuestra que existe comunicación hacia los mandos medios y bajos.

15.- ¿El GAD Municipal destina un presupuesto para el desarrollo del Talento Humano en la actualidad?

Tabla 43. Presupuesto (GAD Patate)

PATATE	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	5	7,2	7,2	7,2
CASI NUNCA	8	11,6	11,6	18,8
A VECES	19	27,5	27,5	46,4
CASI SIEMPRE	27	39,1	39,1	85,5
SIEMPRE	10	14,5	14,5	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada



Gráfico 29. Presupuesto GAD Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 69 servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Patate respondieron, 14% siempre, 39% casi siempre, 28% a veces, 12% casi nunca y 7% nunca.

Tabla 44. Presupuesto (GAD Cevallos)

CEVALLOS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	2	4,0	4,0	4,0
	A VECES	18	36,0	36,0	40,0
	CASI SIEMPRE	28	56,0	56,0	96,0
	SIEMPRE	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

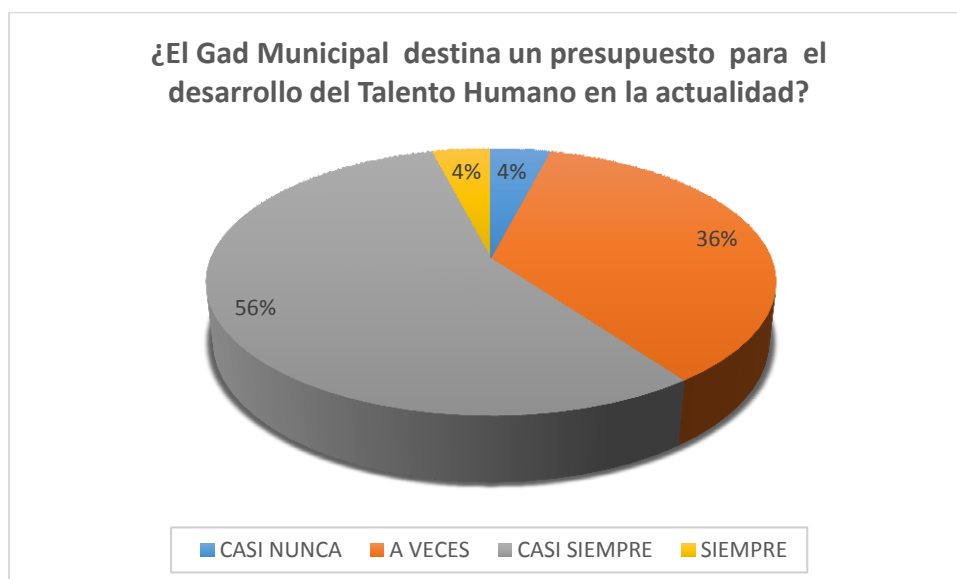


Gráfico 30. Presupuesto GAD Cevallos.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 50 servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Cevallos respondieron, 4% siempre, 56% casi siempre, 36% a veces, 4% casi nunca y 0% nunca.

Interpretación

Del total de la muestra aplicada a las dos instituciones se evidencia que generalmente la administración destina recursos para el desarrollo del Talento humano, es criterio de lo más del 50 % de servidores públicos encuestados.

16.- ¿Cree usted que la estructura orgánica del GAD Municipal es la adecuada?

Tabla 45. Estructura orgánica (GAD Cevallos)

CEVALLOS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	4	8,0	8,0	8,0
	CASI NUNCA	3	6,0	6,0	14,0
	A VECES	18	36,0	36,0	50,0
	CASI SIEMPRE	22	44,0	44,0	94,0
	SIEMPRE	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

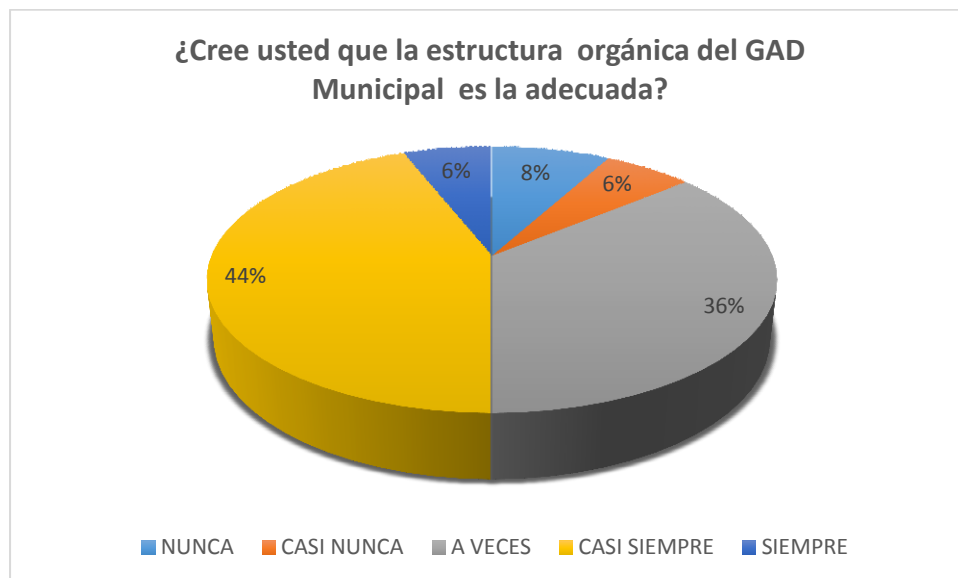


Gráfico 31. Estructura Orgánica GAD Cevallos.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 50 servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Cevallos respondieron, 6% siempre, 44% casi siempre, 36% a veces, 6% casi nunca y 8% nunca.

Tabla 46. Estructura orgánica (GAD Patate)

PATATE	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	2	2,9	2,9	2,9
CASI NUNCA	14	20,3	20,3	23,2
A VECES	24	34,8	34,8	58,0
CASI SIEMPRE	23	33,3	33,3	91,3
SIEMPRE	6	8,7	8,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

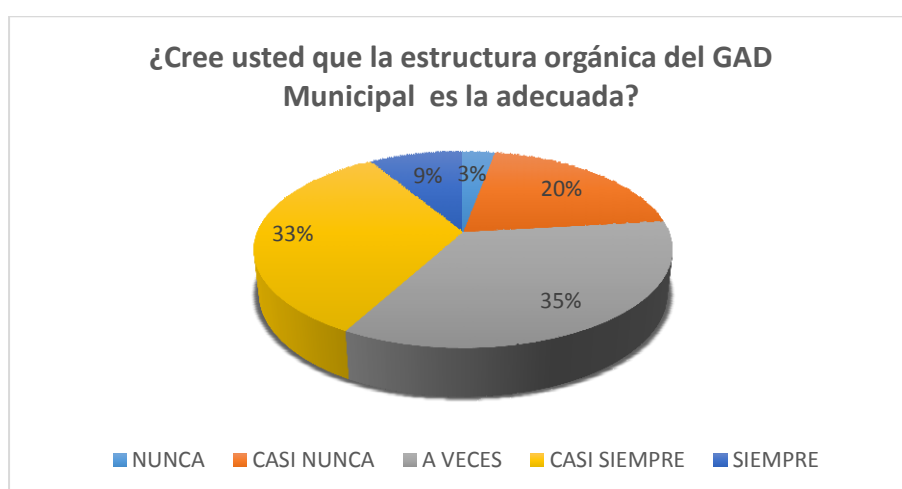


Gráfico 32. Estructura Orgánica GAD Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 69 servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Patate respondieron, 9% siempre, 33% casi siempre, 35% a veces, 20% casi nunca y 3% nunca.

Interpretación

Del total de la muestra aplicada a las dos instituciones se evidencia que los servidores públicos de un total de 119, 65 servidores han respondido entre a veces, casi nunca y nunca lo que da a notar que estos servidores públicos consideran que la estructura orgánica no es la adecuada.

17.- ¿El personal ingresa al GAD Municipal a través de procesos de selección?

Tabla 47. Procesos de selección (GAD Cevallos)

CEVALLOS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	3	6,0	6,0	6,0
	CASI NUNCA	5	10,0	10,0	16,0
	A VECES	10	20,0	20,0	36,0
	CASI SIEMPRE	24	48,0	48,0	84,0
	SIEMPRE	8	16,0	16,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

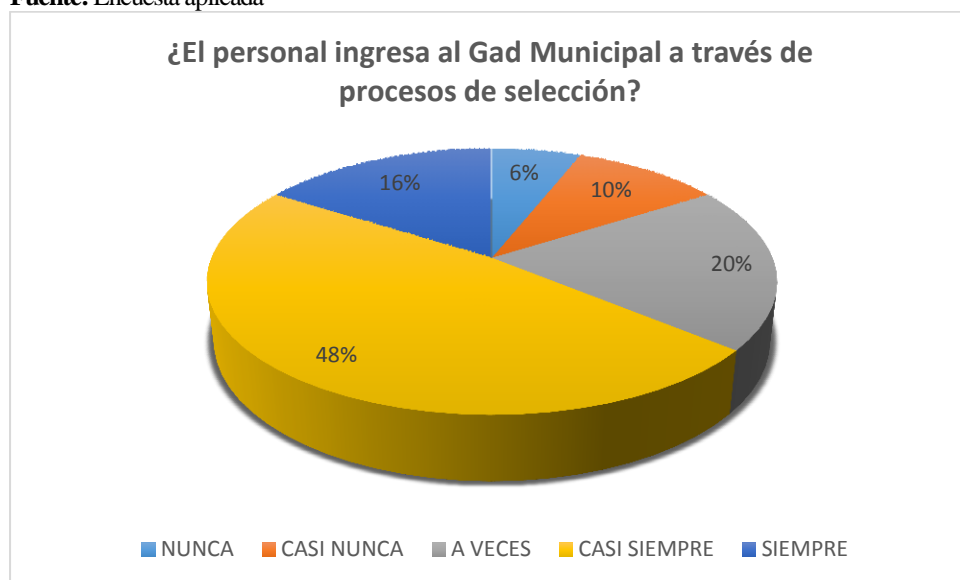


Gráfico 33. Procesos de Selección GAD Cevallos.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 50 servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Cevallos respondieron, 16% siempre, 48% casi siempre, 20% a veces, 10% casi nunca y 6% nunca.

Tabla 48. Procesos de Selección (GAD Patate)

PATATE		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	1	1,4	1,4	1,4
	CASI NUNCA	13	18,8	18,8	20,3
	A VECES	18	26,1	26,1	46,4
	CASI SIEMPRE	27	39,1	39,1	85,5
	SIEMPRE	10	14,5	14,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

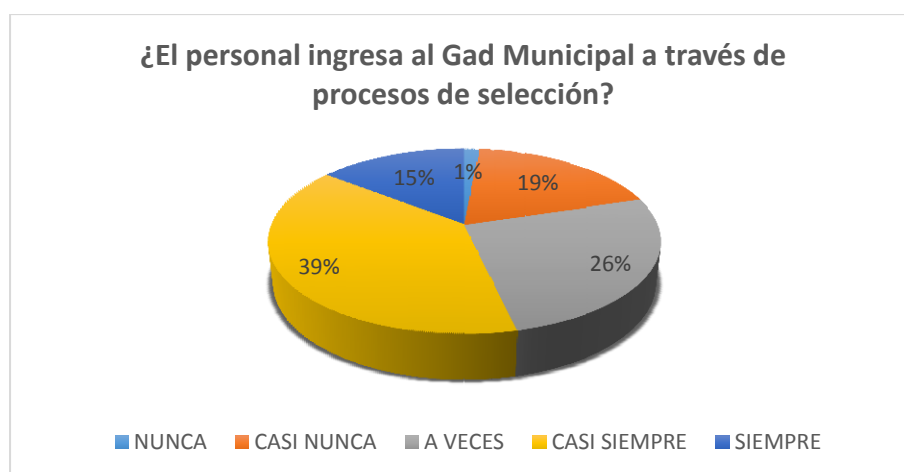


Gráfico 34. Procesos de Selección GAD Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 69 servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Patate respondieron, 15% siempre, 39% casi siempre, 26% a veces, 19% casi nunca y 1% nunca.

Interpretación

Del total de funcionarios públicos encuestados consideran que los nuevos funcionarios ingresan al sector público a través de procesos de selección adecuados considerando que 51 personas responden casi siempre que representa un 42,86% del total de la muestra.

18.- ¿La motivación que recibe de la máxima autoridad es importante para sentirse bien?

Tabla 49. Motivación (GAD Cevallos)

CEVALLOS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	2	4,0	4,0	4,0
	CASI NUNCA	1	2,0	2,0	6,0
	A VECES	8	16,0	16,0	22,0
	CASI SIEMPRE	29	58,0	58,0	80,0
	SIEMPRE	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada



Gráfico 35. Motivación GAD Cevallos.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 50 servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Cevallos respondieron, 20% siempre, 58% casi siempre, 16% a veces, 2% casi nunca y 4% nunca.

Tabla 50. Motivación (GAD Patate)

PATATE		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	2	2,9	2,9	2,9
	A VECES	19	27,5	27,5	30,4
	CASI SIEMPRE	35	50,7	50,7	81,2
	SIEMPRE	13	18,8	18,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada



Gráfico 36. Motivación GAD Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 69 servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Patate respondieron, 19% siempre, 51% casi siempre, 27% a veces, 3% casi nunca y 0% nunca.

Interpretación

La motivación un factor importante en una institución más aun cuando viene de la máxima autoridad, la mayoría de servidores públicos encuestados han señalado que la motivación que reciben de la máxima autoridad les hace sentirse bien en el ambiente laboral.

19.- ¿Considera usted que en el GAD Municipal existe liderazgo?

Tabla 51. Liderazgo (GAD Cevallos)

CEVALLOS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
CASI NUNCA	1	2,0	2,0	4,0
A VECES	13	26,0	26,0	30,0
CASI SIEMPRE	28	56,0	56,0	86,0
SIEMPRE	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

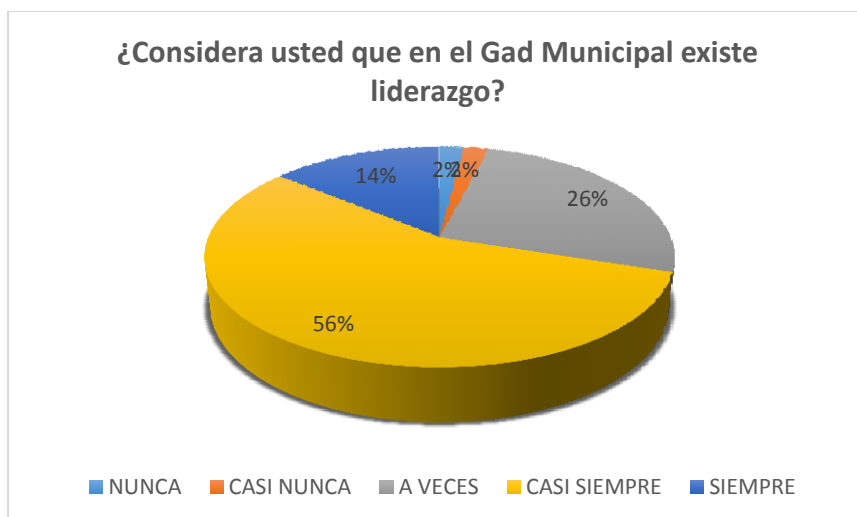


Gráfico 37. Liderazgo GAD Cevallos.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 50 servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Cevallos respondieron, 14% siempre, 56% casi siempre, 26% a veces, 2% casi nunca y 2% nunca.

Tabla 52. Liderazgo (GAD Patate)

PATATE		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	7	10,1	10,1	10,1
	A VECES	22	31,9	31,9	42,0
	CASI SIEMPRE	28	40,6	40,6	82,6
	SIEMPRE	12	17,4	17,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada



Gráfico 38. Liderazgo GAD Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 69 servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Patate respondieron, 17% siempre, 56% casi siempre, 32% a veces, 10% casi nunca y 0% nunca.

Interpretación

La existencia de liderazgo en la institución es clave para una buena gestión administrativa, aunque del total de la muestra 119, se evidencia que existe un porcentaje de 37% que en sumatoria 44 personas de las dos instituciones indican que la percepción del liderazgo no es constante.

20.- ¿El GAD municipal aplica normas y medidas de control de personales adecuadas?

Tabla 53. Normas y medidas de control (GAD Cevallos)

CEVALLOS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	2	4,0	4,0	4,0
CASI NUNCA	3	6,0	6,0	10,0
A VECES	8	16,0	16,0	26,0
CASI SIEMPRE	34	68,0	68,0	94,0
SIEMPRE	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

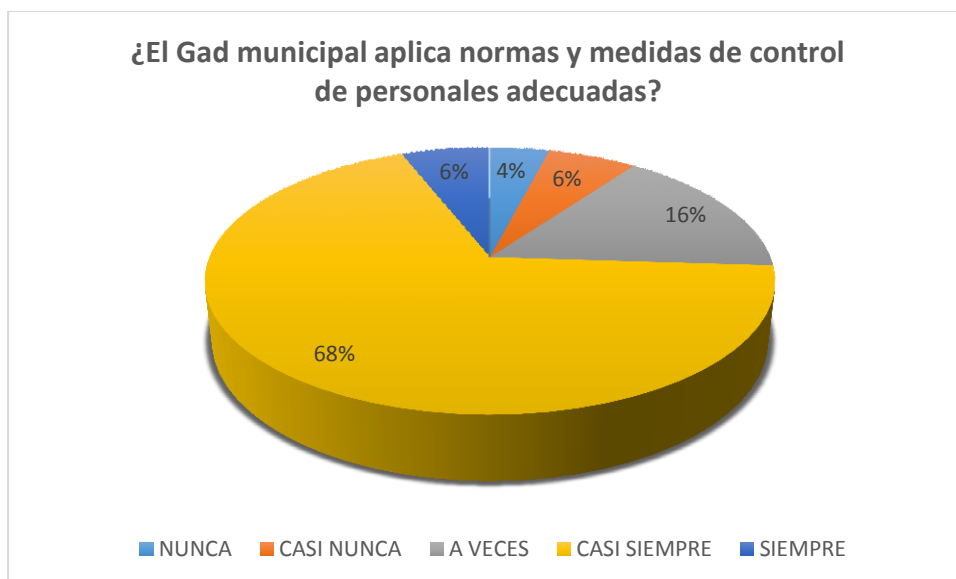


Gráfico 39. Normas y medidas de control GAD Cevallos.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 50 servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Cevallos respondieron, 6% siempre, 68% casi siempre, 16% a veces, 6% casi nunca y 4% nunca.

Tabla 54. Normas y medidas de control (GAD Patate)

PATATE	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	2	2,9	2,9	2,9
CASI NUCA	9	13,0	13,0	15,9
A VECES	24	34,8	34,8	50,7
CASI SIEMPRE	30	43,5	43,5	94,2
SIEMPRE	4	5,8	5,8	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

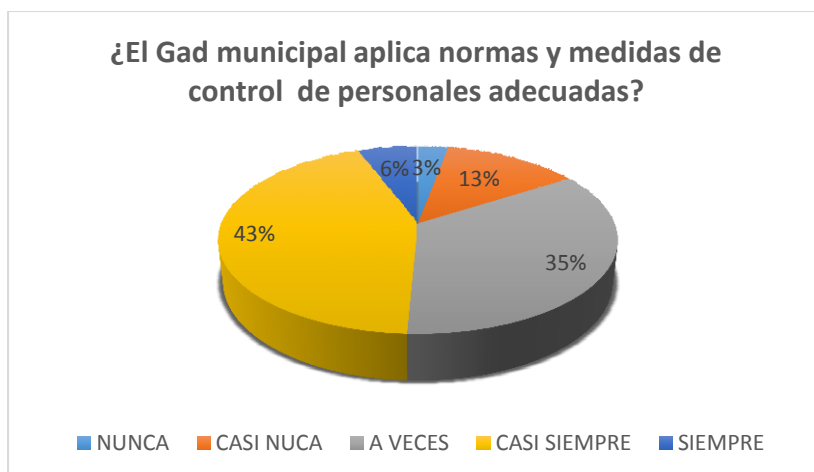


Gráfico 40. Normas y medidas de control GAD Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 69 servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Patate respondieron, 6% siempre, 43% casi siempre, 35% a veces, 13% casi nunca y 3% nunca.

Interpretación

Sumado los porcentajes obtenidos del GAD Municipal de Cevallos y Patate se puede observar que más del 60% consideran que las normas y medidas de control de personal son adecuadas, mientras que un 40% del total de la muestra consideran que las normas y procedimientos que se aplica en el personal no son adecuadas.

21.- ¿La institución reconoce sus derechos laborales?

Tabla 55. Derechos laborales (GAD Cevallos)

CEVALLOS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	3	6,0	6,0	6,0
	A VECES	11	22,0	22,0	28,0
	CASI SIEMPRE	30	60,0	60,0	88,0
	SIEMPRE	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

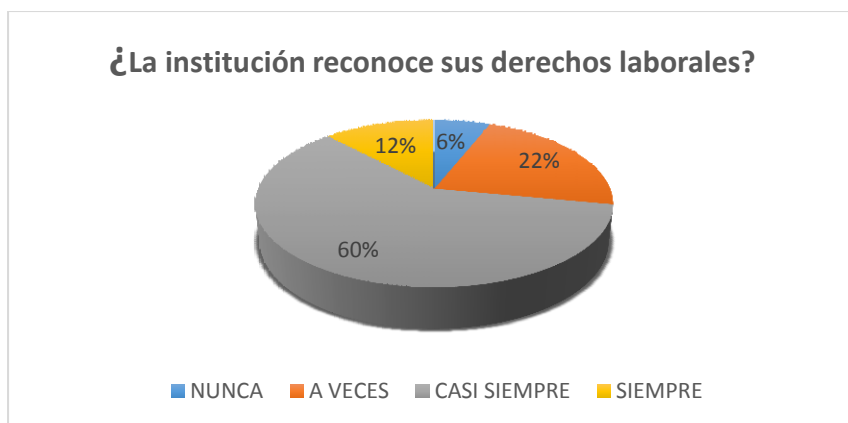


Gráfico 41. Derechos Laborales Cevallos.
Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes
Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 50 servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Cevallos respondieron, 12% siempre, 60% casi siempre, 22% a veces, 0% casi nunca y 6% nunca.

Tabla 56: Derechos laborales (GAD Patate)

PATATE		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	3	4,3	4,3	4,3
	CASI NUNCA	7	10,1	10,1	14,5
	A VECES	13	18,8	18,8	33,3
	CASI SIEMPRE	26	37,7	37,7	71,0
	SIEMPRE	20	29,0	29,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes
Fuente: Encuesta aplicada

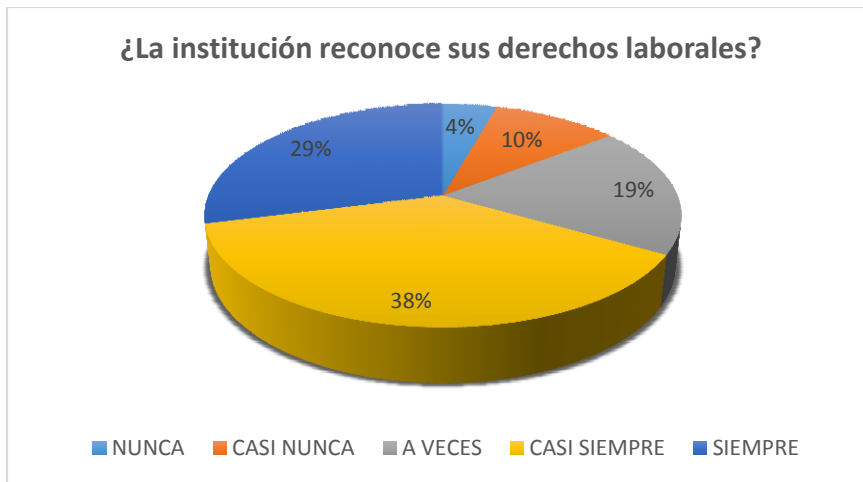


Gráfico 42. Derechos Laborales Patate.

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

De 69 servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Patate respondieron, 29% siempre, 38% casi siempre, 19% a veces, 10% casi nunca y 4% nunca.

Interpretación

Es criterio de más del 80% las personas encuestadas en las dos instituciones que la institución respeta y reconoce sus derechos laborales.

4.2.1.- Estadísticos

Se aplicó el coeficiente de Spearman que es una prueba no paramétrica y se utiliza para medir la correlación de dos variables cualitativas ordinales como es el caso del presente estudio.

Esto permite determinar si existe o no relación entre las variables de satisfacción laboral y gestión administrativa, es decir comprobar o no la hipótesis.

Como se conoce el coeficiente oscila entre 0 y ± 1 , que manifiesta una correlación positiva o negativa según el caso. Para esto se utilizó el programa estadístico SPSS 24.0.

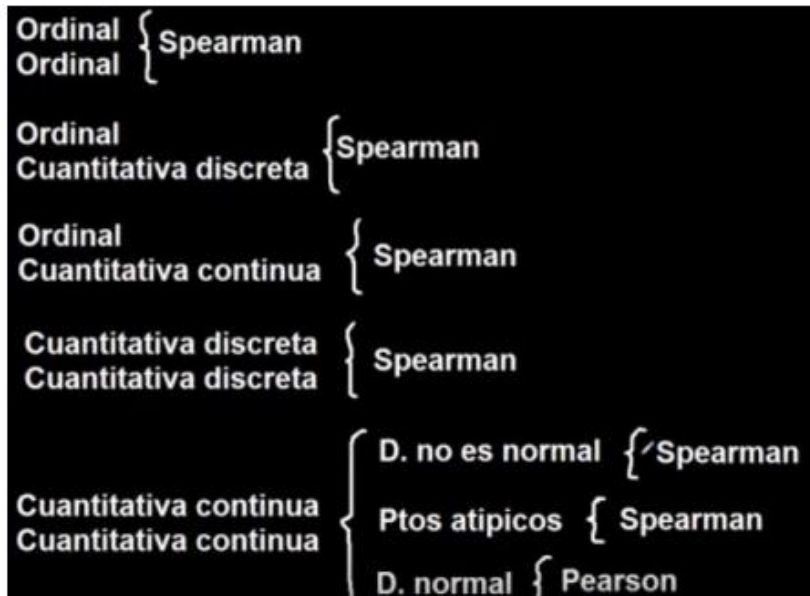


Gráfico 43. Coeficiente de Spearman

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Rescatado de <https://www.youtube.com/watch?v=wEMdQvZDVUw>

Interpretación del coeficiente de Spearman

Cuando el signo es positivo la correlación es directa: si los valores de la variable son altos, también lo serán los de la variable dependiente.

Si el signo es negativo se trata de una correlación inversa: más altos valores para la variable independiente, valores más bajos para la variable dependiente.

La relación será alta, moderada, etc. según el valor que tome el coeficiente siguiente:

VALOR NUMÉRICO INTERPRRETACIÓN

0 Relación nula

0 – 0,2 Relación muy baja

0,2 – 0,4 Relación baja

0,4 – 0,6 Relación moderada

0,6 – 0,8 Relación alta

1 Relación perfecta

Comprobación de relación entre las variables

Variable Independiente: Satisfacción Laboral

Variable dependiente: Gestión Administrativa

Tabla 57. Satisfacción laboral

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

PREGUNTAS	SATISFACCION LABORAL																			MUEST
	GAD CEVALLOS						GAD PATATE						TOTAL							
	N	CN	AV	CS	S	T.E.	N	CN	AV	CS	S	T.E.	N	CN	AV	CS	S			
¿Se siente satisfecho con el puesto actual que desempeña?	0	0	5	26	19	50	1	5	4	26	33	69	1	5	9	52	52	119		
¿Su puesto de trabajo permite el desarrollo de sus habilidades?	0	1	1	32	16	50	2	3	7	31	26	69	2	4	8	63	42	119		
¿La relación con sus compañeros de trabajo (Jefe, pares, otras unidades) es satisfactoria?	1	0	2	28	19	50	3	5	5	36	20	69	4	5	7	64	39	119		
¿Se siente parte del grupo de trabajo?	0	0	1	30	19	50	0	3	7	37	22	69	0	3	8	67	41	119		
¿Siente que la institución es recíproca con lo que usted hace y lo que recibe?	2	3	22	21	2	50	7	11	13	21	17	69	9	14	35	42	19	119		
¿Considero que el sueldo /salario que percibe usted, está en función de su carga de trabajo y la responsabilidad en el puesto?	4	6	17	16	7	50	8	14	14	23	10	69	12	20	31	39	17	119		
¿Está conforme con su horario de trabajo?	1	1	1	32	15	50	2	8	6	31	22	69	3	9	7	63	37	119		
¿La distribución física de su área de trabajo facilita la realización de sus labores?	2	5	7	26	10	50	3	9	13	32	12	69	5	14	20	58	22	119		
SUMATORIA	10	16	56	211	107	400	26	58	69	237	162	552	36	74	125	448	269	952		
PORCENTAJE	2,5	4,0	14,0	52,8	26,8	100,0	4,7	10,5	12,5	42,9	29,3	100,0	3,8	7,8	13,1	47,1	28,3	100,0		

La Satisfacción laboral como variable independiente en esta investigación considerando sus dimensiones de estudio; contenido de trabajo, trabajo en equipo, incentivos laborales y condicione de trabajo muestra que del total de la muestra, 119 el 47,1% casi siempre, 28,3% siempre se encuentra satisfecho; con un análisis de forma separada por institución el GAD Municipal de Cevallos tiene un 79,5% de satisfacción, mientras que el Municipio de Patate tiene un 72,3%.

Tabla 58. Gestión Administrativa

PREGUNTAS	GESTION ADMINISTRATIVA																			
	GAD CEVALLOS						GAD PATATE						TOTAL					MUEST		
	N	CN	AV	CS	S	T.E.	N	CN	AV	CS	S	T.E.	N	CN	AV	CS	S			
¿El Gad Municipal socializa con sus empleados la misión y objetivos institucionales?	1	1	10	30	8	50	2	7	14	38	8	69	3	8	24	68	16	119		
¿El Gad Municipal destina un presupuesto para el desarrollo del Talento Humano en la actualidad?	0	2	18	28	2	50	5	8	19	27	10	69	5	10	37	55	12	119		
¿Cree usted que la estructura orgánica del GAD Municipal es la adecuada?	4	3	18	22	3	50	2	14	24	23	6	69	6	17	42	45	9	119		
¿El personal ingresa al Gad Municipal a través de procesos de selección?	3	5	10	24	8	50	1	13	18	27	10	69	4	18	28	51	18	119		
¿La motivación que recibe de la máxima autoridad es importante para sentirse bien?	2	1	8	29	10	50	0	2	19	35	13	69	2	3	27	64	23	119		
¿Considera usted que en el Gad Municipal existe liderazgo?	1	1	13	28	7	50	0	7	22	28	12	69	1	8	35	56	19	119		
¿El Gad municipal aplica normas y medidas de control de personales adecuadas?	2	3	8	34	3	50	2	9	24	30	4	69	4	12	32	64	7	119		
¿La institución reconoce sus derechos laborales?	3	0	11	30	6	50	3	7	13	26	20	69	6	7	24	56	26	119		
SUMATORIA	16	16	96	225	47	400	15	67	153	234	83	552	31	83	249	459	130	952		
PORCENTAJE	4,0	4,0	24,0	56,3	11,8	100,0	2,7	12,1	27,7	42,4	15,0	100,0	3,3	8,7	26,2	48,2	13,7	100,0		

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

Análisis

La gestión Administrativa variable dependiente en este estudio, como dimensiones de esta se encuentra la planificación, organización, dirección y control, aplicada las encuestas y de manera general se puede evidenciar que los servidores públicos de las instituciones tienen una percepción buena en gran porcentaje, considerando un 61.9% entre casi siempre y siempre; si se realiza el análisis de manera separada, se observa que casi siempre y siempre también es una percepción general con un 68% y 57,4% para el GAD de Cevallos y Patate, respectivamente.

4.3.- Verificación de Hipótesis

Tabla 59. Correlación Spearman Satisfacción Laboral y Gestión Administrativa (GAD Patate)

SATISFACCION LABORAL- GESTIÓN ADMINISTRATIVA GAD PATATE		Satisfacción laboral Patate	Gestión Administrativa Patate
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,900*
	Satisfacción laboral Patate	.	,037
	Sig. (bilateral)	.	,037
	N	5	5
	Gestión Administrativa	,900*	1,000
	Patate	,037	.
	N	5	5

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

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

El coeficiente de Spearman $Rho = 0.90$ indica una correlación alta, al mismo tiempo el valor de significancia de 0.037 o sea un valor de p (menor de 0.05) demuestra que existe una relación alta entre v las variables satisfacción laboral y gestión administrativa del GAD de Patate.

Tabla 60. Correlación Spearman Satisfacción Laboral y Gestión Administrativa (GAD Cevallos)

SATISFACCION LABORAL- GESTIÓN ADMINISTRATIVA GAD CEVALLOS		Satisfacción laboral Cevallos	Gestión Administrativa Cevallos
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,872
	Satisfacción laboral Cevallos	.	,054
	Sig. (bilateral)	.	,054
	N	5	5
	Gestión Administrativa Cevallos	,872	1,000
	Cevallos	,054	.
	N	5	5

Elaborado por: Alexandra Pérez Gavilanes

Fuente: Encuesta aplicada

El coeficiente de Spearman $Rho = 0.872$ indica una correlación alta, al mismo tiempo el valor de significancia de 0.054 o sea un valor de p (menor de 0.05) demuestra que existe una relación alta entre las variables satisfacción laboral y gestión administrativa del GAD de Cevallos.

Conclusión:

Contraste de Hipótesis:

Ho: No existe relación entre la Satisfacción Laboral y la Gestión Administrativa en ninguno de los GADs municipales.

H1: Existe relación entre la Satisfacción Laboral y la Gestión Administrativa en al menos uno de los GADs municipales.

El coeficiente de Spearman **Rho= 0.90** indica una correlación alta, al mismo tiempo el valor de significancia de 0.037 o sea un valor de p (menor de 0.05) demuestra que existe una relación alta entre las variables satisfacción laboral y gestión administrativa en el GAD de Patate.; y, El coeficiente de Spearman **Rho= 0.872** indica una correlación alta, al mismo tiempo el valor de significancia de 0.054 o sea un valor de p (menor de 0.05) demuestra que existe una relación alta entre las variables satisfacción laboral y gestión administrativa en el GAD de Cevallos.

Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alternante H1, es decir, existe relación entre las variables (1) Satisfacción Laboral (2) Gestión Administrativa en los dos municipios, GAD Municipal de Cevallos y GAD Municipal de Patate.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1.- Una vez realizado la investigación de la variable satisfacción laboral se determinó un nivel de satisfacción de 79,5% del total de servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Cevallos y de 72,3% de satisfacción laboral en los servidores públicos de Patate.

2.- El estudio permitió valorar la Gestión Administrativa en donde se determinó que en el GAD Municipal de Cevallos el 68% de los servidores públicos considera que existe una buena gestión mientras que el GAD Municipal de Patate se determinó el 57,4%,

3.- El liderazgo que ejercen las máximas autoridades de los gobierno autónomos descentralizados es una autoridad conferida, la misma que dependiendo de la persona puede influir positiva o negativamente en la administración, esta última debido a que quien ocupe ese estatus no han desarrollado habilidades para gestionar las herramientas de liderazgo, bajo ese parámetro podemos decir que la autoridad en el GAD Cevallos alcanza 70%, mientras que el GAD Municipal de Patate percibe la existencia de liderazgo en un 58%.

4.- A través del estudio se determinó que en el Gad Municipal de Cevallos el 50% de servidores públicos consideran que la estructura orgánica municipal no es la

adecuada, mientras que el 58% de los servidores públicos del GAD Patate también consideran que es inadecuada.

5.2 Recomendaciones:

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el trabajo de investigación se puede formular las siguientes recomendaciones.

1.- Las instituciones públicas deben implementar en su administración proyectos enfocados al reconociendo de la labor del servidor público, no necesariamente de carácter económico.

2.- La estructura orgánica de las instituciones es la columna vertebral de la administración en donde se refleja los diferentes niveles, mandos, subordinación, se recomienda la implementación de una estructura orgánica que responsa a las necesidades institucionales y al cumplimiento de la ley la misma que deberá reflejar la gestión de las competencias exclusivas y concurrentes.

3.- Implementar políticas de capacitación orientadas no solamente al aspecto técnico sino también al desarrollo persona en el ámbito de la ética, moral, valores considerando como factores claves en el desarrollo organizacional.

4.- Los Alcaldes, Directores deben motivar al personal, a través de un reconocimiento a los logros y resultados alcanzados, propiciando el crecimiento y el desarrollo personal y profesional para enfrentar retos, consolidando su compromiso con el trabajo, estimulando su contribución a la gestión de la institución.

CAPITULO VI

PROPUESTA

PROTOCOLO DE ACCIÓN PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

6.1 Datos Informativos

Nombre de la Institución:	Gobiernos Autónomos
Descentralizados	
Provincia:	Tungurahua
Cantón:	Indistinto (Patate y Cevallos)
Dirección:	Indistinto
Beneficiarios:	GAD Municipal de Patate y
Cevallos	
Costo:	\$ 700

6.2 Antecedentes de la Propuesta

Una vez realizado el estudio de Satisfacción laboral y la gestión administrativa en los GADs Municipales de Tungurahua, esencialmente en los GADs Municipales de Patate y Cevallos, donde se determinó que existe un buen grado de satisfacción laboral, sin embargo también se determinó que existe un grupo importante de servidores públicos que no alcanzan la satisfacción laboral en sus instituciones.

El presente protocolo de acción para mejorar el compromiso organizacional, va dirigido a este grupo importante de servidores públicos y también al grupo que si se siente satisfecho laboralmente para mantener y mejorar los niveles de satisfacción laboral que influye en la gestión administrativa.

Las actividades que se plantea en la presente propuesta están elaboradas y diseñadas en función de los resultados obtenidos en la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de la información aplicada al personal operativo y administrativo de los municipios en estudio y que se detallan a continuación: cada actividad va enfocada a solucionar las necesidades encontradas en la información recabada, encaminada a cumplir los tres componentes del compromiso organizacional, Afectivo, Continuidad y Normativo.

.El estudio de la satisfacción laboral como fenómeno vinculado a las actitudes y relaciones del comportamiento y los resultados, conllevan a analizar un tema muy importante en la actualidad cada vez más explotado por las organizaciones. Es importante debido a que nos conlleva a reconocer que los empleados trabajan porque necesitan también satisfacer necesidades psicológicas y sociales y que no solo lo hace por el beneficio económico como menciona (Robbins, 2012).

6.3 Justificación

La implementación de un protocolo de acción para mejorar el compromiso organizacional tiene como propósito la aplicación de los fundamentos y enfoques del compromiso organizacional en el mejoramiento del desarrollo humano, el comportamiento, clima y cultura organizacional, el direccionamiento estratégico y la logro de los objetivos institucionales.

Es importante por su carácter organizacional que contribuirá al fortalecimiento de los lazos entre empleados y organización fomentando la confianza entre empleados y jefes. Se parte de la premisa que lo que no se conoce no se puede apreciar.

Los beneficiarios serán los servidores públicos de los GADs Municipales en especial los que han sido objeto de este estudio pues se contribuirá al mejoramiento del clima y cultura obteniendo un mayor nivel de satisfacción, lo que lógicamente incidirá en la eficiencia, eficacia y productividad de los gobiernos autónomos, enfocados a mejorar la atención de la ciudadanía.

6.4 Objetivos

6.4.1 Objetivo General

- ✓ Elaborar un protocolo de acción para mejorar el compromiso organizacional que permita alcanzar la satisfacción laboral.

6.4.2 Objetivo Especifico

- ✓ Identificar los problemas que causan insatisfacción laboral
- ✓ Diseñar actividades para mejorar la satisfacción laboral enfocadas en las dimensiones del compromiso organizacional

6.5 Fundamentación

Compromiso Organizacional

El éxito de una empresa depende en gran parte del engagement, es decir, el compromiso que tienen los colaboradores con la organización. Todo ejecutivo en cargo de responsabilidad, anhela que los trabajadores entreguen un máximo desempeño, estén dispuestos a hacer horas extras si es necesario y además estén contentos con su trabajo. Correa (2012)

Sin embargo, si un trabajador habla mal de la empresa, está muy estresado o no se siente a gusto con su puesto de trabajo, también es responsabilidad de los jefes ver que está pasando y ayudar a que sus trabajadores estén satisfechos.

Muchas veces hay detalles que marcan la diferencia en el desempeño y la productividad, si existe una infraestructura adecuada y los trabajadores cuentan con todos los elementos necesarios para desempeñar su labor, estarán cómodos y conformes con su lugar de trabajo, al igual que si se reconocen los logros y hay

una buena comunicación en la empresa, los colaboradores estarán sin duda más comprometidos.

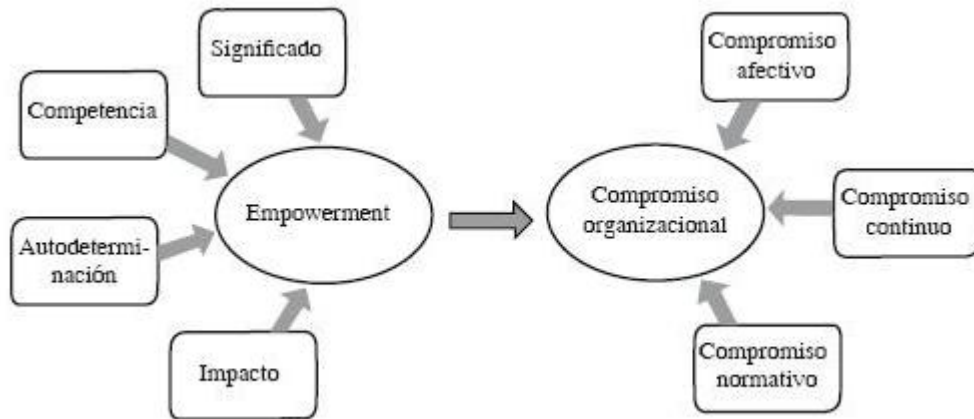


Gráfico 44. Modelo predictivo compromiso organizacional

Fuente: El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes

Meyer & Allen 1991, citados por Rivera. (2010) definen al compromiso organizacional como una situación psicológica que establece estrecho vínculo entre el empleado y la organización e impacta en la determinación del individuo de seguir en dicha institución. Refleja una necesidad, un deseo, una obligación y un vínculo entre el trabajador y la empresa.

Compromiso afectivo

Es el lazo emocional que la persona tiene referente a la organización.

Está relacionada a la satisfacción de necesidades y expectativas del empleado (Meyer & Allen, 1991, citados por Rivera. (2010). Dichos autores se basaron en los escritos de Mowday, Porter&Steers para establecer cuatro categorías:

- Características personales: edad, sexo, educación.
- Características estructurales: relación empleado/empleador, el puesto, el estatus del puesto.
- Características relativas al trabajo: el ser competente en la toma de decisiones y expresar valores.

- Experiencias profesionales. Chiavenato (2004) indica que el componente emocional genera estabilidad en la persona y fortalece la confianza empleado y empleador. Cabe mencionar que para que se establezca confianza es necesario un lazo emocional y de identificación con la organización. El autor propone tres tipos de confianza:
- Confianza por situación: Tiene como base el miedo y solo funciona cuando se tengan claro las consecuencias de retirarse, el castigo.
- Confianza por conocimiento: Se establece tras un largo periodo de tiempo de observación cuando se es capaz de predecir y entender la conducta de otro.
- Confianza por identificación: Se genera a partir del vínculo emocional que comparten ambas partes.

Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad es un estado de dependencia a los intereses del empleado siendo la base la conveniencia y el coste económico que implica seguir en la organización o dejarla dejando claro las consecuencias ante la toma de decisiones. Aquí intervienen factores como la necesidad económica, la comodidad y beneficios, las aspiraciones del trabajador Rivera. (2010).

Chiavenato. (2004) Explica que este tipo de compromiso en la actualidad se ha visto debilitada por los cambios sociales y de paradigmas, de tal forma el trabajador ya no se considera como un subordinado burócrata sino un colaborador que trasmite talento y competencias a la organización. Es decir, para el autor, el compromiso por continuidad es una forma de apego hacia la organización como si fuera la figura materna brindando esfuerzos que le permitan su estancia en la misma mientras su retribución no peligre. Meyer & Allen 1991, citados por Rivera (2010) plantean que el empleado analiza y pone en una balanza lo que gana de la empresa y lo que podría ganar si la deja, tomando en cuenta los esfuerzos invertidos, el costo de aprender habilidades nuevas, el círculo social, el estatus del puesto manteniendo su postura donde le conviene.

Compromiso normativo.

Meyer & Allen 1991, citados pro Rivera. (2010) Indican que la adhesión del empleado con su organización se da cuando se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa. Meyer y Allen, teniendo en cuenta lo dicho en el párrafo anterior, el salario que recibe el empleado por sus servicios no representa suficiente incentivo para el desarrollo de altos grados de compromiso organizacional, ya que, la capacitación y desarrollo de las habilidades individuales y la identificación con los valores y metas organizacionales, como apoyo a su grupo familiar como becas, entre otros, son más apreciadas por los empleados y por tanto fuentes más frecuentes de compromiso.

Al respecto, Morales. (2004) Manifiesta que la lealtad es una actitud consciente y espontánea necesaria para la consecución las responsabilidades obtenidas, y ajustarse a la palabra dada expresa o tácitamente. Por su parte, Arciniega (2002) demuestra en su estudio que el aspecto emocional tiene que ver en este componente puesto que el trabajador tiene un sentido de obligación y lealtad hacia a empresa. Estas personas logran orientar sus esfuerzos casi incondicionalmente como el compromiso afectivo.

Características de la Falta de Satisfacción Laboral:

Con base a los resultados obtenidos de la aplicación de las técnicas de recolección de datos a cada uno de los involucrados en el proceso de desarrollo de la investigación, de los mismos que se logró determinar que las características de la Falta de Satisfacción Laboral en los GADs en estudio son las siguientes:

- ✓ Relación con el compañero de trabajo no les motiva para tener un mejor desempeño (13%)
- ✓ No siente que la empresa es reciprocidad con lo que usted hace y lo que recibe (48.7%)
- ✓ No socialización con los empleados la misión y objetivos institucionales (29.4%)
- ✓ No creen que la estructura orgánica adecuada (54.6%)

✓ No considera que exista Liderazgo (28.6)

6.6 Protocolo de acción para mejorar compromiso organizacional

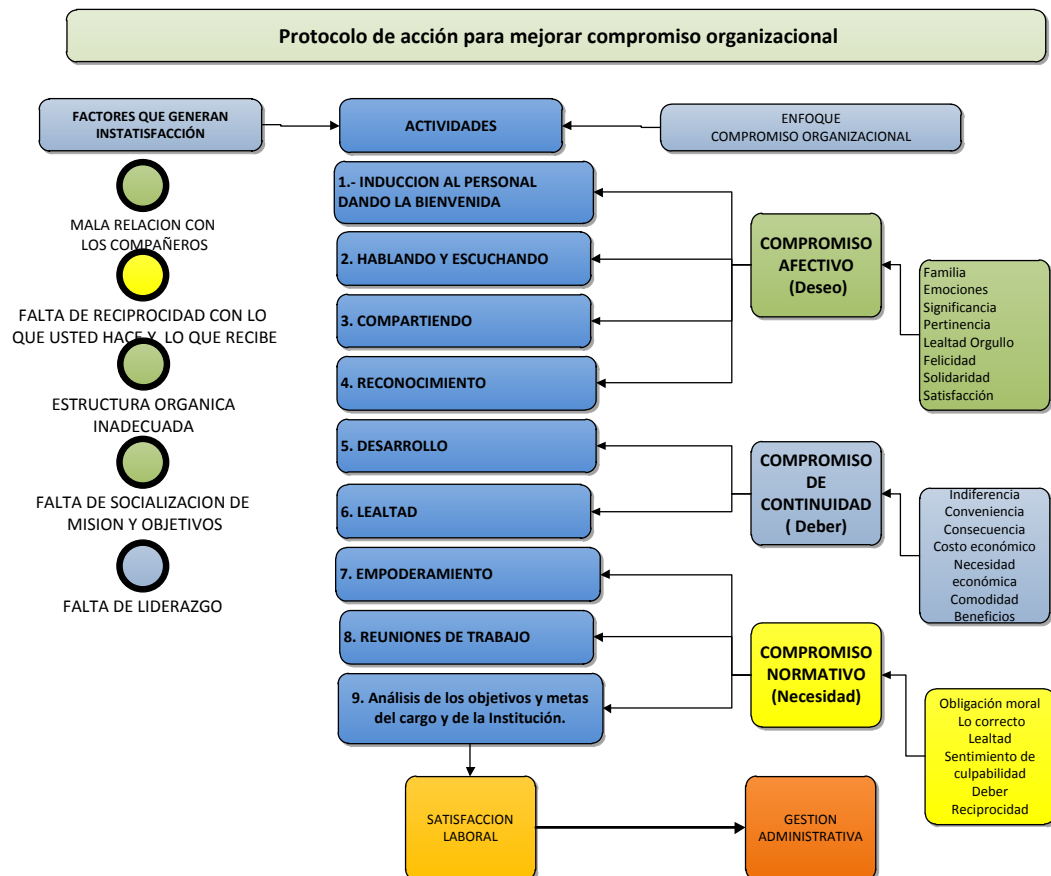


Gráfico 45. Protocolo de acción para mejorar el compromiso organizacional
Elaborado por: Ing. Alexandra Pérez

6.7 Desarrollo de la propuesta

Se plantean el desarrollo de actividades enfocadas a minimizar los aspectos considerados como factores que influyen en la insatisfacción laboral, dichas actividades están enfocadas en los 3 ejes específicos del compromiso organizacional.

Se dice que el trabajador en su vida laboral experimenta tres dimensiones del compromiso organizacional, y es en los primeros años de servicio en donde tiene un compromiso afectivo con la institución, su curva de compromiso

organizacional va decreciendo a medida que los años transcurren y es ahí donde se debe implementar las diferentes actividades para conseguir un compromiso del trabajador para con la organización.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Inducción del personal dando la bienvenida	
OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD Generar con el nuevo integrante de la institución sentimientos de confianza desde el primer día de trabajo, procurando que se cree un clima de cordialidad con el fin de generar el compromiso con la institución desde el primer día.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD Reunión con el trabajador con el fin de que desde el primer día se genere compromiso y se establezca el contrato psicológico, importante que en esta etapa el nuevo empleado visite acompañado del Responsable de Talento Humano las áreas como oficinas de compañeros, la presentación forma con ellos, además de conocer las áreas que conforman la institución, como; parqueaderos, cafetería, copiadora.	
EFECTOS DE LA ACTIVIDAD El proceso de inducción debe ser fortalecido con el respectivo seguimiento de la integración del trabajador a la organización y a su equipo de trabajo, para esto debe contarse con el apoyo del Responsable de Talento Humano y de miembros del área.	
MATERIALES Hojas Esferográficos Computador Material didáctico	TIEMPO Indefinido COSTO Ninguno

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Hablando/ Escuchando	
OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD Escucharla trabajador sus sugerencias, opciones pedidos y reclamos por parte de sus jefes inmediatos.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD Escuchas al trabajador sus opinión genera compromiso con la institución al ver que sus sugerencias son acogidas, y de no ser acogidas en totalidad pueden llegar a consensos, lo importante es que se siente escuchado.	
EFECTOS DE LA ACTIVIDAD Al observar que sus puntos de vista y opiniones son considerados para la toma de decisiones , el trabajador se siente comprometido con la institución, se eleva la autoestima del empleado y participa con entusiasmo e interés	
MATERIALES Correos electrónicos Oficios Hojas Esferográficos Computador Material didáctico	TIEMPO El necesario entre las partes COSTO Ninguno

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Compartiendo	
OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD Compartir con los compañeros momentos de esparcimiento que fomenten el compañerismo y la integración grupal.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A través de encuentros deportivos, caminatas fomentar el compañerismo, trabajo en equipo,	
EFECTOS DE LA ACTIVIDAD Cuando la institución destina tiempo para cubrir estas áreas, el trabajador siente que la administración se preocupa por su bienestar.	
MATERIALES Transporte	TIEMPO El necesario entre las partes COSTO 150.00

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Reconocimiento	
OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD Reconocer el trabajo que realiza los trabajadores como una forma de motivación en su desempeño.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD Implementar políticas de reconocimiento del trabajo a través de estímulos no necesariamente económicos pero que si generen compromiso con la institución. Capacitar a los jefes inmediatos en la necesidad de motivar al personal a través del reconocimiento de su trabajo, simplemente con palabras de gratitud por el esfuerzo realizado basta para que un trabajador se sienta comprometido con su institución.	
EFFECTOS DE LA ACTIVIDAD Sabe que su esfuerzo no pasó desapercibido Reconoce que hay alguien que si da cuenta y está pendiente del desempeño de quienes laboran en la institución. Motiva su desempeño y realiza sus actividades con mayor compromiso.	
MATERIALES Carta de gratitud o reconocimiento Placa de reconocimiento	TIEMPO Sesión solemne COSTO 100.00

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Desarrollo	
OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD Capacitar permanentemente al personal procurando el desarrollo de sus competencias técnicas y conductuales.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD Planificar capacitaciones frecuentes de manera que proporcione un sentido de auto - eficacia en los empleados. El invertir en el empleado es altamente motivador sienten que son importantes para la organización, esta capacitación debe ser constante y con retroalimentación de los líderes hacia los empleados de sus fortalezas y sus áreas de oportunidad, al mismo tiempo que se involucren en el diseño de su plan de carrera.	
EFFECTOS DE LA ACTIVIDAD Proporciona un sentido de auto - eficacia Los empleados valoran que se invierta en la actualización de sus conocimientos. Se reconocen sus fortalezas y sus áreas de oportunidad.	
MATERIALES Programa de cursos de capacitación Proyector Computador Esferográficos	TIEMPO Acorde a un cronograma de capacitación. COSTO Plan de Capacitación anual presupuestado y financiado.

<p>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Lealtad a la institución</p>	
<p>OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD Tratado con respeto, a tos los trabajadores sin distinción de niveles.</p>	
<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD Charla acerca de lo importante que los empleados perciban que son tratados como seres humanos, con necesidades e intereses, más que simplemente como “máquinas productivas” genera lealtad hacia sus líderes y su organización. La empresa genera además lealtad cuando cumple lo que promete, y no permite que se genere anhelos incumplidos en sus empleados generando desconfianza y desde luego disminuya el sentido de lealtad y compromiso a la organización.</p>	
<p>EFFECTOS DE LA ACTIVIDAD Internamente genera sentimientos de interés, unión, solidaridad. Cree en la autoridad.</p>	
<p>MATERIALES Proyector Computador Esferográficos Material didáctico</p>	<p>TIEMPO Esta actividad se podrá realizar 2 veces al año, el coordinador de Talento Humano. COSTO 200.00</p>

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Empoderamiento Laboral	
OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD: Desarrollar un sentimiento de empoderamiento en todos los trabajadores para que realicen sus actividades de la mejor manera.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD Capacitar a todos los jefes de cada departamento sobre el empoderamiento, para que puedan difundir la información a su personal a través de réplicas constantes	
EFFECTOS DE LA ACTIVIDAD Esta actividad generaría constancia en todo el personal y sentimientos de participación y amor su trabajo.	
MATERIALES Información sobre el empoderamiento Folletos Esferográficos Proyector Computador	TIEMPO 1 hora COSTO 200.00

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Reuniones de Trabajo	
OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD Identificar las oportunidades de mejora y fortalezas de la empresa según la opinión de todo el personal.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD Actividades grupales que permitan identificar en donde hace falta cambios, para lo cual se solicitara que durante la aplicación de la actividad se genere la información. En esta reuniones no solamente se buscara indagar en lo malo de la empresa sino también serán espacios para felicitar por los aspectos positivos.	
EFECTOS DE LA ACTIVIDAD El personal podrá tener la oportunidad de dar a conocer sus opiniones, generando un sentimiento de cooperación, participación y reciprocidad.	
MATERIALES Hojas Esferográficos Urna Material didáctico	TIEMPO Esta actividad se realizará durante 2 horas dividiendo al personal operativo y administrativo por lo menos 3 veces al año, los guías serán los jefes de cada departamento. COSTO 50.00

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Análisis de los objetivos metas y estructura orgánica de la institución.	
OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD Capacitar al personal sobre los objetivos, metas y sus funciones dentro de la estructura.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD Realizar una actividad de formación con cada departamento de la institución, enfoque desde el punto de vista legal.	
EFFECTOS DE LA ACTIVIDAD El personal propondrá y conocerá cuáles son sus objetivos, metas y competencias.	
MATERIALES Hojas Esferográficos Proyector Computador	TIEMPO El tiempo de duración estimado de la capacitación será de 1 hora. COSTO Ninguno.

6.8 Validación del proceso

La presente matriz permitirá conocer si la propuesta planteada en esta investigación cumple con los parámetros para la aplicación en cada uno de los GADs Municipales.

Tabla 61: Matriz de Validación del proceso

Parámetros	RESPONSABLE DE TALENTO HUMANO GAD CEVALLOS		RESPONSABLE DE TALENTO HUMANO GAD PATATE	
	SI	NO	SI	NO
Pertinencia	✓		✓	
Relevancia	✓		✓	
Claridad	✓		✓	
Suficiencia	✓		✓	
FIRMA				

Elaborado por: Ing. Alexandra Pérez

6.9 Administración

El presente protocolo de acción para mejorar el compromiso organizacional será administrado por los responsables de:

- La máxima autoridad para las autorizaciones.
- Talento Humano para el desarrollo y logística en cada actividad.
- Jefes inmediatos para la retroalimentación

6.9.1 Recursos

700.00 dólares

BIBLIOGRAFÍA

- Aliaga , B. (2017). *Satisfacción laboral en los docentes de educación primaria de la Institución*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Antz. (2014). *Escala de likert*. Obtenido de http://www.ict.edu.mx/acervo_bibliotecologia_escalas_Escala%20de%20Likert.pdf
- Arciniega, L. (julio-agosto de 2002). *Compromiso organizacional*. Obtenido de Dirección estratégica: direccionestrategica.itam.mx/wp.../06/CompromisoOrganizacional.doc
- Arroyabe Roldan, G. P. (2015). *PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES*. ENERGUAVIARE.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Quito: Registro Oficial N° 449.
- Bolivar, A. (2012). *Paradigmas gerenciales*. Barcelona: Publisher.
- Borja, S., Crespi, M., & Mascarilla, O. (5 de julio de 2018). Variables determinantes de la satisfacción laboral en España. *Cuadernos de Economía*, 9.16. Obtenido de <http://www.elsevier.es/es-revista-cuadernos-economia-329-articulo-variables-determinantes-satisfaccion-laboral-espana-X0210026612536041>
- Brunet, L. (2000). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Cabrera, G. (2002). Clima Organizacional de las empresas. *Psicología Social e Institucional*, 1-19.
- Carr, S. F. (2003). Clima Laboral. *Scientific Research*, 1-14.
- Castillo, J. (2017). *ADAPTACIÓN DEL “INSTRUMENTO MULTIDIMENSIONAL DEL AJUSTE ENTRE LA PERSONA Y SU ENTORNO DE TRABAJO” DE CHUANG, SHEN Y JUDGE*. Lima: Universidad de Lima.
- Charaja , Y., & Mamani, J. (1 de junio de 2014). SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO – PUNO – PERÚ, 2013. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 1-10.
- Chiavenato, I. (1999). *Adminstracion de Recursos Humanos* (Vol. V). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Thomson .
- Correa, R. (2012). El compromiso organizacional es indispensable para alcanzar las metas. *MBA y educación* , 14.

- Cortes, G., & Garcia, S. (2003). *Investigacion documental Guia de autoaprendizaje apuntes y ejercicios*. Mexico: Ivonne Bautista Carmona.
- Echevarría, K., & Ortega, R. (2017). Percepción del Bienestar Laboral de los empleados: estudio comparativo según su genero. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10, 17-27.
- Fernández, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de Talento Humano*. La Rioja: Tutor formación.
- Flores, S. (2015). *PROCESO ADMINISTRATIVO Y GESTION EMPRESARIAL EN COPROABAS, JINOTEGA*. Matagalpa: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA.
- Fuentes, F., Artacho, C., & Sánchez, S. (2008). Rankings internacionaesl de satisfaccion laboral. *Capital Humano*, 60-70.
- Garbanzo, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revistas Académicas*, 67 - 87.
- Garcès Velastegui, M. (2013). *Determinantes de la Insatisfaccion laboral en el Ecuador desde una perspectiva de género; estudios comparativos entre los años 2007 y 2011*. Quito: Flacson.
- Gil, M., & De la Fuente , F. (2010). *Cómo crear y hacer funcionar una empresa*. Madrid: ESIC EDITORIAL.
- Gonzales Ocaña, K. M. (2015). *Trabajo en Equipo y satisfacción laboral*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfaccion Laboral*. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo.
- Instituto Nacional de estadisticas y Censos - INEC. (2016). Panorama laboral y empresarial del Ecuador. 1-88.
- Instituto Nacional de Estadisticas y Geografías. (2012). Procesamieto de la información. *Procesamiento de la información / Instituto Nacional de Estadística y Geografía.*, N(23), 28. Obtenido de http://www.snieg.mx/contenidos/espanol/normatividad/doctos_genbasica/procesamiento_informacion.pdf
- Lopez Salinas, S. J. (2015). *BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PORTUARIA DE ESCUINTLA*. Universidad Rafael Landivar.
- Martinez Lugo, M. (2006). El Acoso Psicológico en el Trabajo: La Experiencia en Puerto Rico. *Aletheia*, 21-33.

- Mohammad, N. (2005). *Metodología de la investigación* (Vol. II). Mexico D.F.: Lumusa Noriega Editorial.
- Morales, J. (2004). *Fidelidad*. Madrid: Rialp. .
- Moreno, M. G. (2003). *Introducción a la metodología de la investigación educativa*. Mexico D.F.: Progreso S. A.
- Münch Galindo, L. (2015). *Fundamentos de Administración casos y prácticas*. México: Trillas S.A.
- Muñoz, C. (1998). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis*. (Vol. I). Naucalpan de Juárez: Prentice Hall Hispaniamerica, S.A.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Condiciones de trabajo. *Educación Obrera para el Trabajo docente*, 5-64.
- Ortega, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y NUEVOS ESCENARIOS LABORALES*. Samborondón: Universidad Ecotec.
- Ramírez, A. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Pontificia Universidad Javeriana.
- Reguant, M., & Martínez, F. (2014). Operacionalización de conceptos / variables. *Dipòsit Digital*, 10. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57883/1/Indicadores-Repositorio.pdf>
- Rivera, O. (2010). *PUCP*. Obtenido de Repositorio: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>
- Robbins, W. (2012). *Administración de personal*. México: Catarina.
- Rodríguez Reyes, R. A., Mesa Jara, L., & Viltre Calderón, C. (30 de 04 de 2014). *Efdeportes*. Obtenido de <http://www.efdeportes.com/efd198/dimensiones-para-medir-los-valores-organizacionales.htm>
- Rodríguez, G., Gil, E., & García, E. (2013). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Granada, España: Aljibe.
- Rojas, I. R. (2011). Elementos par el diseño de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de educar*, XII(24), 277-297.
- Ruiz, M. I., Borboa, M. d., & Rodríguez, J. C. (2013). El enfoque de investigación en los estudios fiscales. *Academica de Investigación*(13), 25.
- Schneider, E. y. (2011). Satisfacción Laboral. *Scielo*, 1-19.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017* (Vol. I). Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.
- Silva, C. (2012). Estrategias de aprendizaje humano. *Psicología*, 56-72.

- Silva, L. (2014). EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL, LA CULTURA, LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA GESTIÓN DEL CAMBIO, COMO HERRAMIENTAS FUNDAMENTALES PARA ASEGURAR LA COMPETITIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES. *Universidad iniltar Nueva Grnada*, 1-22.
- Tapia, S. (15 de Abril de 2016). *Calameo*. Obtenido de <https://es.calameo.com/books/00475514308c0e1f05c27>
- Torres , M., & Paz, K. (2006). Métodos de Investigación de datos para una investigación. *Boletin Electronico*, 1-21.
- Vararey. (2015). *Coefficiente de correlación lineal de Pearson*. Obtenido de <https://personal.us.es/vararey/adatos2/correlacion.pdf>
- Vazquez, A. (1996). ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. Libro de actividades:. *Andaluza de Relaciones Laborales*, 232-235.
- Vazquez, A., & Urbiola, A. (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Revista de Cierncias Sociales y Humanidades*, 159-189.
- Workmonitor. (2011). SESA Select Workmonitor el 67% de los trabajadores sienten que aumentaron las exigencias laborales pero no la compensación. *SESA Select*, 1.-12.
- Yela, C. (2011). *DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA ELEVAR LA CALIDAD OPERATIVA DE LA EMPRESA PINTUFER*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Zayas Agüero, P. M., Báez Santana, R. A., Zayas Feria, J., & Hernández Lobaina, M. (2015). CAUSAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN COMERCIALIZADORA MAYORISTA. *rev.fac.cienc.econ*, 35-51.