

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

COHORTE 2019

Tema: “Estrategias de clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los GAD’S municipales”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Gestión de Talento Humano

Autora: Psicóloga Industrial Maribel Carolina Bayas Mesa

Director: Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster

Ambato – Ecuador

2022

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por las señoras: *Doctora Jenny Margoth Gamboa Salina, Magíster.*, e *Ingeniera Liliana Elizabeth González Garcés, Magíster*, designadas 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: “*Estrategias de clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los GAD’S municipales*” elaborado y presentado por la *señorita Psicóloga Industrial Maribel Carolina Bayas Mesa* para optar por el Grado Académico de Magíster en Magíster en Gestión de 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. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.

Presidente y Miembro del Tribunal

Dra. Jenny Margoth Gamboa Salina, Mg.

Miembro del Tribunal

Ing. Liliana Elizabeth González Garcés Mg.

Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “Estrategias de clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los GAD’S municipales”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Maribel Carolina Bayas Mesa, Autora bajo la Dirección de Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster., Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Psicóloga Industrial Maribel Carolina Bayas Mesa

c.c.: 1803946431

AUTORA

Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster

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.

Psicóloga Industrial Maribel Carolina Bayas Mesa
c.c.: 1803946431

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad Ciencias Administrativas	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
AGRADECIMIENTO	xi
DEDICATORIA	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	4
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.1 Justificación	4
1.2 Objetivos	6
1.2.1 General	6
1.2.2 Específicos	6
CAPÍTULO II	8
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	8
2.1 Clima Organizacional	9
2.2 Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert.....	10
2.3 Teoría del Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1968).....	10
2.4 Teoría del Clima Organizacional de las dimensiones Pritchard y Karasick (1973).....	11
2.5 Generalidades de clima organizacional	12
2.6 Definición de Clima Organizacional.....	12

2.7 Factores determinantes del Clima Organizacional.....	13
2.8 Teorías de satisfacción laboral.....	14
2.8.1 Teoría de los dos factores de Herzberg (1987)	15
2.8.2 Teoría del Ajuste en el Trabajo – Dawis, England y Lofquist (1984)	15
2.8.3 Teoría de las Necesidades - D. McClelland (1961).....	16
2.9 Dimensiones de la Satisfacción Laboral	16
2.10 Efectos de la Satisfacción Laboral	17
CAPÍTULO III.....	18
MARCO METODOLÓGICO	18
3.1 Ubicación	18
3.2 Equipos y Materiales.....	18
3.3 Tipo de Investigación.....	18
3.4 Prueba de Hipótesis.....	19
3.5 Población o Muestra	20
3.6 Recolección de Información	20
3.7 Procesamiento de la Información y Análisis Estadístico	21
3.8 Variables respuesta o Resultados alcanzados	22
3.9 Validez de instrumentos para recolección de datos	22
CAPÍTULO IV	23
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
4.1 Análisis de confiabilidad o fiabilidad	23
4.2 Alfa de Cronbach	23
4.3 Análisis de la validez interna	24
4.4 Consistencia de las dimensiones	26
4.5 Análisis descriptivo.....	28
4.6 Análisis de resultados	44
4.7 Correlación de clima organizacional y satisfacción laboral.....	53

4.8	Discusión de resultados.....	54
4.9	Plan de acción	56
	CAPÍTULO V.....	61
	CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA.....	61
	Conclusiones	61
	Recomendaciones.....	62
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
	ANEXOS	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadística de fiabilidad de la variable Clima Organizacional.....	23
Tabla 2 Estadística de fiabilidad de la variable Satisfacción Laboral.....	23
Tabla 3 Validez Interna variable Clima Organizacional.....	24
Tabla 4 Prueba de KMO y Bartlett variable Clima Organizacional	24
Tabla 5 Validez Interna variable Satisfacción Laboral	25
Tabla 6 Prueba de KMO y Bartlett variable Satisfacción Laboral.....	25
Tabla 7 Alfa de Cronbach Comunicación Interna.....	26
Tabla 8 Estadísticas de fiabilidad.....	26
Tabla 9 Alfa de Cronbach Entorno Físico.....	27
Tabla 10 Estadísticas de fiabilidad.....	27
Tabla 11 Alfa de Cronbach Satisfacción con Relación con sus Superiores.....	27
Tabla 12 Estadísticas de fiabilidad.....	28
Tabla 13 Estadísticos.....	29
Tabla 14 COCOI1 (agrupado).....	29
Tabla 15 Estadísticos.....	30
Tabla 16 CORC15 (agrupado)	31
Tabla 17 Estadísticos.....	32
Tabla 18 CORIT25 (agrupado)	32
Tabla 19 COTDC33 (agrupado).....	33
Tabla 20 Estadísticos.....	35
Tabla 21 COEFC39 (agrupado)	35
Tabla 22 Estadísticos.....	36
Tabla 23 SLSRES1 (agrupado).....	36
Tabla 24 Estadísticos.....	38
Tabla 25 SLSCOFT6 (agrupado)	38
Tabla 26 Estadísticos.....	39
Tabla 27 SLSPAS11 (agrupado)	40
Tabla 28 Estadísticos.....	41
Tabla 29 SLSACT17 (agrupado)	41
Tabla 30 Estadísticos.....	42
Tabla 31 SLSAR21 (agrupado).....	43
Tabla 32 Comunicación interna	44

Tabla 33 Reconocimiento	46
Tabla 34 Relaciones interpersonales en el trabajo	47
Tabla 35 Toma de decisiones	48
Tabla 36 Entorno físico	49
Tabla 37 Compromiso.....	50
Tabla 38 Satisfacción Laboral.....	51
Tabla 39 Resultados de la correlación clima organizacional y satisfacción laboral .	54
Tabla 40 Plan de acción	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Efectos de la satisfacción laboral.....	17
Figura 2 Comunicación Interna.....	30
Figura 3 Reconocimiento	31
Figura 4 Relaciones Interpersonales en el trabajo	32
Figura 5 Estadísticos	33
Figura 6 Toma de decisiones	34
Figura 7 Entorno Físico	35
Figura 8 Satisfacción con relación con sus superiores.....	37
Figura 9 Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	38
Figura 10 Satisfacción con participación en las decisiones	40
Figura 11 Satisfacción en el trabajo.....	42
Figura 12 Satisfacción en el reconocimiento	43

AGRADECIMIENTO

Un entero agradecimiento a la Universidad Técnica de Ambato, que durante 2 años me abrió sus puertas para impartir mi conocimiento y formarme como Magister en Gestión de Talento Humano.

A mis maestros quienes nunca desistieron al enseñarme.

Un agradecimiento especial a mi tutor de investigación Ing. César Andrés Guerrero Veástegui, Mg.

Por confiar en mí, para realizar este proyecto, por haber sido muy paciente y haber sido esa persona que con sus directrices pudo explicarme aquellos detalles para culminar mi tesis quien tras su ayuda a culminar este trabajo de titulación.

Para todos ellos muchas gracias y que Dios los bendiga.

Carolina Bayas

DEDICATORIA

A mi madre

A mi madre con mucho amor y cariño, que me permitió conseguir mis metas, pues sin ella no lo había logrado. Tú bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien.

A mi esposo

Quien ha sido mi compañero de vida y ha iluminado mi camino, por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado brindándome su comprensión, cariño y amor.

A mi hija

Quien es mi fuente de alegría y que con su amor supo apoyarme para culminar mis estudios, así cumplir mis metas personales y profesionales.

A todos ellos muchas gracias por todo el apoyo brindado.

Carolina Bayas

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
COHORTE 2019

TEMA:

ESTRATEGIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS GAD'S MUNICIPALES

AUTOR: *Psicóloga Industrial Maribel Carolina Bayas Mesa*

DIRECTOR: *Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster*

FECHA: *30 de marzo del 2022*

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio se llevó a cabo en el GAD Municipal del cantón Cevallos, con la finalidad de identificar la influencia sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado para caracterizar la situación actual del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Cevallos para la medición de cada una de las variables se aplicó un instrumento sobre temas de clima Organizacional, el mismo que fue validado a través del método juicio de expertos; así mismo, la confiabilidad se obtuvo a través del coeficiente Alfa de Cronbach, la encuesta fue aplicada a una muestra de 62 funcionarios de la institución, para determinar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral plantenado estrategias para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución. Por tal razón, es relevante que la satisfacción de los colaboradores con el ambiente laboral se mantenga elevada para lograr un mejor rendimiento, para medir estos supuestos se optó por Test de Clima Organizacional de (Chiang, Botello y Nuñez, 2007) que consta de 42 ítems con parámetros tales como: involucramiento laboral, realización personal, supervisión, comunicación y condiciones laborales; mientras que

para evaluar la Satisfacción Laboral con las herramientas propuestas (Meliá y Peiró,1998) se determinó las siguientes dimensiones: satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. Tomándose en cuenta validaciones internas estadística para el uso de los instrumentos arrojando análisis positivo, con el fin de establecer si la hipótesis del estudio era la correcta su desarrollo fue correlacional; por ende, se determinó que un clima organizacional favorable incide positivamente en una mayor satisfacción laboral de los colaboradores en la institución. La investigación realizada permitió comprobar que sí existe incidencia entre las variables estudiadas en la institución mencionada, pese a ello, se identificaron varias limitaciones en el desarrollo de la misma, al no existir suficiente literatura que relacione dichos constructos, tanto en el sector público como en el sector privado, siendo estos temas de relevancia para el mejoramiento.

DESCRIPTORES: CLIMA ORGANIZACIONAL, COMPROMISO ORGANIZACIONAL, DOTACIÓN DE PERSONAL, FLEXIBILIDAD DE HORARIO, FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN, MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA, MOTIVACIÓN INTRÍNSECA, MOTIVACIÓN LABORAL, SATISFACCIÓN LABORAL, TALENTO HUMANO.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
COHORTE 2019

THEME:

ORGANIZATIONAL CLIMATE STRATEGIES AND ITS INFLUENCE ON JOB SATISFACTION OF MUNICIPAL GAD'S

AUTHOR: *Psicóloga Industrial Maribel Carolina Bayas Mesa*

DIRECTED BY: *Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster*

DATE: *30 de marzo del 2022*

EXECUTIVE SUMMARY

The present study was carried out in the Municipal GAD of the Cevallos canton, with the purpose of identifying the influence on the organizational climate and job satisfaction of the Decentralized Autonomous Government servers to characterize the current situation of the Decentralized Autonomous Government of the Cevallos canton for The measurement of each of the variables was applied an instrument on issues of Organizational climate, the same that was validated through the expert judgment method; likewise, reliability was obtained through Cronbach's Alpha coefficient, the survey was applied to a sample of 62 officials of the institution, to determine the level of organizational climate and job satisfaction, proposing strategies to improve the organizational climate and job satisfaction. In the institution. For this reason, it is important that employee satisfaction with the work environment remains high to achieve better performance. To measure these assumptions, the Organizational Climate Test (Chiang, Botello and Nuñez, 2007) was chosen, consisting of 42 items with parameters such as: labor involvement, personal achievement, supervision, communication and working conditions; while to evaluate Job Satisfaction with the

proposed tools (Meliá and Peiró, 1998), the following dimensions were determined: intrinsic satisfaction and extrinsic satisfaction. Taking into account internal statistical validations for the use of the instruments, yielding positive analysis, in order to establish if the study hypothesis was correct, its development was correlational; therefore, it was determined that a favorable organizational climate has a positive impact on greater job satisfaction of employees in the institution. The research carried out made it possible to verify that there is an incidence between the variables studied in the aforementioned institution, despite this, several limitations were identified in its development, since there is not enough literature that relates these constructs, both in the public sector and in the private sector, these issues being relevant for improvement.

KEYWORDS: *EXTRINSIC MOTIVATION, FLEXITIME, HUMAN TALENT, INTRINSIC MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CLIMATE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, PROMOTION OF RESEARCH, STAFFING, WORK MOTIVATION, WORK SATISFACTION.*

INTRODUCCIÓN

En el mercado actual existe un tema de interés que toma fuerza, como es el de los recursos humanos, el cual suele no tomarse en cuenta, debido a que se lo considera como un gasto para la organización, y no una inversión con proyección futura para alcanzar una próspera posición. Desde tiempos pasados, el primordial interés o ganancia que buscaban las industrias era la explotación de materias primas, para convertirlas en productos terminados listos para ser consumidos y que dejaran un gran margen económico, en este sentido, descuidaban el aprovechamiento de las capacidades de cada trabajador, y de esta forma el tema de los recursos humanos pasaba a un segundo plano.

La falta de interés que mostraban las empresas, se veía reflejada en la insatisfacción de los empleados que estaban a cargo de las diferentes funciones, a las que a pesar de su importancia no le daban el interés ideal para que sean 100% eficientes. Por ende, este sentimiento negativo era el principal factor en problemas como las bajas producciones de insumos o servicios, pérdida de productividad, entre otras. Fue tanto el impacto de este tipo de problemas que las empresas se vieron obligadas a asumir la colocación de distintos sectores internos especializados en el tratamiento y satisfacción laboral que reflejaban sus participantes.

Por tal motivo, fue indispensable crear un área especializada en la atención de estas insatisfacciones que mostraban los empleados. Entonces, la creación del área de recursos humanos tuvo como objetivo lograr la satisfacción de los integrantes de la organización, pues, son el pilar primordial para que se puedan cumplir con las obligaciones como empleados únicos y necesarios en el desarrollo laboral. Adicionalmente, se rige bajo ciertos parámetros específicos y guiados por la historia y política organizacional que han sido pactados para cumplir y llevar de forma fructífera los resultados esperados en producción y prestación de servicios.

El capital humano es de suma importancia, debido a que es un elemento que contribuye al crecimiento y cambio rentable de la empresa. En este se destaca la capacidad de la

organización a la hora de trabajar su plan y espacio de talento humano para que cada miembro perteneciente a este clima se desenvuelva y aporte sus habilidades, cualidades y aptitudes en un mejoramiento continuo para la comunidad y de esta forma exista un hábito de adaptación y pertenencia organizacional (Jama-Zambrano, 2018).

El presente estudio investiga la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Cevallos, que se utilizará de base fundamental para futuras investigaciones para orientar y establecer estrategias para la organización con la finalidad de mejorar y generar un ambiente eficaz de trabajo con excelentes líderes y así mejorar la productividad.

La presente investigación tiene por objetivo responder a las siguientes interrogantes:
¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral?

A continuación, se expone de manera resumida los capítulos que se presentan en el presente estudio de investigación:

Capítulo I: Muestra el problema de investigación.

Capítulo II: Presenta los antecedentes investigativos en el que se analiza las teorías del clima organizacional y satisfacción laboral.

Capítulo III: Se puntualiza el marco metodológico que se contempla en la investigación.

Capítulo IV: Se da a conocer los resultados y discusión del análisis de las variables.

Posteriormente se expondrán las conclusiones y recomendaciones derivadas de esta investigación.

Finalmente, con esta investigación se plantearán estrategias que ayudarán al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de cantón Cevallos a mejorar la calidad de sus servicios; en base a los resultados alcanzados aplicaremos entrevistas, encuestas,

opinión de jefes de agencia; con la finalidad de medir la satisfacción de los colaboradores, para conocer sus fortalezas y debilidades que tienen, sobre las cuales se expondrá las estrategias de mejora en el clima organizacional que resulte provechoso y ayudar de forma efectiva en mejorar la calidad de servicios e incrementar el nivel de satisfacción de los colaboradores.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Justificación

En la actualidad el clima organizacional se enfoca en un conocimiento y persuasión hacia los colaboradores para así lograr un enérgico comportamiento, y de animar una mayor calidad de servicios para lograr un alto nivel de satisfacción hacia los colaboradores. Si no se trabaja en garantizar un clima organizacional adecuado, evidentemente existirán problemas en el rendimiento, la comunicación y la productividad del talento humano. Por consiguiente, es indispensable que se realicen análisis de la situación actual dentro de las organizaciones, para definir las estrategias que garanticen un clima organizacional adecuado.

El clima organizacional se basa en el ambiente que se genera por los sentimientos de un grupo de trabajadores en una empresa. De acuerdo con Segredo (2013) es la gestión para el cambio y para el desarrollo de la organización, lo cual significa que este aporta información relevante para una apropiada gestión del cambio, orientado al análisis de los colaboradores que forman parte de la organización mediante un enfoque sistémico (Martha, 2002). Se relaciona también con la satisfacción laboral, pues esta es un estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo y de las garantías que las empresas dan para que las condiciones sean las adecuadas (Hanaysha y Tahir, 2016).

Para Médica y Juárez (2012) el clima organizacional es el conjunto de sensaciones e impresiones de los colaboradores de una determinada empresa en el que se abarca el ambiente laboral, bajo primicias determinantes de un sistema o estructura que brinde beneficios mutuos tanto para la empresa como para el colaborador. Es importante destacar que, en varios estudios relacionan directamente al clima organizacional y a la satisfacción laboral, debido a que el clima laboral hace mención a las condiciones institucionales, y la satisfacción laboral es el grado de conformidad que estas condiciones genera.

La satisfacción laboral se entiende como el conjunto de emociones que los colaboradores muestran dentro de un ambiente o entorno laboral, ya sea de forma positiva o negativa, debido a que, si un colaborador está rodeado de un clima efectivo su satisfacción florecerá y producirá más, pero si se encuentra en un clima malo este será bajo, como en satisfacción y productividad. Por esta razón, el ambiente organizacional de una empresa es de gran importancia, porque reconoce su talento humano para desarrollar y alcanzar las necesidades individuales (Obando et al., 2020).

Un clima organizacional ideal puede generar mayor eficacia en el uso de los recursos, y excelente ambiente laboral, para conseguir satisfacción en el trabajo; por ende, es importante generar ambientes laborales adecuados y estructurados, con la finalidad de brindar y orientar servicios de calidad. En el ámbito internacional existe la tendencia en el que las organizaciones colocan mayor énfasis en mantener un provechoso clima organizacional, y desarrollar diversas habilidades de motivación para lograr desempeño eficiente.

En el ámbito nacional de acuerdo con Salazar, Cosiun, y Torres (2019) se afirma que la interacción entre clima organizacional y satisfacción laboral que da como resultado una igualdad que impacta la satisfacción laboral vinculándolos de tal forma que beneficia a la entidad y al colaborador de la misma; lo cual permite conocer rasgos de personalidad los cuales se relacionan con el clima organizacional y la satisfacción laboral, lo cual proporciona a los gerentes una comprensión más amplia con base en los antecedentes de la satisfacción laboral.

Sin embargo, un eficaz clima y una positiva satisfacción en el trabajo permiten tener un buen rendimiento laboral, por lo tanto, brindará mayor productividad y así aporta beneficios para la institución. Por último, el estudio determina el interés de profundizar estrategias para el clima organizacional y satisfacción laboral a los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cevallos.

El presente estudio da a conocer con el objetivo de analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los servidores en la organización pública del Gobierno Autónomo Descentralizado

Municipal del cantón Cevallos, con el propósito de incentivar al trabajador al cumplir cada vez mejor sus actividades administrativas y productivas para el mejoramiento del clima organizacional en la organización, a ser más perseverantes, para lograr mejores resultados, en el cual se recalque un buen ambiente de trabajo da como resultado un alto nivel de satisfacción laboral.

Por ello, la presente investigación pretende encontrar de manera factible y satisfactoria un alto ambiente laboral para ejecutar sus respectivas labores, y mejorar la satisfacción laboral a los colaboradores de la institución. Se buscan soluciones o alternativas que eleven la productividad laboral; así como también establecer un alto rendimiento laboral mediante estrategias que mejoren el clima organizacional.

Este estudio, permitió analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los servidores en la organización pública, específicamente del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Cevallos, con el propósito de incentivar al trabajador al cumplir cada vez mejor sus actividades administrativas y productivas.

1.2 Objetivos

1.2.1 General

Analizar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Cevallos.

1.2.2 Específicos

- Fundamentar teóricamente las variables objeto de estudio; clima organizacional y satisfacción laboral.
- Caracterizar la situación actual del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Cevallos, para determinar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral.

- Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, que permita plantear estrategias de mejora en la institución.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

En la época de los años 60, los economistas Schultz (1960) y Becker (1962) dan a conocer que el capital humano, puede definirse como la fuente principal del progreso social y económico por sus capacidades y habilidades, para el mejoramiento de la economía y productividad. Es decir, son vitales dentro del desarrollo económico de las empresas, pues son los encargados de en base a sus capacidades y habilidades desarrollar las actividades que les hayan encomendado de manera eficiente y productiva, para que se garantice en primera instancia la producción y posterior la comercialización.

Brindar un buen servicio de calidad, es una ventaja favorable y competitiva, como es el capital humano porque tiene la capacidad de aprender a adaptarse a nuevos cambios y exigencias, el clima organizacional es uno de los elementos que potencia el capital humano y favorece a una gestión eficaz, los cuales ayudan en relaciones positivas, mayor confianza, colaboración, desempeño y rendimiento propio (González et al., 2020).

Mediante estudios realizados por Chávez y Vizcaíno (2017), Ganga, Cassinelli, Díaz y Maluk (2016) y Guerrero, González, Matos y Picón (2015) confirman que mientras más alto sea el potencial del capital humano, tendrán mayor posibilidad de alcanzar un nivel superior de competitividad y eficacia institucional.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2007) afirma que el capital humano son las habilidades, conocimientos, aptitudes, competencias, destrezas y experiencias del personal y directivos (América Lorena et al., 2021). Ifeanyichukwu (2017) argumenta que el capital humano constituye elementos en los que se contiene el talento, inteligencia, capacitación, habilidades y conocimientos que poseen los individuos y que a su vez representa la base de desarrollo social, económico y tecnológico de toda nación.

Según Gallegos (2014) en Arequipa, Perú, menciona que el clima organizacional y la satisfacción laboral son las variables más estudiadas en la ámbito empresarial; el clima organizacional está combinado por dos enfoques: enfoque objetivo es la estructura organizacional y enfoque subjetivo son los colaboradores; juntas a estas dos categorías crean un nuevo enfoque, el cual reduce al clima organizacional como el ambiente generado por la percepción de los colaboradores y la estructura organizacional (Arias Gallegos et al., 2018).

A continuación, se da a conocer las bases teóricas, las cuales forman parte del sustento documentado-teórico de la investigación con la finalidad de detallar las variables de estudio en cuestión junto con sus características:

2.1 Clima Organizacional

Clima Organizacional también conocido como ambiente laboral o medio laboral, es adquirido por varios significados, da a conocer que es un conjunto de características en lograr de manera exacta y clara el significado de una organización. Entonces, dicha peculiaridad crea permanencia relativa en el tiempo. Sin embargo, investigaciones a fondo del concepto de clima organizacional dan un enfoque subjetivo Gallerman, Halpin y Crofts (1960), señalan que es la idea que tiene el trabajador en relación a la organización (Lourdes et al., 2018).

Litwin y Stringer (1968) definen del clima como una característica del ambiente interno de una institución, por la cual es desarrollada por los miembros de la misma. En esta teoría se da a conocer los aspectos más relevantes acerca de la importancia del clima en la organización como es la conducta de los individuos en su ambiente y lugar de trabajo. Los describen los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo.

El clima organizacional en el sector público y privado es considerado un conjunto de percepciones fundamentadas en emociones que brinda el trabajador en su ámbito laboral; además, hay que percibir el comportamiento de cada individuo, y la estructura de una organización, debido a que el clima brinda una visión global, factible

y multidimensional de la organización. Por tal razón, es importante estudiar el clima organizacional en las instituciones y realizar eventos que admitan crear un ambiente organizacional satisfecho con las actitudes del personal por tal razón brinden un alto servicio de productividad (Vásquez, 2021).

En conclusión, se puede mencionar que el clima organizacional es el medio en el cual los individuos desenvuelven sus actividades y es comprobado como el conjunto de percepciones a nivel personal y psicológico de cada trabajador, la cual está unida en función directa con la satisfacción laboral y la productividad del personal de modo que depende de las circunstancias que se presenten dentro de la organización.

2.2 Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert

Una de las teorías que ayuda a interpretar el clima organizacional, es la Teoría de Likert, menciona que el comportamiento de los empleados es ocasionado por el comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que ellos perciben, por sus capacidades y valores. Likert señala tres tipos de variables que establecen las características propias de una organización, las cuales intervienen en la percepción individual del clima:

- Variables Causales llamadas variables independientes, están orientadas a enseñar el sentido de una organización el cómo evoluciona y obtiene resultados.
- Variables Intermedias, es el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa, como la motivación, la actitud, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.
- Variables Finales, reflejan los logros obtenidos por la organización, como la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas (Goreti usboko, 2018).

2.3 Teoría del Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1968)

Expone aspectos importantes acerca de la conducta de los individuos que trabajan en una organización como motivación y clima. Los describen los determinantes

situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo.

Litwin y Stringer dan a conocer nueve dimensiones, tales como: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Calor, Apoyo, Estándares de desempeño, Conflicto e Identidad.

2.4 Teoría del Clima Organizacional de las dimensiones Pritchard y Karasick (1973)

Esta teoría mide once dimensiones independientes, descriptivas y relacionadas con la teoría perceptual del clima organizacional, que son las siguientes:

Autonomía: grado de libertad que el individuo opta en la toma de decisiones y solucionar los problemas.

Conflicto y cooperación: nivel de colaboración que se observa entre los colaboradores al ejecutar su trabajo.

- Relaciones sociales: Es el ambiente social y de amistad dentro de la organización.
- Estructura: Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas de organización.
- Remuneración: Es la forma en que se remunera a los colaboradores.
- Rendimiento: Es la relación entre la remuneración y el trabajo y conforme a las habilidades del ejecutante.
- Motivación: Son los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus colaboradores.
- Estatus: Se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización les da a estas diferencias.
- Flexibilidad e innovación: Son experiencias en cosas nuevas y de hacer cambios.

- Centralización de la toma de decisiones: Es el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
- Apoyo: Es el apoyo que brinda la alta dirección a los colaboradores frente a los problemas en el trabajo.

Las teorías mostradas acerca del clima organizacional es el ambiente por el cual se rige una institución, el cual es único e independiente para cada empresa. Los seres humanos pertenecen a una sociedad y con ello a organizaciones; las actividades que el empleado posea en su vida personal y laboral, como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de necesidades, se convertirán en el impulsador para ocupar compromisos y orientar su conducta laboral a lograr metas que accederán a la organización lograr su razón de ser con altos niveles de empoderamiento y eficacia.

2.5 Generalidades de clima organizacional

De acuerdo con lo expuesto por Iglesias y Sánchez (2015) las principales generalidades del clima organizacional afectan la motivación y el comportamiento de los miembros de la organización y tiene su origen en la sociología, disciplina en la que el concepto de organización en la teoría interpersonal enfatiza la importancia de las personas en sus funciones laborales como su participación en un sistema social en el cual radica:

- La importancia particular de este enfoque es que el comportamiento de los trabajadores no es el resultado de factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones de los trabajadores sobre esos factores.
- El clima organizacional se refiere a un conjunto de atributos medibles de un ambiente de trabajo, tal como lo perciben quienes trabajan en él. Es importante que las empresas midan y comprendan el clima organizacional, ya que esto puede tener un impacto significativo en los resultados.

2.6 Definición de Clima Organizacional

Segredo (2013) indico que el clima organizacional es una gestión para el cambio y para el desarrollo de la organización, lo cual identifica que el clima organizacional

aporta información relevante para una apropiada gestión del cambio, esto se orienta al análisis de los colaboradores que forman la organización con enfoque sistémico (Martha, 2002).

García (2010) el clima organizacional es de suma importancia que exista un adecuado ambiente de trabajo o de una poderosa infraestructura con el fin de aumentar un adecuado ambiente laboral entre jefes y colaboradores o viceversa. Clima Organizacional, es el ambiente de trabajo propio de la organización de lo cual, interviene en la conducta y el comportamiento, es decir que el colaborador percibe su trabajo. Rendimiento, productividad y satisfacción (Chirinos Araque et al., 2018).

2.7 Factores determinantes del Clima Organizacional

Factores que influyen sobre la percepción individual del clima, que explica la naturaleza de los microclimas dentro de una organización, las mismas que son: Los factores personales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.

La percepción que tienen los subordinados, los colegas, y los superiores. Dichos factores se congregan más específicamente en tres (3) tipos de variables que determinan las características propias de una organización.

Según Brunet (2004) estas variables son:

- Variables Causales: cómo evoluciona la organización y los resultados que obtiene entre ellas la estructura de la organización y su administración (reglas, decisiones, competencias y actitudes).
- Variables Intermedias: Reflejan el estado interno y la salud de una empresa, constituyen los procesos organizacionales. En esta clasificación se encuentran las motivaciones, actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, entre otras.
- Variables Finales: reflejan los resultados obtenidos de la organización, como: la productividad, los gastos, las ganancias y las pérdidas. Estas constituyen la eficacia organizacional de una empresa.

Reflejan el estado interno y la salud de una empresa, constituyen los procesos organizacionales. En esta clasificación se encuentran las motivaciones, actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, entre otras.

Importancia el clima organizacional

El clima organizacional es un indicador muy importante que está relacionado con el funcionamiento psicológico del recurso humano en las instituciones.

- Villavicencio (2019) da a conocer acerca del interés de satisfacción laboral que los colaboradores logran estar más cerca de las organizaciones, porque los trabajadores logran mejorar la calidad de vida en base a su responsabilidad física y mental.
- Chiavenato (2009) menciona acerca del clima organizacional es lograr alcanzar un ambiente positivo entre los colaboradores de la organización. Además, se encuentra vinculado a la motivación de los trabajadores que indica de modo determinado las motivaciones del entorno organizacional.

Por lo tanto, es de carácter eficiente proporcionar satisfacción de las necesidades a cada individuo generando elevación moral en el equipo de trabajo, además, desarrollar importantes aristas en función de la satisfacción laboral en función de las necesidades de ambiente laboral.

2.8 Teorías de satisfacción laboral

Satisfacción laboral diríamos que es un estado emocional placentero o positivo que resulta de la valoración del trabajo (Hanaysha y Tahir, 2016). Del mismo modo, Zopiatis, Constanti y Theocharous (2014) dan a conocer que la satisfacción laboral es un estado evaluativo que expresa satisfacción con sentimientos positivos sobre el trabajo. Del mismo modo, Waqas (2014) reflexionó sobre la satisfacción laboral como un juicio evaluativo positivo o negativo en la situación laboral (Aminullah et al., 2019).

Existen numerosas teorías que han estudiado la Satisfacción Laboral desde diferentes perspectivas. Una de las más principales es la Teoría de Higiene-Motivacional Herzberg (1968), como apoyo al estudio que se ha elaborado, se detalla a continuación, para un excelente entendimiento.

2.8.1 Teoría de los dos factores de Herzberg (1987)

Es utilizada para la satisfacción laboral indica dos factores:

- Intrínsecos son motivacionales y es la relación directa con el puesto de trabajo, así como: ascensos, logros, y responsabilidad.
- Extrínsecos son factores de higiene, son las que están fuera del control de los colaboradores y son poco saludables, así como: condiciones de trabajo, relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, relaciones interpersonales (Universitaria, 1979).

2.8.2 Teoría del Ajuste en el Trabajo – Dawis, England y Lofquist (1984)

En esta teoría abarca las necesidades, valores, y la interacción del individuo y el ambiente. Es decir, mientras se relacionan las habilidades de una persona (conocimiento, actitudes y comportamiento), esto dará un resultado favorable en un buen desempeño en el trabajo.

De la misma forma, cuanto más se relacionan los refuerzos (premios) de la función o la organización con los valores que una persona busca satisfacer a través del trabajo (logros, seguridad y autonomía), es posible que el colaborador perciba al trabajo como satisfactorio. El grado de satisfacción e insatisfacción son vistos como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados (Goreti usboko, 2018).

2.8.3 Teoría de las Necesidades - D. McClelland (1961)

Presentó un modelo de necesidades aprendidas para la motivación, donde cada individuo manifiesta tres necesidades como: los logros, la afiliación y el poder.

- Necesidad de Logro: Es el comportamiento hacia el alcance de objetivos, es decir, las personas con altas necesidades de logro desean siempre ejecutar su trabajo, siendo eficiente y eficaz.
- Necesidad de poder: Indica la influencia en personas y hechos, que permite el control del trabajo personal.
- Necesidad de afiliación: Indica el deseo de simpatizar y de estar bien con los demás (Carrion Colchado, 2019).

2.9 Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Locke (1976) menciona las importantes dimensiones:

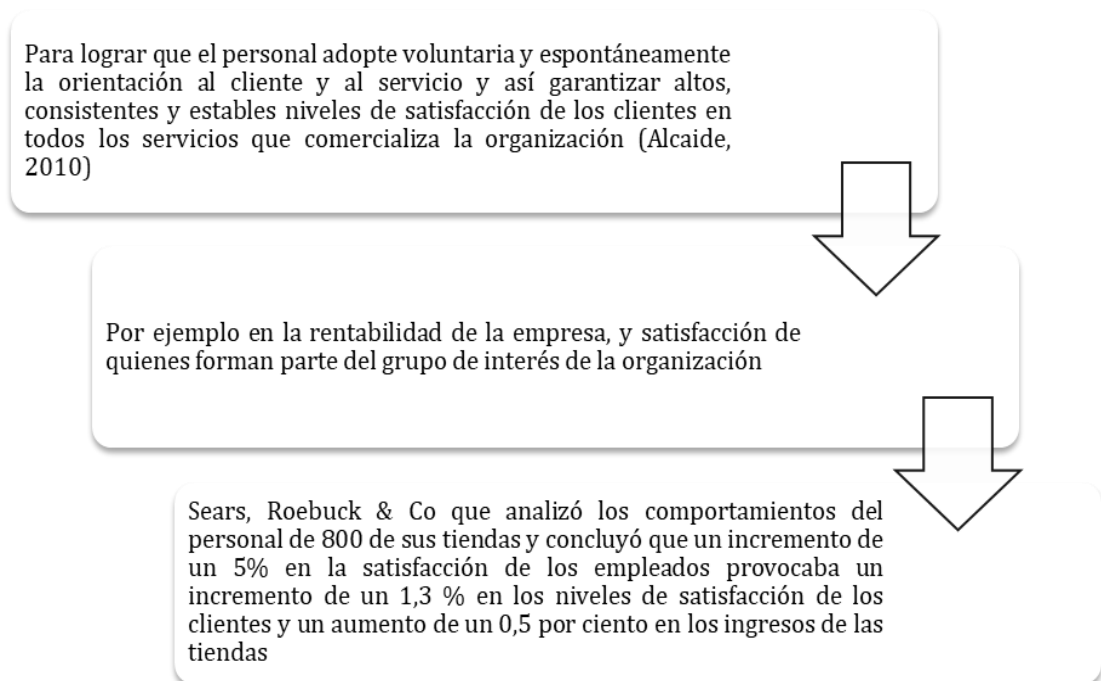
- Condiciones de la satisfacción en el trabajo
- Satisfacción en el empleo: Se basa en el interés individual del cargo, abundancia de trabajo o actividades.
- Satisfacción con el reconocimiento: Detallan halagos por el buen cumplimiento del ámbito laboral.
- Satisfacción con su sueldo: Es el resultado que brinda la organización a través de las actividades que realizan en la organización en compensación con un sueldo.
- Satisfacción con las condiciones del empleo: Abarca el horario de trabajo, vacaciones y como punto importante el diseño del cargo.
- Satisfacción con las relaciones entre colegas: Estudia la colaboración que existe entre compañeros, los niveles satisfactorios de comunicación.
- Satisfacción con el establecimiento: Son las políticas de la organización, y los aspectos de salarios razonables internamente (Burgos Ríos et al., 2018).

2.10 Efectos de la Satisfacción Laboral

Los principales efectos desencadenan en el cliente interno mediante correlación directa con la finalidad de satisfacer las necesidades del cliente externo y generar armonía en la relación laboral, por ende, las organizaciones deben estar dispuestas a invertir recursos en la satisfacción laboral de acuerdo como se muestra en la siguiente figura:

Figura 1

Efectos de la satisfacción laboral



Nota: Bejarano, M. A. G., Suárez, R. J. P., & Vera, M. F. A. (2018).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Ubicación

La investigación fue realizada en Ecuador, provincia de Tungurahua en la organización pública Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GAD) del cantón Cevallos, ubicado en el sector Centro-sur de la provincia de Tungurahua y al Sur-Oriente de la ciudad de Ambato. Esta institución es de carácter público y está enfocada en prestar servicios. Cuenta con 62 servidores en áreas administrativas, y financieras.

3.2 Equipos y Materiales

A continuación, se detallan todos los implementos utilizados en el transcurso de la investigación, tanto en el trabajo de campo como en el escrito. Se contó con algunos materiales bibliográficos y artículos con el fin de recolectar toda la información importante para establecer la satisfacción laboral y clima organizacional en los servidores de Gobiernos Autónomos Descentralizado del cantón Cevallos el clima organizacional.

Además, se utilizó el programa SPSS, con el propósito de indagar la fiabilidad de las dos variables para obtener resultados.

3.3 Tipo de Investigación

Enfoque de investigación: para esta investigación fue seleccionado el enfoque cuantitativo, que pretende investigar y predecir los fenómenos investigados, con el objetivo de buscar regularidades y relaciones causales entre elementos. Una de las teorías motivacionales que ayuda a interpretar la satisfacción laboral, es la teoría de Motivación e Higiene de Herzberg.

En su teoría Herzberg (1987) postuló que la motivación se presenta en dos niveles: Intrínseco que representa a las condiciones de relación directa con el puesto de trabajo (Peña et al., 2015). Extrínsecos son factores de higiene, están fuera del control de los colaboradores y son poco saludables, así como: condiciones de trabajo, relaciones

interpersonales con los compañeros de trabajo, relaciones interpersonales (Universitaria, 1979).

Clima organizacional es la teoría de los Sistemas de Likert, que indica el comportamiento de los subordinados que es ocasionado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus capacidades y valores.

Diseño de investigación: el diseño es no experimental según los conceptos trazados por Sampieri, Fernández y Baptista (1991) se admitió estudiar sin manipular deliberadamente las variables como es clima organizacional y satisfacción, así como las variables que fueron estudiadas en su contexto natural (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). El diseño de investigación no experimental, permite observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto y relación (García Lirios, 2009).

Diseño: se aplicó un diseño transversal correlacional para la presente investigación, que permitió la recolección de datos en un momento determinado (Huaman, y Ramos, 2015).

Alcance de investigación: el alcance de indagación es correlacional, consiste en evaluar las dos variables. La investigación correlacional permite conocer el grado de variación (García Lirios, 2009).

Técnica de investigación: como técnica de recolección de datos se recurrió a la encuesta, que proporciona una representación cuantitativa, a partir de los resultados de la población. La presente investigación estudia comportamientos, actitudes, de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Cevallos, por lo tanto, la encuesta fue la técnica apropiada para este estudio. En esta investigación se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos. El instrumento fue aplicado y validado en investigaciones previas mediante los ítems desarrollados para medir el clima organizacional (Chiang, Botello y Nuñez, 2007) y de satisfacción laboral (Meliá y Peiró, 1998).

3.4 Prueba de Hipótesis

¿El clima organizacional tiene una relación positiva con la satisfacción laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Cevallos?

Se formularon las siguientes hipótesis:

H₁: El clima organizacional tiene una relación positiva con la satisfacción laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Cevallos.

H₀: El clima organizacional no tiene influencia sobre la satisfacción laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Cevallos.

3.5 Población o Muestra

Selección de la Población:

Según Vargas (1995) indica que la población es el conjunto de elementos que son observados en la realización de un experimento. Cada elemento que está compuesto por la población es conocido como unidad estadística.

Para este estudio se ha seleccionado a toda la población del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Cevallos, que se trabajará con un total de 62 colaboradores por un número representativo para el estudio.

3.6 Recolección de Información

Se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos. El instrumento fue aplicado y validado en investigaciones previas mediante los ítems desarrollados para medir el clima organizacional (Chiang, Botello y Nuñez, 2007) y de satisfacción laboral (Meliá y Peiró, 1998). El tipo de cuestionario es ordinal politómico, donde el consultado tiene más de dos opciones ordenadas. Una encuesta para medir las variables establecidas con respuesta en escala Likert de cinco puntos donde; 1 (totalmente de acuerdo) y 5 (muy de acuerdo) se aplicará en clima organizacional y 1 (muy insatisfecho) a 5 (muy satisfecho) en el instrumento de satisfacción laboral. Esta técnica permitirá la recolección de datos mediante una serie de preguntas sobre varios aspectos de una población. A través de esta encuesta se logrará conocer los motivos, razones, actitudes y los comportamientos de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Cevallos.

Este instrumento contiene una escala de 46 ítems para clima organizacional que incluye una serie de afirmaciones que deben ser valoradas mediante escala Likert que mide:

- Comunicación interna (7 ítems)
- Trabajo en equipo (6 ítems)
- Reconocimiento (9 ítems)
- Relaciones interpersonales en el trabajo (7 ítems)
- Toma de decisiones (6 ítems)
- Entorno físico (6 ítems)
- Compromiso (2 ítems)

Para satisfacción laboral con un total de 23 ítems de las cuales son las siguientes dimensiones:

- Satisfacción con la relación con sus superiores (4 ítems)
- Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo (5 ítems)
- Satisfacción con la participación en las decisiones (6 ítems)
- Satisfacción con su trabajo (4 ítems)
- Satisfacción con el rendimiento (3 ítems).

Una vez concluido con la valoración de los instrumentos de recolección de datos, para su posterior validación se sometió a una prueba piloto a 10 colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Cevallos, ya que fue necesario utilizar una encuesta mediante google forms, compuesto de un conjunto de preguntas que debieron ser respondidas de las mismas, este tipo de preguntas, fueron de alternativa múltiple. Sobre la base de las variables e indicadores de estudio, se procedió a confeccionar de manera cuidadosa, dos cuestionarios para aplicar a las dos variables (clima organizacional y satisfacción laboral).

3.7 Procesamiento de la Información y Análisis Estadístico

La relación entre satisfacción laboral sobre clima organizacional se ha convertido en los últimos tiempos en una contrastación muy importante con el fin de establecer qué

clima organizacional tiene una influencia en la satisfacción laboral, según lo menciona (Drucker y Oster, 2015).

De tal forma con este fin de ser utilizada el estudio estadístico SPSS 23, con el propósito de utilizar la rho Pearson ya que es un índice que mide el grado de variación entre las dos variables y al final se ejecutará un análisis de fiabilidad de la consistencia interna del instrumento que se puede estimar con el alfa de Cronbach.

3.8 Variables respuesta o Resultados alcanzados

Para diagnosticar y medir el nivel de relación del clima organizacional y la satisfacción laboral se aplicó un instrumento modificado y validado, en lo cual se tomará como prioridad la pregunta más relevante de cada constructo de medición para cada variable. Este cuestionario está conforme con la estructura de la institución pública y el estudio de investigación.

Se empleó una encuesta para medir las variables establecidas con respuesta en escala Likert de cinco puntos donde; 1 totalmente de acuerdo y 5 muy de acuerdo se aplicará en clima organizacional y 1 muy insatisfecho a 5 muy satisfecho en el instrumento de satisfacción laboral. Esta técnica permitirá la recolección de datos mediante una serie de preguntas sobre varios aspectos de una muestra. A través de esta encuesta se logrará conocer los motivos, razones, actitudes y los comportamientos de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Cevallos.

3.9 Validez de instrumentos para recolección de datos

Una vez concluido con la valoración de los instrumentos de recolección de datos, para su posterior validación, se sometió a una prueba piloto a colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Cevallos, ya que fue necesario utilizar una encuesta mediante Google forms, compuesto de un conjunto de preguntas que debieron ser respondidas de las mismas, este tipo de preguntas, fueron de alternativa múltiple. Sobre la base de las variables e indicadores de estudio, se determinó dos cuestionarios que sirva de soporte para el desarrollo de las dos variables (clima organizacional y satisfacción laboral).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis de confiabilidad o fiabilidad

Para el análisis de confiabilidad de este precedente estudio se efectuó la consistencia calculada en el Alfa de Cronbach.

4.2 Alfa de Cronbach

“El coeficiente alfa de Cronbach es una fórmula general para estimar la fiabilidad de un instrumento en el que la respuesta a los ítems es dicotómica o tiene más de dos valores”. (Aiken, 2003; Cortina, 1993 a quien cita Rodríguez-Rodríguez y Reguant-Álvarez, 2020, p. 6). Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, los resultados fueron sometidos a la prueba de Alfa de Cronbach obteniéndose el ,964 para satisfacción laboral y un ,968 para clima organizacional

Tabla 1

Estadística de fiabilidad de la variable Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,968	,966	44

Tabla 2

Estadística de fiabilidad de la variable Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,964	,961	22

4.3 Análisis de la validez interna

La validez interna se calcula mediante procedimiento estadístico mediante el cual se determina bajo parámetros de medición la significancia de las variables (Delgado, 2017).

Para determinar que la variable sea válida se requiere cumplir los siguientes requisitos:

- La comunalidad debe ser mayor a 0.4
- La medida de adecuación KMO debe ser mayor a 0.5

Tabla 3

Validez Interna variable Clima Organizacional

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
COPREG1	1,000	,868
COPREG2	1,000	,998
COPREG3	1,000	,869

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Se puede apreciar que la pregunta 1= 0,868, P2 = 0.998, P3 = 0.869, siendo de tal forma mayor a 0.4 considerándose la validez de la variable.

Tabla 4

Prueba de KMO y Bartlett variable Clima Organizacional

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,590
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	45,944
	gl	3
	Sig.	,000

El KMO es $0.590 > 0.5$, por tanto, se determina en este segundo indicador válido a la variable. Además, la significancia es de 0.000, siendo menor a 0.05, por lo cual la variable cumple con la validez.

Por lo tanto, la muestra se considera adecuada al instrumento y eficiente asociación de ítems.

Tabla 5

Validez Interna variable Satisfacción Laboral

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
SLPREG1	1,000	,682
SLPREG2	1,000	,415
SLPREG3	1,000	,465

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Se puede apreciar que la pregunta 1 = 0,682, P2 = 0.415, P3 = 0.465, siendo de tal forma mayor a 0.4 considerándose la validez de la variable.

Tabla 6

Prueba de KMO y Bartlett variable Satisfacción Laboral

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,508
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	11,685
	gl	3
	Sig.	,0085

El KMO es $0.508 > 0.5$, por tanto, se determina en este segundo indicador válido a la variable. Además, la significancia es de 0.0085, siendo menor a 0.05, por lo cual la variable cumple con la validez.

Por lo tanto, la muestra se considera adecuada al instrumento y eficiente asociación de ítems. Por ende, se presenta a continuación el instrumento de aplicación para el desarrollo de la investigación:

4.4 Consistencia de las dimensiones

El alfa de Cronbach es un coeficiente utilizado para medir la fiabilidad de una escala de medida o test.

Consistencia Interna es la fiabilidad como consistencia interna para calcularla se utiliza el Alfa de Cronbach, que representa la consistencia de cada uno de los ítems del test.

- **Clima Organizacional**

Tabla 7

Alfa de Cronbach Comunicación Interna

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

Tabla 8

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	14

Interpretación:

La consistencia en la comunicación interna del cuadro de diálogo que aparece, podemos ver el resultado de Alfa a mayor fiabilidad que es de 0.90 con catorce ítems que se considera un valor aceptable.

- **Entorno Físico**

Tabla 9

Alfa de Cronbach Entorno Físico

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Tabla 10

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	20

Interpretación:

La variable latente acerca del entorno físico tiene un valor de 0,911 con veinte ítems, visualizando una fiabilidad entre las mismas, estimando uniformidad entre las variables.

- **Satisfacción Laboral**

Tabla 11

Alfa de Cronbach Satisfacción con Relación con sus Superiores

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	9	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	9	100,0

Tabla 12

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	5

Interpretación:

La variable latente da como resultado de 0.857 con cinco ítems, visualizando una fiabilidad entre las mismas.

Para este análisis se utilizó el Alfa de Cronbach, que se analizó la consistencia de cada ítem tomando en cuenta las dimensiones de las variables, en las tablas presentadas se muestra el índice de Alfa de Cronbach por ende cumple con el requerimiento de confiabilidad aceptables.

4.5 Análisis descriptivo

El propósito de esta investigación es describir situaciones y eventos reales, es decir cómo se manifiesta determinados fenómenos del proceso de clima organizacional y la satisfacción laboral, con la finalidad de que la información obtenida este centrada en la comprensión y en el realismo permitido de esta manera que la investigación pueda conceptualizar las variables.

Una vez medidas las variables y dimensiones del clima organizacional y satisfacción Laboral del Gad municipal del cantón Cevallos, se congregaron los resultados de los diferentes ítems que conformaban cada una de las dimensiones y estos a su vez admitieron describir y explicar el fenómeno en estudio. En cuanto a las variables de Clima organizacional se obtuvieron los siguientes resultados:

- **Dimensión comunicación interna**

Tabla 13

Estadísticos

COCOI1 (agrupado)

N	Válido	10
	Perdidos	0
Media		4,50
Mediana		5,00
Desviación estándar		,707

Tabla 14

COCOI1 (agrupado)

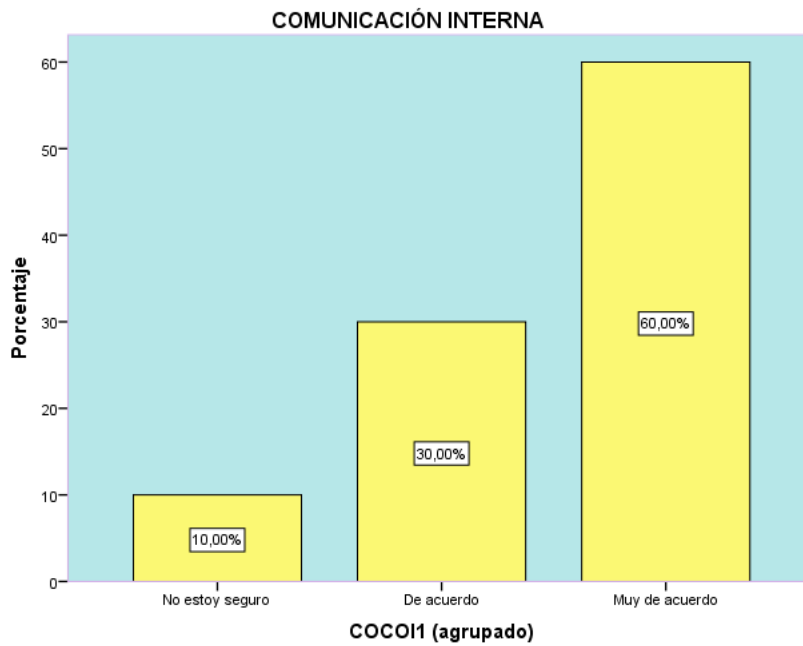
			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			a		válido	acumulado
Válido	No	estoy	1	10,0	10,0	10,0
do	seguro					
		De acuerdo	3	30,0	30,0	40,0
		Muy de	6	60,0	60,0	100,0
		acuerdo				
		Total	10	100,0	100,0	

Interpretación:

Se contempla en la figura la dimensión de comunicación interna el 60% de la población considera muy de acuerdo que existe una percepción fuerte en cuanto a la comunicación es aceptable entre jefes y superiores, respecto al 30% perciben que los colaboradores están de acuerdo que no existe comunicación y un 10% que no están seguros de que exista esta comunicación.

Figura 2

Comunicación Interna



- **Dimensión reconocimiento**

Tabla 15

Estadísticos

CORC15 (agrupado)

N	Válido	10
	Perdidos	0
Media		3,90
Mediana		4,00
Desviación estándar		,738

Tabla 16

CORC15 (agrupado)

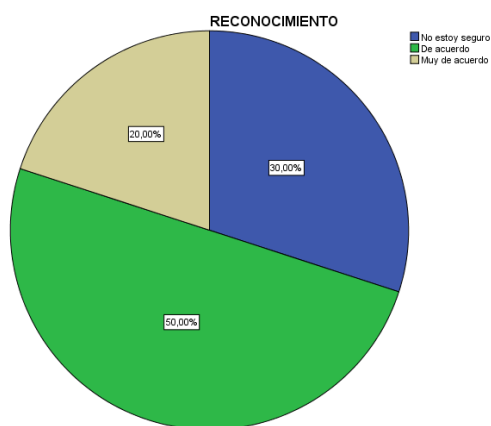
	Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido No estoy seguro	3	30,0	30,0	30,0
De acuerdo	5	50,0	50,0	80,0
Muy de acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Interpretación:

En cuanto la figura se aprecia que el 20% de la población percibe que está muy de acuerdo que existe un reconocimiento por parte del superior, en cuanto al 50% perciben que están de acuerdo que hay un reconocimiento por parte del mismo y un 30% que no es tan de acuerdo.

Figura 3

Reconocimiento



- **Dimensión relaciones interpersonales en el trabajo**

Tabla 17

Estadísticos

CORIT25 (agrupado)

N	Válido	10
	Perdidos	0
Media		4,30
Mediana		4,00
Desviación estándar		,675

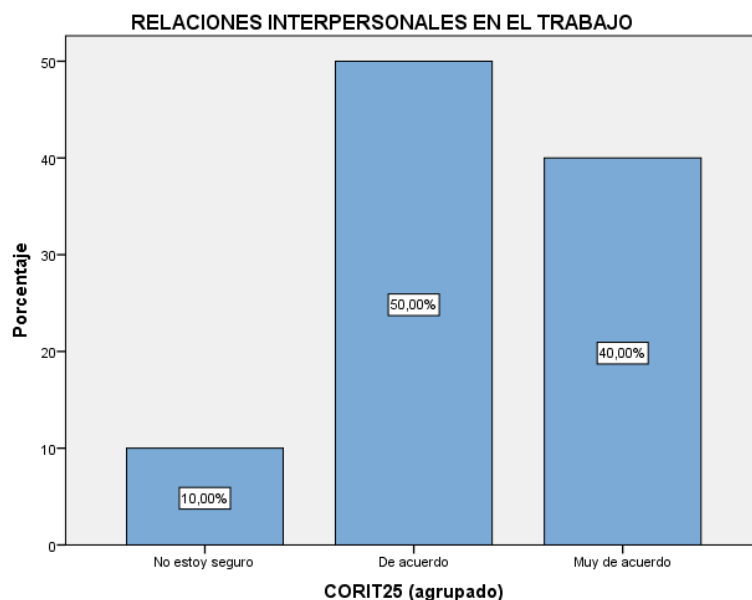
Tabla 18

CORIT25 (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No estoy seguro	1	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	5	50,0	50,0	60,0
	Muy de acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Figura 4

Relaciones Interpersonales en el trabajo



Interpretación:

Se observa claramente que el 50% perciben que están de acuerdo que existe una conexión profunda entre ellos, un 40% perciben que no están muy de acuerdo de que exista esta profunda relación y un 10% que no están seguros.

- **Dimensión toma de decisiones**

Figura 5

Estadísticos

COTDC33 (agrupado)

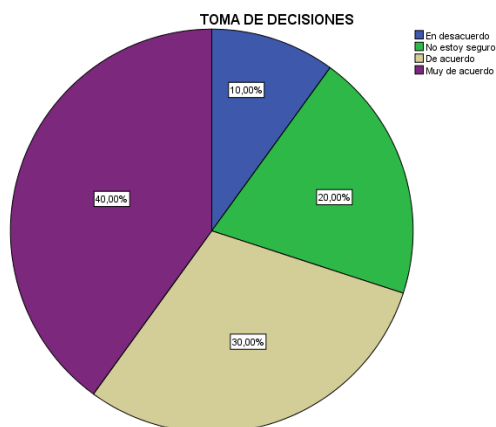
N	Válido	10
	Perdidos	0
Media		4,00
Mediana		4,00
Desviación estándar		1,054

Tabla 19

COTDC33 (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
No estoy seguro	2	20,0	20,0	30,0
De acuerdo	3	30,0	30,0	60,0
Muy de acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 6
Toma de decisiones



Interpretación:

Se contempla en la figura, que la dimensión de toma de decisiones descubre un 40% que están muy de acuerdo que existe posibles formas de resolver diferentes situaciones del trabajo, un 30% que está de acuerdo que exista, un 20% no está seguro de que exista una buena toma de decisiones y un 10% en total desacuerdo.

- **Dimensión Entorno físico**

Tabla 20
Estadísticos

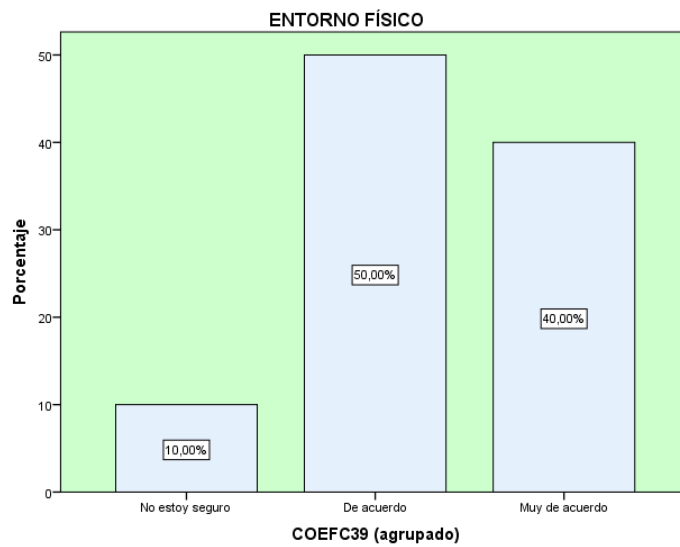
COEFC39 (agrupado)

N	Válido	10
	Perdidos	0
Media		4,30
Mediana		4,00
Desviación estándar		,675

Tabla 21
COEFC39 (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No estoy seguro	1	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	5	50,0	50,0	60,0
	Muy de acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Figura 7
Entorno Físico



Interpretación:

Se puede apreciar que el 50% de la población tiene una percepción de que existe un entorno físico bien diseñado en las diferentes áreas de trabajo, un 40% no está muy de acuerdo de que exista esto y un 10% no está seguro que exista un excelente entorno físico.

- **Dimensión satisfacción con sus superiores**

Tabla 22
Estadísticos

SLSRES1 (agrupado)

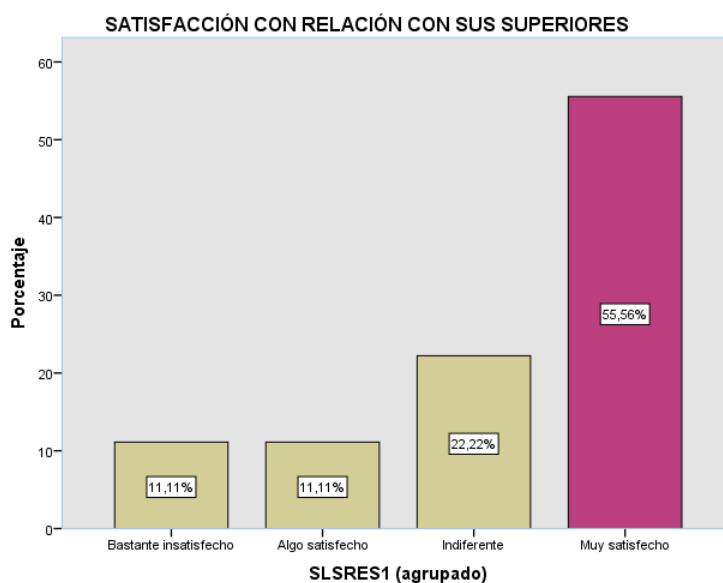
N	Válido	9
	Perdidos	0
Media		4,22
Mediana		5,00
Desviación estándar		1,093

Tabla 23
SLSRES1 (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bastante insatisfecho	1	11,1	11,1	11,1
	Algo satisfecho	1	11,1	11,1	22,2
	Indiferente	2	22,2	22,2	44,4
	Muy satisfecho	5	55,6	55,6	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Figura 8

Satisfacción con relación con sus superiores



Interpretación:

Podemos visualizar que un 55.56% están muy satisfechos en percibir un vínculo y mantener una relación estrecha con sus superiores, un 22.22% están indiferente en percibir una relación justa, un 11.11% chocan al percibir que algo insatisfechos y bastante insatisfechos.

- **Dimensión satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo**

Tabla 24

Estadísticos

SLSCOFT6 (agrupado)

N	Válido	9
	Perdidos	0
Media		4,11
Mediana		4,00
Desviación estándar		,782

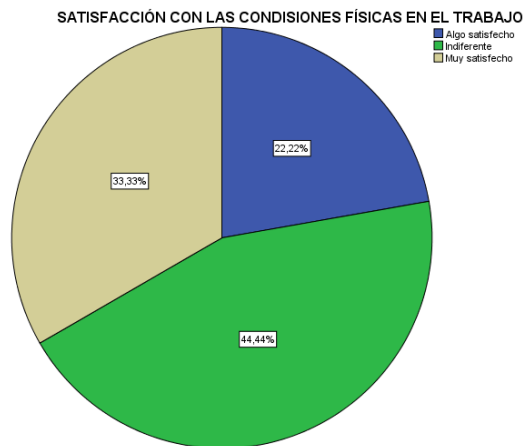
Tabla 25

SLSCOFT6 (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo satisfecho	2	22,2	22,2	22,2
	Indiferente	4	44,4	44,4	66,7
	Muy satisfecho	3	33,3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Figura 9

Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo



Interpretación:

Podemos visualizar que un 44.44% presentan diferencia en la actitud de los colaboradores hacia su trabajo, un 33.33% perciben estar muy insatisfechos en su interacción con los colegas y jefes y un 22.22% están algo satisfechos.

- **Dimensión satisfacción con la participación en las decisiones**

Tabla 26

Estadísticos

SLSPAS11 (agrupado)

N	Válido	9
	Perdidos	0
Media		4,22
Mediana		5,00
Desviación estándar		1,093

Tabla 27

SLSPAS11 (agrupado)

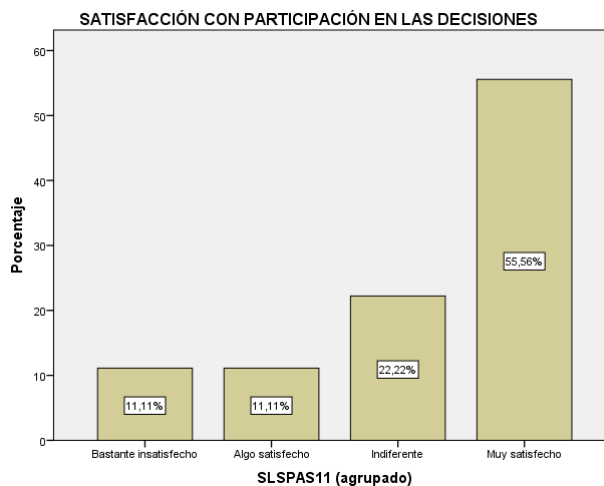
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bastante insatisfecho	1	11,1	11,1	11,1
	Algo satisfecho	1	11,1	11,1	22,2
	Indiferente	2	22,2	22,2	44,4
	Muy satisfecho	5	55,6	55,6	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Interpretación:

En el gráfico 8 se puede denotar que el 55.56% están muy satisfechos en un proceso activo encaminado a transformar las relaciones para incrementar y redistribuir las oportunidades en toma de decisiones, un 22,22% existe indiferencia, con un 11.11% percibe una igual en que es bastante insatisfecho en la participación de la toma de decisiones.

Figura 10

Satisfacción con participación en las decisiones



- **Dimensión satisfacción con su trabajo**

Tabla 28
Estadísticos

SLSACT17 (agrupado)

N	Válido	9
	Perdidos	0
Media		4,33
Mediana		5,00
Desviación estándar		1,000

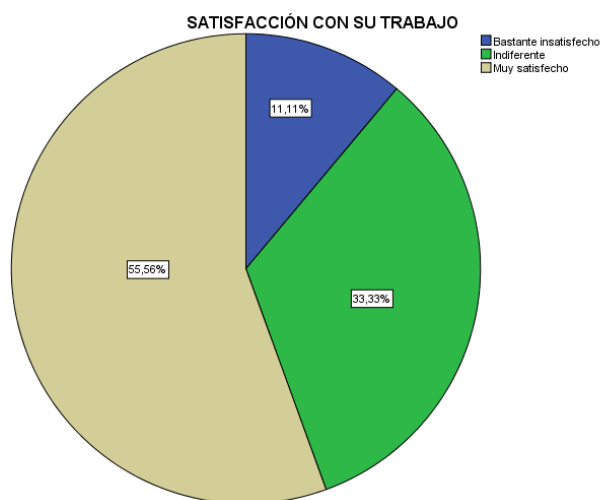
Tabla 29

SLSACT17 (agrupado)

			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido Bastante insatisfecho	1	11,1	11,1	11,1
Indiferente	3	33,3	33,3	44,4
Muy satisfecho	5	55,6	55,6	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Figura 11

Satisfacción en el trabajo



Interpretación:

Se contempla en el gráfico 9, que la dimensión de satisfacción en el trabajo da un 55.56% que están muy satisfechos en el grado de conformidad respecto a su entorno y condiciones de trabajo, un 33.33% que no están satisfechos en su área de trabajo, y un 11.11% consideran estar bastantes insatisfechos.

- **Dimensión satisfacción en el reconocimiento**

Tabla 30

Estadísticos

SLSAR21 (agrupado)

N	Válido	9
	Perdidos	0
Media		3,33
Mediana		4,00
Desviación estándar		1,658

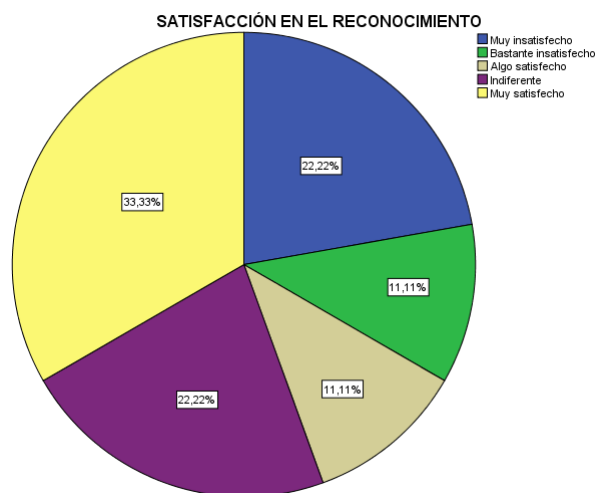
Tabla 31

SLSAR21 (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	2	22,2	22,2	22,2
	Bastante insatisfecho	1	11,1	11,1	33,3
	Algo satisfecho	1	11,1	11,1	44,4
	Indiferente	2	22,2	22,2	66,7
	Muy satisfecho	3	33,3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Figura 12

Satisfacción en el reconocimiento



Interpretación:

En cuanto al gráfico 10 se aprecia que el 33.33% de la población percibe un reconocimiento y dedicación al trabajo en cuanto a la calidad y cantidad de esfuerzos que ejecuta el empleado, un 22.22% dan a conocer que están muy indiferentes e insatisfechos en la calidad del trabajo realizado y un 11.11% bastante y algo insatisfechos.

4.6 Análisis de resultados

Tabla 32

Comunicación interna

No. Pregunta	Muy de acuerdo		De acuerdo		No estoy seguro	En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	¿Se siente Ud. libre para conversar con su superior acerca de materias relacionadas con su trabajo?									
	42	68	14	23	5	8	1	2	0	0
2	¿Es adecuada la relación con sus compañeros de trabajo?									
	44	71	16	26	1	2	1	2	0	0
3	¿Siente que su relación con su jefe directo es de confianza y apoyo recíproco?									
	40	65	15	24	5	8	1	2	1	2
4	¿Cree Ud. que en su área de trabajo se producen errores por falta de información?									
	30	48	15	24	7	11	7	11	3	5
5	¿Su jefe se preocupa de explicar todo muy bien de modo que no existan confusiones?									
	39	63	14	23	6	10	3	5	0	0
6	¿Considera Ud. que se le entrega la información suficiente en el momento, para realizar bien su trabajo?									
	35	57	20	32	4	7	2	3	1	2
7	¿Ante un problema en su trabajo puede Ud. hablar con su jefe en forma franca y sincera?									
	40	65	15	24	5	8	2	3	0	0
8	¿Trabajamos en equipo?									
	39	63	16	26	5	8	1	2	1	2

9	¿Avanzamos en la misma dirección?	43	69	10	16	7	11	2	3	0	0
10	¿Nuestra información se comparte con el resto del equipo de trabajo?	40	65	11	18	7	11	2	3	2	3
11	¿Nuestros mecanismos de comunicación son adecuados?	39	63	13	21	4	7	6	10	0	0
12	¿Realizamos reuniones efectivas?	24	39	16	26	6	10	2	3	14	23
13	¿Comunicamos entre nosotros cuando y donde podemos ser localizados?	38	61	19	30	4	7	1	2	0	0
14	¿Respetamos nuestro tiempo mutuamente?	41	66	15	24	4	7	2	3	0	0
Frecuencia		534	863	209	337	70	115	33	54	22	37
Promedio		38	62	15	24	5	8	2	4	2	3
Porcentaje		62	99	24	39	8	13	4	6	3	4

Interpretación

De acuerdo con la tabla 10 que corresponde a la dimensión comunicación interna, al obtener el promedio de las frecuencias de cada una de las preguntas, se observa que, del total de encuestados (62), el 99% se encuentra muy de acuerdo con los elementos considerados dentro de la comunicación interna de la institución, mientras que el 39%, está de acuerdo, el 13% no está seguro, el 6% está en desacuerdo y el 4% está totalmente en desacuerdo.

Con los resultados obtenidos, se tiene que en general la percepción de los funcionarios de la institución respecto de la comunicación interna es que existen condiciones adecuadas que promueven una efectiva comunicación en la organización, como el trabajo en equipo, adecuada relación entre compañeros de trabajo y la confianza en el jefe directo.

Tabla 33

Reconocimiento

No. Pregunta	Muy de acuerdo		De acuerdo		No estoy seguro	En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
15	¿Se estimula la capacitación de los funcionarios?									
	24	39	14	23	6	10	8	13	10	16
16	¿Se trabaja regularmente con un plan para la capacitación de los funcionarios?									
	21	34	12	19	9	15	8	13	12	19
17	¿Se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los funcionarios?									
	23	37	16	26	8	13	7	11	8	13
18	¿Existe equidad en el acceso a la capacitación?									
	24	39	19	31	6	10	5	8	8	13
19	¿Los funcionarios de su Departamento/ Servicio/ Unidad son frecuentemente elogiados, más que criticados y corregidos?									
	27	44	13	21	11	18	5	8	6	10
20	¿Hemos sido partícipes de los buenos resultados?									
	34	55	15	24	6	10	2	3	5	8
21	¿La actuación de calidad es gratificada?									
	28	45	10	16	6	10	5	8	13	21
22	¿La jefatura se fija más en las habilidades de los funcionarios que en sus puntos débiles?									
	33	53	18	29	5	8	4	7	2	3
23	¿Hay grupos de funcionarios que casi nunca reciben atención ni reconocimiento?									
	23	37	11	18	10	16	5	8	13	21
Frecuencia										
	237	383	128	207	67	110	49	79	77	124
Promedio										
	26	43	14	23	7	12	5	9	9	14
Porcentaje										
	42	69	23	37	12	20	9	14	14	22

Interpretación

En la dimensión reconocimiento de acuerdo con el promedio obtenido de las respuestas, el 69% estuvo muy de acuerdo, 37% de acuerdo, 20% no está seguro, 14% no está de acuerdo y 22% está totalmente en desacuerdo.

Dentro de la dimensión reconocimiento se consideran elementos como capacitación, desarrollo personal, participación de resultados, gratificaciones y atención a los funcionarios, con los resultados obtenidos se puede observar que a pesar de que la mayor parte de encuestados está de acuerdo con lo consultado, existe igualmente un alto porcentaje de funcionarios que responden estar de acuerdo, lo que podría interpretarse como alto índice de conocimiento o claridad en las políticas de gratificación y recompensa con las que cuenta la institución.

Tabla 34

Relaciones interpersonales en el trabajo

No	Pregunta	Muy de acuerdo		De acuerdo		No estoy seguro		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
24	¿Lo pasamos bien trabajando juntos?	45	73	12	19	4		7	1	2	0	0
25	¿Tenemos ganas de ir a trabajar cada día?	41	66	10	16	7		11	2	3	2	3
26	¿Nos sentimos seguros en nuestro trabajo?	43	69	10	16	7		11	2	3	0	0
27	¿Nos ayudamos y animamos unos a otros?	44	71	11	18	5		8	2	3	0	0
28	¿Nuestra comunicación es abierta y transparente?	41	66	10	16	7		11	2	3	2	3
29	¿Confiamos los unos en los otros?	40	65	16	26	4		7	2	3	0	0
30	¿Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás?	40	65	16	26	4		7	2	3	0	0
Frecuencia		294	475	85	137	38		62	13	20	4	6
Promedio		42	68	12	20	5		9	2	3	1	1
Porcentaje		45	68	20	32	9		14	3	5	1	1

Interpretación

Dentro de la dimensión relaciones interpersonales en el trabajo se consideran aspectos como seguridad, motivación, ayuda y colaboración mutua, confianza, comunicación transparente y respeto, el 68% de los encuestados respondió estar muy de acuerdo, el 32% está de acuerdo, el 14% no está seguro, el 5% está en desacuerdo y el 1% está totalmente en desacuerdo.

Con estos resultados en términos generales se evidencia que existe un buen número de colaboradores de la institución que se encuentran satisfechos con las relaciones interpersonales en el trabajo, es decir, que perciben un ambiente de respeto, confianza y apoyo mutuo entre compañeros.

Tabla 35

Toma de decisiones

No.	Pregunta	Muy de acuerdo		De acuerdo		No estoy seguro		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
31	¿Las decisiones de su Departamento/ Servicio/ Unidad se toman en su mismo nivel?	32	52	16	26	8		13	4	7	2	3
32	¿Las decisiones se toman oportunamente?	35	57	16	26	8		13	2	3	1	2
33	Piensa Ud. que las decisiones en su unidad se hacen pensando en los trabajadores.	28	45	14	23	9		15	6	10	5	8
34	Ud. Puede emplear su propia iniciativa para hacer las cosas.	43	69	14	23	4		7	1	2	0	0
35	Siente Ud. que en esta organización se anima los empleados a que tomen sus propias decisiones	30	48	10	16	8		13	3	5	11	18
36	¿Las decisiones se basan en información confiable?	38	61	15	24	5		8	3	5	1	2

Frecuencia	206	332	85	138	42	69	19	32	20	33
Promedio	34	55	14	23	7	12	3	5	3	6
Porcentaje	55	89	23	37	11	19	5	9	5	9

Interpretación

En esta dimensión los encuestados respondieron estar muy de acuerdo 89%, de acuerdo 37%, no está seguro 19%, en desacuerdo 9%, totalmente en desacuerdo 9%, lo que evidencia que los resultados de aceptación alto.

La dimensión toma de decisiones incluye aspectos referentes al incentivo, oportunidad, igualdad e iniciativa en la toma de decisiones de la empresa y la inclusión de sus funcionarios en la misma, de acuerdo con los resultados obtenidos se observa que la percepción de los empleados en cuanto a esta dimensión es buena, lo que significa que las condiciones que presta la institución en cuanto a toma de decisiones considera la opinión de los funcionarios, se propicia su iniciativa y se basa en información confiable.

Tabla 36

Entorno físico

No.	Pregunta	Muy de acuerdo		De acuerdo		No estoy seguro	En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
37	¿El entorno físico mejora el bienestar y la eficiencia de su Departamento/Servicio/Unidad?	39	63	14	23	5	8	3	5	1	2
38	La decoración y el diseño: ¿Son acordes a la función de su Departamento/Servicio/Unidad?	30	48	13	21	8	13	6	10	5	8
39	¿El espacio físico es suficiente?	32	52	13	21	6	10	3	5	8	13
40	¿Tiene una ventilación e iluminación adecuada?	32	52	13	21	7	11	6	10	4	7
41	¿El nivel de ruido interfiere significativamente con	19	31	13	21	8	13	4	7	18	29

	el desarrollo de sus funciones?										
	¿Cuenta su Departamento/ Servicio/ Unidad con los equipos e insumos necesarios para el desarrollo de sus funciones?	34	55	14	23	8	13	4	7	2	3
	Frecuencia	186	301	80	130	42	68	26	44	38	62
	Promedio	31	50	13	22	7	11	4	7	6	10
	Porcentaje	50	81	22	35	11	18	7	12	10	17

Interpretación

Como se muestra en la tabla anterior correspondiente al entorno físico el 50% respondió estar muy de acuerdo, 22% de acuerdo, 11% no está seguro, 7% en desacuerdo y 10% totalmente en desacuerdo.

La dimensión se refiere principalmente a los aspectos físicos como decoración y diseño, del entorno como ruido, iluminación y ventilación y equipos tecnológicos e insumos para el desempeño del trabajo diario, con los resultados obtenidos se muestra que la percepción de los funcionarios respecto a esta dimensión es que existen las condiciones físicas adecuadas para el desarrollo del trabajo, es decir, que la institución cuenta con la infraestructura y equipamiento necesarios con los que los funcionarios se sienten cómodos.

Tabla 37

Compromiso

No.	Pregunta	Muy de acuerdo		De acuerdo		No estoy seguro	En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
43	¿Cumplimos nuestros acuerdos? reformular	41	66	14	23	6	10	1	2	0	0
44	¿Estamos dispuestos a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige?	37	60	14	23	3	5	1	2	7	11
	Frecuencia	78	126	28	46	9	15	2	4	7	11
	Promedio	39	63	14	23	5	8	1	2	4	6
	Porcentaje	63	102	23	37	7	12	2	3	6	9

Interpretación

Sobre la dimensión compromiso, en la cual se observa que el 63% respondió estar muy de acuerdo, el 23% de acuerdo, el 7% no está seguro, el 2% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo; al agrupar las respuestas correspondientes a muy de acuerdo y de acuerdo, se obtiene un 86% del total de encuestados, es decir, 62 funcionarios.

La dimensión compromiso mide aspectos como el cumplimiento de acuerdos, esfuerzo extra, sentirse con la camiseta puesta y sentir como suyos los éxitos o fracasos de la institución, en ésta se evidencia que casi la totalidad de funcionarios se sienten comprometidos con la organización y con la consecución de sus objetivos, lo cual es muy positivo para la institución.

Tabla 38

Satisfacción Laboral

No.	Pregunta	Muy de acuerdo		De acuerdo		No estoy seguro		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	34	55	19	31	6	10	2	3	1	2
2	Las relaciones personales con sus superiores reformular	42	68	12	19	4	7	4	7	0	0
3	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	39	63	14	23	8	13	1	2	0	0
4	El apoyo que recibe de sus superiores.	39	63	14	23	6	10	3	5	0	0
5	La ventilación de su lugar de trabajo.	32	57	13	21	9	15	4	7	4	7
6	La iluminación de su lugar de trabajo	35	57	18	29	8	13	0	0	1	2
7	El entorno físico y el espacio de que dispones en su lugar de trabajo.	30	48	20	32	6	10	3	5	3	5
8	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	41	66	17	27	3	5	1	2	0	0

9	La temperatura de su local de trabajo. El grado en que su institución cumple	35	57	18	29	5	8	2	3	2	3
10	el convenio, las disposiciones y leyes laborales. La forma en que se da la negociación	32	52	23	37	6	10	0	0	1	2
11	en su institución sobre aspectos laborales. Su participación en las decisiones de su	35	57	19	31	8	13	0	0	0	0
12	unidad, departamento o sección. Su participación en las decisiones de su	35	57	20	32	6	10	1	2	0	0
13	grupo de trabajo relativas a la empresa. La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe de su institución.	36	58	17	27	8	13	1	2	0	0
14	La capacidad para decidir	35	57	15	24	7	11	4	7	1	2
15	autónomamente aspectos relativos a su trabajo Las oportunidades que le ofrece su	37	60	18	29	6	10	1	2	0	0
16	trabajo de realizar las cosas en que usted destaca. Las oportunidades que le ofrece su	39	63	10	16	7	11	2	3	4	7
17	trabajo de hacer las cosas que le gustan. Las satisfacciones que le produce su	37	60	10	16	9	15	2	3	4	7
18	trabajo por sí mismo. Los objetivos, metas y tasas de	46	74	13	21	3	5	0	0	0	0
19	producción que debe alcanzar.	46	74	12	19	4	7	0	0	0	0

20	Las oportunidades de promoción que tiene.	39	63	9	15	11	18	2	3	1	2
21	Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.	40	65	9	15	9	15	1	2	3	5
22	El salario que usted recibe	39	63	12	19	5	8	2	3	4	7
Frecuencia		823	1337	332	535	144	237	36	61	29	51
Promedio		37	61	15	24	7	11	2	3	1	2
Porcentaje		60	98	24	39	11	17	3	4	2	4

Interpretación

La satisfacción laboral, el 60% respondió estar muy de acuerdo, el 24% de acuerdo, el 11% no está seguro, el 3% está en desacuerdo y el 2% totalmente en desacuerdo, agrupando las respuestas muy de acuerdo y de acuerdo se obtiene un 84% del total de encuestados.

Lo cual indica que la satisfacción laboral enfocada el compromiso organizacional como asuntos relativamente cercanos al desempeño corporativo dentro de la institución, la necesidad de que existan cambios, flexibilidad para aceptar cambios; con las respuestas obtenidas se evidencia que la percepción de los funcionarios en cuanto a su satisfacción con la situación en la institución.

4.7 Correlación de clima organizacional y satisfacción laboral

Existe una correlación de Pearson de 0.61, es decir si influye la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del Gad's municipal del cantón Cevallos, lo cual se puede evidenciar en la siguiente tabla, además, se acepta la hipótesis: **H₁**: El clima organizacional tiene una relación positiva con la satisfacción laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Cevallos

Tabla 39

Resultados de la correlación clima organizacional y satisfacción laboral

Correlaciones

		COCOII	
		(agrupado)	SLSRES1
COCOII (agrupado)	Correlación	de 1	,615
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,078
	N	10	9
SLSRES1	Correlación	de ,615	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,078	
	N	9	9

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos se llevó a cabo un estudio correlacional entre las dimensiones clima organizacional y satisfacción laboral se percibe que hay una relación positiva entre ambos constructos con un 0.61% en clima organizacional (variable independiente) y un 0.61 satisfacción laboral (variable dependiente).

4.8 Discusión de resultados

Al analizar los resultados del estudio, se encontró que existía una diferencia en la media entre los grupos que habían experimentado cambios gerenciales y los grupos que no habían experimentado cambios, por ser estadísticamente significativos y aplicables al total; de igual manera, los siete medidos en la encuesta de análisis del Clima Organizacional mediante la comunicación interna, el reconocimiento junto con las relaciones interpersonales en el trabajo, toma de decisiones, el entorno físico, compromiso lo cual permitió determinar la variable, además de la Satisfacción Laboral en cada una de las dimensiones se observa que tres de las dimensiones (comunicación

interna, ambiente físico y adaptación al cambio) aporta al desarrollo del cambio especialmente al factor de la cultura organizacional, ya que se enfoca en la organización como un todo según un enfoque de sistemas y todas sus características, mientras que el clima organizacional se enfoca en el análisis de los individuos que la conforman, por su influencia en los factores de motivación, mientras que en las cuatro dimensiones restantes (identificación , relaciones interpersonales en el trabajo, toma de decisiones y compromiso) obviamente, debido a que la alta rotación del jefe ha provocado cambios continuos en el grupo de trabajo, los funcionarios no se sienten parte del equipo se sienten inestables e inseguros, lo que afecta el entorno laboral.

Si bien el clima laboral es importante para el desempeño de cualquier organización pública o privada en el logro de sus objetivos, su investigación y análisis actualmente no se consideran una prioridad para el sector público, aunque las encuestas que miden el clima laboral, medidas y políticas no se utilizan para corregir y mejorar los defectos encontrados en los resultados de la encuesta de la aplicación. Un buen clima organizacional mejora sustancialmente en la satisfacción laboral garantizando una calidad de vida mejor en el personal mejorando significativamente el clima laboral, sin embargo, en el sector público, de acuerdo con su naturaleza y la normativa vigente, el porcentaje de rotación del personal directivo es muy alto y no se ha atribuido realmente a relevancia No se tomó ninguna acción para minimizar su impacto en la organización.

4.9 Plan de acción

Tabla 40

Plan de acción

ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	TIEMPO	PRESUPUESTO	EVALUACION
Campaña de motivación y reconocimiento	Crear campañas de motivación y reconocimiento que fomenten la participación de los trabajadores, así como también el sentido de pertenencia	Promover la participación e integración de los trabajadores en la toma de decisiones.	Departamento de Recursos Humanos. Jefes departamentales.	Materiales Humanos. Tecnológicos	Mensual	\$500	Encuestas de motivación y reconocimiento
		Analizar las emociones de cada uno de los trabajadores.					
		Identificar los motivos por los cuales empleados pueden estar desmotivados					
		Implementar actividades de motivación cada fin de semana					

		(charlas, conversatorios)					
		Analizar las áreas y sus indicadores para determinar el grado de cumplimiento.					
Políticas de reconocimiento e incentivos	Diseñar una política que reconozca la productividad y cumplimiento de metas de los empleados.	Establecer los indicadores que se adapten a la realidad de la empresa. Definir las políticas para cada área, es decir, establecer los reconocimientos a entregar por cumplimiento. Dar cumplimiento a las políticas de	Departamento de Recursos Humanos.	Materiales Humanos. Tecnológicos	Trimestral	\$100	Indicadores de cumplimiento

		incentivos de manera trimestral.					
		Analizar los puestos que pueden desarrollarse profesionalmente.					
Políticas de promoción y desarrollo del talento humano	Diseñar una política de crecimiento profesional para fomentar la productividad de los empleados.	Establecer los lineamientos que se debe cumplir para que algún trabajador pueda ser promovido. Socializar con los empleados esta oportunidad. Dar cumplimiento de la política.	Departamento de Recursos Humanos.	Materiales Humanos.	Anual	\$500	Indicadores de cumplimiento. Perfil del candidato. Pruebas psicométricas y técnicas.

		Determinar las áreas o temáticas que se deben reforzar.					
Capacitaciones	Fortalecer el desarrollo profesional de los empleados	Contratar una empresa de capacitación externa.	Departamento de Recursos Humanos.	Materiales Humanos.	Anual	\$1000	Pruebas técnicas.
		Capacitar a los empleados					
Manual para el manejo de conflictos	Elaborar un manual en el que se establezcan los protocolos para atender los conflictos que se puedan suscitar en la empresa.	Elaborar del manual en base a los conflictos que puedan ocurrir.	Departamento de Recursos Humanos.	Materiales Humanos.	Anual	\$500	Manual

Conmemoración de festividades y cumpleaños	Celebrar en grupo las festividades como Día de la Mujer, Día del Hombre, así como también los cumpleaños de todos los miembros de la empresa, para fomentar el espíritu de compañerismo.	Identificar las fechas conmemorativas. Establecer un calendario de cumpleaños de cada empleado.	Departamento de Recursos Humanos.	Materiales Humanos.	Mensual	\$1200	Fotografías
Evaluación del nivel de satisfacción de los empleados	Evaluar el nivel de satisfacción de cada periodo de los empleados	Aplicar un test de evaluación del nivel de satisfacción.	Departamento de Recursos Humanos.	Materiales Humanos. Tecnológicos	Anual	\$1000	Test de satisfacción
Total						\$4800	

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA

Conclusiones

- Es determinante destacar los estudios sobre teorías que sustentan la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el entorno laboral con factores determinantes sobre las necesidades y el ajuste en el trabajo mediante definiciones que alcanzan correlación entre las variables analizadas por medio de bases teóricas que sustentan la eficacia administrativa. Proceso que se respalda con investigación científica y la recopilación teórica de los constructos que soportan la investigación.
- El estudio establece la caracterización actual en el clima organizacional y satisfacción laboral del GAD del cantón Cevallos, encontrándose satisfacción laboral y clima organizacional en niveles medios y altos mediante escala de análisis con la categoría de trabajo, lo cual permitió identificar que mientras más elevado es el factor de organización del trabajo, mayor es la satisfacción y el clima organizacional.
- Al correlacionar las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, se observa que existe relación positiva de alta intensidad; es decir las variables se relacionan; conforme el proceso estadístico desarrollado. Es necesario aplicar en el sector público este tipo de instrumentos que permitan medir la satisfacción y el clima laboral, pues permitirán estructurar estrategias que permitan mejorar la gestión en la institución; mismas que se desglosan en el plan de acción respectivo

Recomendaciones

- Realizar estudios más profundos respecto a la temática y variables planteadas, que permita mantener actualizada la información y percepción referente a clima organizacional y satisfacción laboral. La recolección de datos permitirá mejorar análisis e identificar teóricamente causas a los problemas que se vayan identificando.
- El GAD del cantón Cevallos deberá continuar realizando actividades para mantener un buen nivel de clima organizacional, de manera que todos los empleados de la institución puedan sentirse satisfechos y generen un buen trabajo; pues repercute directamente en la productividad y efectividad de la entidad.
- Se sugiere al GAD municipal que continúe analizando la temática y proponiendo estrategias efectivas de gestión del talento humano que mejoren el clima organizacional y generen satisfacción en el personal; a través de reuniones grupales con todos los trabajadores y esforzarse por mantener la felicidad de sus colaboradores en el lugar de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexandra, L., & Chucos, A. (2019). *Carrera de Psicología COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y.*
- Aminullah, A. A., Faizal, M., Mohd, B., Faizal, M., & Mohd, B. (2019). *Linking University Reputation , Motivation , Organizational Climate and Job Satisfaction : A Proposed Framework Linking University Reputation , Motivation , Organizational Climate and Job Satisfaction : A Proposed Framework Abdulrasheed Abdullah Aminullah.* 9(1), 698–709.
<https://doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i1/5473>
- Bejarano, M. A. G., Suárez, R. J. P., & Vera, M. F. A. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 140-146.
- Calderón Gálvez, N. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017. *Universidad César Vallejo.*
- Delgado Guzmán, J. P. (2017). Analisis de fiabilidad y validez interna del cuestionario de habilidades de interaccion social de Monjas en una muestra de niños de 8 a 12 años (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Empresariales, C. (2018). *Clima organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Alto Selva Alegre , Arequipa – 2018 .*
- Facultad de ciencias empresariales. (2017).
- García Solarte, M. (2011). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43–61.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>
- Hashemi, J., & Sadeqi, D. (2016). The relationship between job satisfaction and organizational climate : a case study of government departments in Divandarreh. *45(2)*, 373–383.
- Iglesias Armenteros, A., & Sánchez García, Z. (2015). Generalidades del clima

organizacional. *Medisur*, 13(3), 455-457.

Jama-Zambrano, V. R. (2018). Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XXI. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X . *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 3(8), 65–83. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.58>

Martha, A. (2002). Diccionario de Competencias. Retrieved from https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=uvEeDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA145&dq=diccionario+por+competencias+martha+alles&ots=6NXGAVspr4&sig=lsKj0V0CqcoSp_48lB-puDrIAHA#v=onepage&q=diccionario+por+competencias+martha+alles&f=false

Médica, R., & Juárez-adauta, C. S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral.

Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13.

Profesional, E. (2017). Escuela Profesional De Periodismo.

Salazar, J. G. N., Cosiun, G. J. B., & Torres, D. R. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista científica ecociencia*, 6(1), 1-24.

Schyns, B., van Veldhoven, M., & Wood, S. (2009). Organizational climate, relative psychological climate and job satisfaction: The example of supportive leadership climate. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(7), 649–663. <https://doi.org/10.1108/01437730910991664>

Trabajadores, L. D. E. L. O. S., & Empresa, D. E. L. A. (2017). Universidad de huánuco. 1–88.

Universidad hispanoamericana. (2017).

Wang, C., Lin, H., & Liang, T. (2017). Full Length Research Paper A Study on comparing the relationship among organizational commitment , teachers ' job

satisfaction and job involvement of schools with urban-rural discrepancy. 12(16), 762–771. <https://doi.org/10.5897/ERR2017.3290>

Zaman, K., Ahmad, B., Jasimuddin, S. M., Kee, W. L., Zaman, K., & Ahmad, B. (2018). Organizational climate and job satisfaction : do employees ' personalities matter ? <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>

ANEXOS

Cuestionario del Clima Organizacional

N o	Factores / Preguntas	Muy de	De acuerdo	No estoy	En	Totalmente en
Comunicación interna						
1	¿Se siente Ud. libre para conversar con su superior acerca de materias relacionadas con su trabajo?					
2	¿Es adecuada la relación con sus compañeros de trabajo?					
3	¿Siente que su relación con su jefe directo es de confianza y apoyo recíproco?					
4	¿Cree Ud. que en su área de trabajo se producen errores por falta de información?					
5	¿Su jefe se preocupa de explicar todo muy bien de modo que no existan confusiones?					
6	¿Considera Ud. que se le entrega la información suficiente en el momento, para realizar bien su trabajo?					
7	¿Ante un problema en su trabajo puede Ud. hablar con su jefe en forma franca y sincera?					
8	¿Trabajamos en equipo?					
9	¿Avanzamos en la misma dirección?					
10	¿Nuestra información se comparte con el resto del equipo de trabajo?					
11	¿Nuestros mecanismos de comunicación son adecuados?					
12	¿Realizamos reuniones efectivas?					

1 3	¿Comunicamos entre nosotros cuando y donde podemos ser localizados?					
1 4	¿Respetamos nuestro tiempo mutuamente?					
Reconocimiento						
1 5	¿Se estimula la capacitación de los funcionarios?					
1 6	¿Se trabaja regularmente con un plan para la capacitación de los funcionarios?					
1 7	¿Se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los funcionarios?					
1 8	¿Existe equidad en el acceso a la capacitación?					
1 9	¿Los funcionarios de su Departamento/ Servicio/ Unidad son frecuentemente elogiados, más que criticados y corregidos?					
2 0	¿Hemos sido partícipes de los buenos resultados?					
2 1	¿La actuación de calidad es gratificada?					
2 2	¿La jefatura se fija más en las habilidades de los funcionarios que en sus puntos débiles?					
2 3	¿Hay grupos de funcionarios que casi nunca reciben atención ni reconocimiento?					
Relaciones interpersonales en el trabajo						
2 4	¿Lo pasamos bien trabajando juntos?					
2 5	¿Tenemos ganas de ir a trabajar cada día?					
2 6	¿Nos sentimos seguros en nuestro trabajo?					

2 7	¿Nos ayudamos y animamos unos a otros?					
2 8	¿Nuestra comunicación es abierta y transparente?					
2 9	¿Confiamos los unos en los otros?					
3 0	¿Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás?					
Toma de decisiones						
3 1	¿Las decisiones de su Departamento/ Servicio/ Unidad se toman en su mismo nivel?					
3 2	¿Las decisiones se toman oportunamente?					
3 3	Piensa Ud. que las decisiones en su unidad se hacen pensando en los trabajadores.					
3 4	Ud. Puede emplear su propia iniciativa para hacer las cosas.					
3 5	Siente Ud. que en esta organización se anima los empleados a que tomen sus propias decisiones					
3 6	¿Las decisiones se basan en información confiable?					
Entorno físico						
3 7	¿El entorno físico mejora el bienestar y la eficiencia de su Departamento/ Servicio/Unidad?					
3 8	La decoración y el diseño: ¿Son acordes a la función de su Departamento/ Servicio/Unidad?					
3 9	¿El espacio físico es suficiente?					
4 0	¿Tiene una ventilación e iluminación adecuada?					
4 1	¿El nivel de ruido interfiere significativamente con el desarrollo de sus funciones?					

4	¿Cuenta su Departamento/ Servicio/ Unidad con					
2	los equipos e insumos necesarios para el desarrollo de sus funciones?					
Compromiso						
4	¿Cumplimos nuestros acuerdos? reformular					
3						
4	¿Estamos dispuestos a hacer un esfuerzo extra si la					
4	situación lo exige?					

Cuestionario de Satisfacción Laboral

N°	Factores / Preguntas	Muy de	De acuerdo	No estoy	En	Totalmente en
1	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
2	Las relaciones personales con sus superiores reformular					
3	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.					
4	El apoyo que recibe de sus superiores.					
5	La ventilación de su lugar de trabajo.					
6	La iluminación de su lugar de trabajo					
7	El entorno físico y el espacio de que dispones en su lugar de trabajo.					
8	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.					
9	La temperatura de su local de trabajo.					
10	El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.					

11	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.					
12	Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección.					
13	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.					
14	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.					
15	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo					
16	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.					
17	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.					
18	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.					
19	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.					
20	Las oportunidades de promoción que tiene.					
21	Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.					
22	El salario que usted recibe					

Datos de Colaboradores del GAD Cevallos

Nombres y Apellidos	Número de Cédula	Denominación del Cargo
SECCION "B"		
ADMINISTRACION GENERAL		
Barona Ledesma Luis Arceliano	1802587061	Alcalde
León Burgos Gabriela Paulina	1803598471	<u>Secretaria</u>

Ramos Freire Lilian Magdalena	1802026581	<u>Prosecretaria 2</u>
López Real Edith Marisol	1802732998	<u>Aux. Serv. Mun.</u>
Pérez Guevara Fanny Teresa	1801607449	<u>Guardian</u>
Pérez Bayas Mauricio Liborio	1803443983	<u>Técnico Sistemas</u>
Freire Freire Edgar Vinicio	1802662997	<u>Jefe Administrativo</u>
Sánchez Rosero Néstor Iván	1804087979	<u>tec. mantenimiento</u>
Guevara Pérez Janeth América	1802614261	<u>Jefe Contabilidad</u>
Freire Mayorga Wilson Hernán	1801664440	<u>Aux. Contabilidad</u>
Guerrero Gavilánez Lilia Elizabeth	1803085727	<u>Tesorera Munic.</u>
Gordón Izurieta Leonardo Patricio	1802778645	<u>Recaudador</u>
Robalino Pérez Martha Cecilia	1803879947	<u>Jefe Rentas</u>
Pazmiño Núñez Emma del Rocío	1802888642	<u>Oficinista 1</u>
Parra Martínez Juan Gabriel	1804234175	<u>Guardalmacen</u>
Pazmiño Guevara Viviana	602224255	<u>Comisario Municipal</u>
Fonseca Mora Juan Isidro	1802482875	<u>Policía Municipal</u>
Guerrero Bonilla Nelson Humberto	1801998350	<u>Saneamiento Ambiental</u>
Guerrero Aldaz Holguer Iván	1802704310	<u>Conserje</u>
Aracely de Lourdes Silvia Carmen	030110313-1	<u>Jefa de Cultura</u>
Villalva Andino Janeth Magdalena	1802490928	<u>Bibliotecaria</u>
Jorge Hernán Freire Romo	1801313741	<u>DIRECTOR DE OO.PP.</u>
Naranjo Aguilar Olimpo Ernesto	1802177780	<u>Oficinista 1</u>
Sánchez Carranza José Luis	1803242005	<u>Laboratorista</u>
Palate Andachi Vicente Germán	1801579614	<u>Jefe Agua Potable</u>
Ramos Moya José Vicente	1801484260	<u>Planificador</u>
Masabanda Culqui Edwin Fabricio	1802925840	<u>Ayudante de Proyectos</u>
Hoyos Galarza Diego Paul	1803163821	<u>Jefe de avalúos</u>
Flores Barona Mario David	1804519534	<u>Técnico HGPT</u>
Fonseca Mora José Darío	1802850568	<u>Chofer</u>
Landa Paredes Dennis Orlando	1804923033	<u>Auxiliar Servicios</u>
Llerena Chica Cesar Napoleón	1802766327	<u>Guardian Estación</u>
Pérez Barona Llerson Humberto	1802923605	<u>Jornalero</u>
Ortiz Cobo Saúl Plutarco	1802288785	<u>Auxiliar Servicios</u>

Zurita Sánchez Juan Francisco	1802094621	<u>Auxiliar Servicios</u>
Barona Urquizo Luis Oswaldo	1802244887	<u>Auxiliar Servicios</u>
Herdoiza Segundo Felipe	1801619998	<u>Operador</u>
López Espinvera Fausto Ponceano	0601919277	<u>Operador</u>
Flores López Renato Javier	1803437977	<u>Chofer</u>
Tamayo Guerrero Marco Vinicio	1802471530	<u>Chofer</u>
Martínez Gordon Dani Marcelo	1803083946	<u>Chofer</u>
Ramos Villacis Miguel Ángel	1802184679	<u>Jornalero</u>
Castillo Landa Milton Hernán	1802352573	<u>Jornalero</u>
Paredes López Franklin Enrique	1802170173	<u>Jornalero</u>
Pilco Landa Eusebio Fabian	1802006310	<u>Jornalero</u>
Villalva Bayas Gerardo Enrique	1800870865	<u>Jornalero</u>
Salinas Naranjo Milton Armando	1802124758	<u>Jornalero</u>
Jerez Cunalema Luis Avelino	1801843010	<u>Jornalero</u>
Villegas Barona Ángel Trajano	1705662375	<u>Jornalero</u>
Pilco Landa Neptalí Onofre	1802787356	<u>Jornalero</u>
Jarrin Morales Ángel Raúl	1802523041	<u>Jornalero</u>
Mora Ibarra Luis Adán	1801951003	<u>Jornalero</u>
Estrada Izurieta Jorge Luis	1803232725	<u>Jornalero</u>
Villalba Jarrin Mery Fabiola	1803532504	<u>Secretaria</u>
Sulca Ti salema Maribel Alexandra	927661090	<u>Téc. Turismo</u>
Vaca Garcés Mariela Transito	1803238946	<u>Téc. Comunicación</u>
Vaca Ancharia Juan Carlos	1804329496	<u>Guardian Planta</u>
Aguilar Martínez Mario Ramiro	1802547594	<u>Concejal</u>
Carlos Alonso Soria Ramírez	502278922	<u>Concejal</u>
Walter Roberto Jacome Barona	1802610087	<u>Concejal</u>
Katherine Lizbeth Guevara Guevara	1804770269	<u>Concejal</u>
Ángel Geovanny Cáceres Prado	1803187887	<u>Concejal</u>

Fuente: (GAD Cevallos, 2021)