



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Administración Pública

Diagnóstico del Clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, año 2023

**Trabajo de Integración Curricular
previo a la obtención del título de
Licenciada en Administración Pública.**

AUTOR:

Diana Cecibel Montesdeoca Montesdeoca

DIRECTOR:

Ing. Tania Elizabeth Patiño Calderón, Mg. Sc

Loja - Ecuador

2024

Certificación



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **Patino Calderon Tania Elizabeth**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN PINDAL, AÑO 2023**, perteneciente al estudiante **DIANA CECIBEL MONTESDEOCA MONTESDEOCA**, con cédula de identidad N° **1105926768**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 29 de Febrero de 2024

TANIA
ELIZABETH
PATINO
CALDERON

Firmado
digitalmente por
TANIA ELIZABETH
PATINO CALDERON

F)
DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2024-000509

1/1
Educamos para Transformar

Autoría

Yo, Diana Cecibel Montesdeoca Montesdeoca, declaro ser la autora del presente trabajo de titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente, acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi trabajo de titulación en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: 1105926768

Fecha: 19-07-2024

Correo electrónico: diana.montesdeoca@unl.edu.ec

Celular: 0988380453

Carta de Autorización por parte del autor/a, para la consulta, de producción parcial o total, y/o publicación electrónica de texto completo, del Trabajo de Integración Curricular o de Titulación.

Yo, **Diana Cecibel Montesdeoca Montesdeoca** declaro ser autor/a del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Diagnóstico del Clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, año 2023**, como requisito para optar el título de **Licenciada en Administración Pública**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual a la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular o de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los diecinueve días del mes de julio de dos mil veinticuatro.

Firma:

Autor/a: Diana Cecibel Montesdeoca Montesdeoca

Cédula: 1105926768

Dirección: Loja-Julio Ordoñez

Correo electrónico: diana.montesdeoca@unl.edu.ec

Celular: 0988380453

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director/a del Trabajo de Integración Curricular: Ing. Tania Elizabeth Patiño Calderón, Mg. Sc.

Dedicatoria

Primeramente, dedico este trabajo a Dios por mantenerme firme ante este proceso y ser el actor principal de esta gran meta. A mi madre, mi eterno amor, mi guía y mi fortaleza. A mi padre, por su apoyo incondicional en el transcurso de estos años, por estar presente y caminar junto conmigo en cada etapa de mi vida. El logro de este objetivo es el fruto del esfuerzo y sacrificio que hemos compartido, que representa felicidad y orgullo para ambos.

A mis hermanos, por ser mi apoyo incondicional y estar presentes sin reservas. También, quiero reconocer el amor y la inspiración de mi abuelita, quien con su cariño de madre me ha impulsado a seguir adelante. En general, a toda mi familia y amigos, quienes de una u otra forma han contribuido a este capítulo de mi vida.

Diana Cecibel Montesdeoca Montesdeoca

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Nacional de Loja, Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Carrera de Administración Pública, por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente. Expreso mi reconocimiento a los docentes, quienes desempeñaron un papel fundamental en este camino, por los valiosos conocimientos impartidos.

Quiero hacer mención especial a la Ing. Tania Elizabeth Patiño Calderón, por su orientación, consejos y guía durante la elaboración de este trabajo de investigación.

Asimismo, agradezco al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal y a sus funcionarios, por la ayudada brindada durante recopilación de información.

Diana Cecibel Montesdeoca Montesdeoca

Índice de contenido

Certificación.....	ii
Carta de Autorización por parte de la autora, para la consulta, de producción parcial o total, y publicación electrónica de texto completo, del Trabajo de Titulación.	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenido	vii
1. Título.....	1
2. Resumen	1
2.1. Abstract	2
3. Introducción.....	3
4. Marco Teórico.....	5
4.1 Antecedentes Académicos	5
4.2 Base Teórica.....	10
4.2.1 Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg.....	10
4.3 Marco Legal Normativo	11
4.3.1 Constitución de la República del Ecuador	11
4.3.2 Ley Orgánica de Servidor Público (LOSEP)	11
4.3.3 Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público	12
4.3.4 Código Orgánico de Organizacional Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD).....	12
4.3.5 Norma Técnica para Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional del Servicio Público	13
4.4 Marco Institucional o Referencial	14
4.4.1 Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal.....	14

4.4.1.1 Misión y Visión del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal.....	14
4.4.1.2 Valores y principios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal.....	15
4.5 Marco Conceptual.....	15
4.5.1 Clima laboral.....	15
4.5.1.1 Importancia del clima laboral.....	16
4.5.1.2 Factores del Clima Laboral.....	16
4.5.2 Diagnóstico.....	17
4.5.3 Instituciones Públicas.....	17
4.5.4 Servidores Públicos.....	18
4.5.5 Tipos de Servidores Públicos.....	18
4.5.6 Gobiernos Autónomos Descentralizados.....	19
4.5.7 Gobiernos Locales.....	19
4.5.7 Empleados Públicos.....	20
5. Metodología.....	20
5.1. Área de estudio.....	20
5.1.1 Datos Generales.....	20
5.1.2 Ubicación.....	21
5.2 Enfoque Metodológico.....	21
5.2.1 Método.....	21
5.3 Técnicas.....	22
5.4 Tipo de Diseño.....	24
5.5. Unidad de Estudio.....	24
5.6 Población.....	24
6. Resultados.....	24

6.1 Definición de la situación actual del clima laboral de los servidores públicos del GAD del cantón Pindal.	27
6.1.1 Factores Físicos que describe el clima laboral de los servidores públicos del Gad Pindal.....	27
6.1.2 Factores Estructurales que describe el clima laboral de los servidores públicos del Gad Pindal.	29
6.1.3 Factores Interpersonales o de ambiente local que describe el clima laboral de los servidores públicos del Gad Pindal.	31
6.1.4 Factores personales que describe el clima laboral de los servidores públicos del Gad Pindal.	33
6.1.5 Factores propios o de comportamiento organizacional que describe el clima laboral de los servidores públicos del Gad Pindal.....	34
6.2 Propuesta de un plan de mejoras respecto a los problemas encontrados.	39
7. Discusión	45
8. Conclusiones.....	48
9. Recomendaciones.....	49
10. Bibliografía.....	50
11. Anexos	50

Índice de Tabla

Tabla 1. Antecedentes Académicos-----	5
Tabla 2. Misión y Visión del Gad Pindal -----	14
Tabla 3. Escala de Likert-----	22
Tabla 4. Rango de Ponderación -----	22
Tabla 5. Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, año 2023.-----	24
Tabla 6. Sexo del personal del GAD Pindal. -----	25
Tabla 7. Nivel de educación de los servidores públicos del GAD Pindal. -----	26
Tabla 8. Edad de los servidores públicos del GAD de Pindal -----	26
Tabla 9. Condiciones del clima laboral del espacio físico de los servidores públicos del GAD Pindal-----	28
Tabla 10. Conocimiento de la estructura formal-----	30
Tabla 11. Personal-----	30
Tabla 12. Relación jefes y compañerismo -----	32
Tabla 13. Conflictos-----	32
Tabla 14. Capacidad Profesional-----	33
Tabla 15. Motivación -----	34
Tabla 16. Satisfacción -----	34
Tabla 17. Estrés -----	35
Tabla 18. Resumen de los factores del clima laboral. -----	38
Tabla 19. Factor a mejorar: Factor Estructural-----	42
Tabla 20. Factor a mejorar: Factores Propios o de comportamiento-----	43
Tabla 21. Valoración de los Factores con Pesos-----	44

Índice de Figuras

Figura 1. Organización de los GADs según el COOTAD	19
Figura 2. Ubicación del Gad Pindal	21

Índice de Anexos

Anexo 1. Formato de Encuesta	53
Anexo 2. Formato de Entrevista.....	57
Anexo 3. Evidencias del trabajo realizado para la recopilación de información	58
Anexo 4 Resultado de Excel del Alpha de Cronbach	60
Anexo 5. Valoración de los Factores con Pesos.....	60
Anexo 6. Certificado de Traducción	61
Anexo 7. Designación de Director del Trabajo de Integración Curricular	62
Anexo 8. Solicitud al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal.....	63

1. Título

“Diagnóstico del Clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, año 2023”

2. Resumen

El clima laboral ha adquirido una relevancia significativa en las entidades, ya que un entorno laboral favorable se traduce en un rendimiento óptimo por parte de los funcionarios, lo que a su vez conduce al logro de los objetivos institucionales. Por este motivo, se llevó a cabo el presente trabajo de investigación titulado "Diagnóstico del Clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, año 2023", con el propósito general de determinar la situación actual del clima laboral mediante un diagnóstico. Para ello, se identificó los factores que impactan positivamente en el entorno laboral, así como las variables que representan desafíos. Este análisis permitió elaborar un plan de mejoras enfocado en abordar dichas problemáticas y promover un ambiente laboral más productivo y satisfactorio para los servidores públicos. El estudio se realizó utilizando un método no experimental de carácter inductivo, debido a que se parte de observaciones particulares para luego generar conclusiones generales; todo ello, se basa en la recopilación y análisis de datos específicos de encuestas aplicadas a los funcionarios públicos y la entrevista al jefe de talento humano. Por tanto, la población objetivo consistió en 67 servidores públicos contratados mediante la Ley Orgánica del Servicio Público (Losep). Luego de analizar la información recopilada, se determinó que, el clima laboral general es favorable, ya que se obtienen los factores positivos con porcentajes elevados; sin embargo, existen dos variables que no presentan un ambiente óptimo respecto al conocimiento de la estructura formal con un 45% y la variable estrés con el 48%. Este aspecto se atribuye a la incorporación de nuevos funcionarios durante la actual administración.

Palabras claves: Clima laboral, servidores públicos, estrategias de mejora, factores.

2.1 Abstract

The work environment is considered as the prime factor within institutions as a favorable work environment leads to optimal performance by employees, a factor that contributes to the achievement of institutional objectives. Therefore, the present research project titled "Diagnosis of the work environment of the public employees at the Autonomous Decentralized Local Government of the Canton Pindal, for the year 2023" is carried out with the general objective of diagnosing the current situation of the work environment. As a result, the factors that have a positive impact on the work environment are identified, as well as the variables that represent a challenge. This analysis formed the basis of an improvement plan which focused on resolving these issues and promoting a more productive and satisfying work environment for public employees. The study is based on a non-experimental method of inductive character, using particular observations to generate general conclusions, as well as on the collection and analysis of specific data from surveys applied to public employees and an interview with the head of human talent. Therefore, a total of 67 public employees hired under the Organic Law of the Public Service (Losep) participated in the survey. Based on the analysis of the information gathered, it is clear that the general work environment is favorable, with positive factors showing high percentages; however, there are two variables that do not show an optimal environment regarding knowledge of the formal structure with 45% and the stress variable with 48%. In this regard, this is attributed to the incorporation of new employees during the current administration.

Keywords: working climate, public employees, improvement strategies, factors.

3. Introducción

Uno de los principales problemas que enfrentan los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) en la actualidad es la falta de reconocimiento y priorización del clima laboral dentro de sus instituciones. De esta manera, este estudio realizado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal surge como un elemento por comprender y mejorar el entorno de trabajo en esta entidad gubernamental, reconociendo la importancia de un ambiente laboral propicio para promover la eficacia y el compromiso del personal.

De manera constante, el enfoque se centra más en las tareas operativas y administrativas que en el bienestar y la satisfacción de los empleados. Esta falta de atención al clima laboral puede generar una serie de consecuencias negativas, como la disminución del compromiso, motivación de los empleados, rotación de personal y una menor eficacia en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Un ejemplo de ello es la afirmación de (Medina Pariente & Heredia Llatas, 2023), los cuales mencionan que este concepto también se fundamenta precisamente en que las políticas, misiones y valores que se rigen dentro de una entidad y su cultura influye directamente en el comportamiento de las personas en su entorno laboral. Por tanto, un ambiente laboral óptimo implica una calidad de convivencia excelente entre los trabajadores, lo que facilita la productividad para alcanzar los objetivos institucionales.

Además, dentro del estudio de investigación realizado por Herrera (2019) se llega a la conclusión de que el entorno laboral se ha transformado en un indicador esencial; esto debido a que, es condicionado por múltiples ámbitos, que van desde normas de funcionamiento, condiciones ergonómicas del lugar de trabajo, todo sin dejar de lado que existen una variedad de elementos que inciden e influyen dentro del mismo.

Por ello, el presente trabajo obtiene importancia al identificar los factores que más influyen en el ambiente laboral y las variables que requieren mejoras. Dentro la metodología empleada se destaca la participación activa de los servidores públicos del Cantón Pindal, quienes fueron considerados como actores fundamentales en la recolección de datos, lo que garantiza no solo una representación más cercana de la realidad del clima laboral, sino que también fortalece el sentido de pertenencia,

cohesión y cooperación que puede resultar beneficioso para la implementación de las propuestas de mejora.

El trabajo incluye antecedentes de investigación, aportes teóricos relevantes, conceptualización de términos clave y un marco legal aplicable, en el cual se llevó a cabo una amplia revisión literaria de revistas, aportes científicos y académicos. Las conclusiones y recomendaciones confirman la situación actual que perciben los servidores públicos en el Gad, respaldando la teoría de los dos factores propuesta por Frederick.

Es preciso señalar, que la población objetivo se limitó a los servidores públicos contratados bajo la Ley Orgánica de Servicios Públicos (Losep), dado que no fue posible incluir a todos los funcionarios públicos, principalmente debido a recortes de personal, rotación de puestos y otros inconvenientes en diferentes áreas de trabajo.

4. Marco Teórico

4.1 Tabla 1: Antecedentes Académicos

Autor	Título	Año de Publicación	Resumen
Nury Madeleyne Medina Pariente Flor Delicia Heredia Llatas	Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria.	2023	El presente artículo de revisión tiene como objetivo determinar a través de una base de datos el nivel del clima laboral del personal de salud de las instituciones públicas en Latinoamérica, generados a través de las publicaciones científicas del año 2019 hasta el 2022. La investigación es de carácter cuantitativa descriptiva, en el cual se obtiene un total de 1,069,976 artículos encontrados, quedando con 12 artículos mediante una depuración sistemática como resultado final. Los resultados del presente artículo muestran que, a nivel de Latinoamérica, en ocho de ellos (tres de México, dos de Perú, dos de Ecuador y uno de Brasil) los profesionales de la salud perciben un clima laboral inadecuado, a diferencia de las cuatro investigaciones restantes (uno de Brasil, Colombia, Venezuela y Chile) que perciben un clima laboral óptimo. Y los factores que afectan el clima laboral en el personal de salud como servidores públicos identificados son en primer lugar el factor remunerativo, toma de decisiones inadecuadas, falta de liderazgo, falta de reconocimientos y logros destacados (Medina Pariente & Heredia Llatas, 2023).
Luz María Magdalena Gualli Atupaña	Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal En Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales.	2021	Esta investigación tiene como objetivo determinar la influencia y su relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Carlos Julio Arosemena de la provincia de Napo. Este tema parte desde la concepción de la importancia latente de tener un personal motivado en todos los aspectos, motivación que les permitirá alcanzar los objetivos planteados por el Gad Municipal. Por esta razón y para dar cumplimiento al objetivo, se ha recurrido a una exuberante revisión bibliográfica, en la cual se ha fundamentado las bases teóricas para el desarrollo del estudio, mismo que varios investigadores aseguran que al

Huarcaya
Castañeda, Cindy
Irene

Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos de la sede central del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

mantener un capital humano motivado dentro de un clima propicio para desempeñar sus actividades diarias se incrementa la productividad, caso contrario, es afectado, por la falta de procesos de mejora tanto en productos como en servicios lo que desemboca en la calidad y la atención a los usuarios (Atupaña, 2021).

En esta investigación el objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, basado en el conocimiento y experiencia práctica de la capacidad organizacional que se da en la institución. El estudio es no experimental, modalidad correlacional, diseño correlacional transversal. La población corresponde a todos los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Huánuco, equivalente a 542 personas, los cuales, según fórmula, se estableció que la muestra de tipo no probabilística esté compuesta por 82 servidores públicos. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento, el cuestionario, validado mediante el juicio de expertos (Huarcaya Castañeda, 2018).

Sinthia Urbano
Broncano

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. 2018

El objetivo de esta investigación fue evaluar el impacto del clima organizacional en la mejora del desempeño laboral en los trabajadores de una institución del Estado peruano, Administración Local de Agua Huaraz (ALA-HZ). Se aplicó el método del censo que recopiló datos de la percepción de cada trabajador en relación a las variables; mediante 02 cuestionarios y 01 escala de medición de actitudes. Se realizó el análisis estadístico inferencial bivariante utilizando la prueba estadística no paramétrica de Chi-cuadrado, mediante tablas de contingencia o tabulaciones cruzadas, para evaluar la correlación e independencia a un nivel de significancia del 5% ($p < 0,05$). Se obtuvo que en la dimensión nivel de percepción global del ambiente laboral un 54% de trabajadores calificaron el clima organizacional como favorable. Además, la dimensión nivel de percepción del ambiente laboral en relación a la infraestructura y

Aixa Ylse Monteza Izquierdo	Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016	2017	tecnología, refleja que 8% califica el ambiente como muy favorable (Urbano Broncano, 2018).
Dayni Lisset Palacios Molina	El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador.	2019	En objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016. Se desarrolló una investigación no experimental, con un diseño de estudio descriptivo correlacional, siendo el instrumento aplicado para ambas variables una encuesta a 63 trabajadores, distribuidos de la siguiente manera, entre nombrado, cas, contrato 276 y serums. Donde se obtuvo como resultado principal que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular con un 65% mientras el desempeño laboral también se encuentra en un nivel regular con un 57% (Monteza, 2017).
			El presente estudio fue desarrollado con el propósito de determinar la relación que tiene el “Clima Organizacional con el Desempeño Laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí en Ecuador”. Tiene un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional, en el cual se aplicaron 312 encuestas en las que se llevaron a cabo dos instrumentos de medición, el primero sobre el clima organizacional que consta de 50 ítems, y segundo sobre el desempeño laboral que consta de 48 ítems. Estos resultados nos permiten inferir que existe una significativa relación entre el “clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí en Ecuador”, esto lleva a creer que el clima organizacional es un factor fundamental dentro de las organizaciones (Palacios, 2019).

Chunga Chunga Marleny Jane	Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018.	2018	<p>La presente investigación tiene como objetivo general comprobar si el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura- 2018. La investigación es de tipo no experimental (no se manipulan las variables), el diseño de la investigación es descriptivo y correlacional, dado que implica la relación entre ambas variables. El instrumento utilizado para recoger los datos fue el cuestionario, el mismo que está compuesto de 23 ítems para la variable clima organizacional y la variable Desempeño laboral que consta de 14 ítems. La población estuvo compuesta de 40 trabajadores la muestra, conformada por 36 trabajadores que laboran en la municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura (Chunga-Chunga, 2018).</p>
Stefania Narcisa Reyes Mejía	La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública.	2017	<p>Esta tesis abordó la estabilidad laboral en relación con el desempeño de los servidores públicos, postulando que la estabilidad laboral no garantiza un mejor desempeño en la organización. El objetivo del estudio fue determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los Servidores Públicos del Ministerio de Salud Pública durante el año 2017. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, transversal y con un alcance relacional. La muestra fue integrada por 230 servidores públicos con nombramiento y 191 con contrato ocasional. La muestra presenta un nivel de confianza del 95%.</p> <p>El instrumento utilizado fue la herramienta de evaluación del desempeño del Servicio Público establecido en Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, aplicado en el Ministerio de Salud Pública (Reyes Mejía, 2017).</p>

Roberto Bolívar
Merchán Pérez

Factores del Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral del Personal del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Provincia de Santa Elena. 2021

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación que existe entre los factores del clima organizacional y el desempeño laboral, estableciendo estrategias para mejorar el rendimiento del personal del Ministerio de Inclusión Económica y Social de la Provincia de Santa Elena. Para lograr este objetivo se aplicaron los siguientes tipos de investigación: la investigación exploratoria que permitió establecer una aproximación inicial de la situación problemática, al no contar con antecedentes ni referencias de estudios basados en ellos, la investigación descriptiva al realizar la descripción de sus componentes principales y la investigación correlacional para medir el grado de relación existente entre las variables, además de la investigación cuantitativa y cualitativa que nos permitió obtener datos reveladores para posteriormente elaborar El Plan de Capacitación con estrategias que ayuden a mejorar los aspectos críticos encontrados (Perez, 2021).

Jennifer Mirian
Herrera Vite

Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito. 2019

El clima laboral comprende un conjunto de percepciones de los individuos en relación al ambiente de trabajo en el que interactúan, combinando atributos personales y de grupo, que tienden a influir en el desempeño laboral de las personas dentro de las organizaciones. De este modo, este trabajo de investigación presenta un análisis respecto a la influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ubicada en la ciudad de Quito, en donde no se ha llevado a cabo un estudio sobre la medición de clima laboral y su influencia (Herrera, 2019).

Nota: Datos obtenidos de artículos e investigaciones de otros autores. Elaborado por la autora.

4.2 Base Teórica

4.2.1 Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg

La teoría de los dos factores de Herzberg, también conocida como la teoría de la motivación e higiene, fue desarrollada por el psicólogo Frederick Herzberg en la década de 1950. Postula la existencia de dos conjuntos separados de factores que influyen en la satisfacción y la insatisfacción laboral de las personas: Factores higiénicos y Factores motivadores.

Los Factores higiénicos están relacionados con las condiciones externas de trabajo y son esenciales para prevenir la insatisfacción laboral. Incluyen aspectos como el salario, los beneficios, las políticas organizacionales, la calidad de la supervisión, las relaciones laborales y las condiciones físicas del entorno de trabajo. Su ausencia o deficiencia puede generar insatisfacción, pero su presencia en niveles adecuados no garantiza la satisfacción laboral (Herzberg, 1979, como se citó en Vidal Carreras et al., 2014). Por otro lado, los Factores motivadores están relacionados con el contenido del trabajo y tienen el potencial de generar satisfacción y motivación intrínseca en los empleados. Incluyen aspectos como el reconocimiento, la responsabilidad, el crecimiento personal, las oportunidades de desarrollo, el logro, el avance en la carrera y el sentido de logro. Según esta teoría, la presencia de estos factores puede conducir a un alto nivel de satisfacción laboral y motivación. Está estrechamente vinculada al clima laboral, ya que se centra en la satisfacción laboral. Por tanto, se consideran necesarios para evitar la insatisfacción en el trabajo, mientras que los factores motivadores son responsables de generar satisfacción y motivación intrínseca en el entorno laboral y profesional.

El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo; un clima laboral positivo se caracteriza por la satisfacción, la colaboración, el apoyo mutuo, la comunicación abierta y un sentido general de bienestar. En contraste, un clima laboral negativo se caracteriza por la insatisfacción, el conflicto, el estrés y la falta de cohesión entre los miembros del equipo.

Así mismo, esta teoría sugiere que, para lograr el mismo, es necesario no solo garantizar que los Factores higiénicos sean adecuados para prevenir la insatisfacción, sino también enfocarse en los Factores motivadores. Estos últimos, como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y el sentido de logro, pueden generar

satisfacción y motivación en los empleados, lo que contribuye a un clima laboral más positivo.

Por ende, la importancia de la relación entre la teoría de los dos factores de Herzberg y el clima laboral radica en su impacto en el desempeño de los empleados, la satisfacción laboral, el compromiso y la retención del talento, así como en el éxito organizacional en general. Al comprender y abordar los Factores higiénicos y motivadores en el entorno de trabajo, las organizaciones pueden promover un clima laboral positivo y productivo. Por lo tanto, la comprensión y la gestión efectiva de estos factores en relación con el clima laboral son fundamentales para fomentar la satisfacción, el compromiso, la motivación y el bienestar de los empleados. Estos aspectos están intrínsecamente relacionados con el rendimiento organizacional, la retención de talento y el éxito a largo plazo de una institución.

4.3 Marco Legal Normativo

4.3.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador en su art. 33 hace mención que el trabajo es un derecho, un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Por tanto, el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones, retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Así mismo, la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) manifiesta que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Art. 326).

4.3.2 Ley Orgánica de Servidor Público (LOSEP)

Dentro de su artículo 4 la Ley establece que: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010)

Así mismo, estipula en el artículo 22 los deberes de los servidores públicos, entre los cuales se destacan los siguientes:

- Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley.

- Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades.
- Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley.
- Cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente.
- Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración

4.3.3 Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público

El Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público es un documento complementario que detalla y regula aspectos específicos relacionados con la aplicación de la Ley Orgánica del Servicio Público, es decir su objetivo principal es establecer normas y aspectos relevantes para la gestión del servicio público. Por tanto, en su artículo 231 hace mención a la higiene ocupacional, que comprenderá un programa de higiene ocupacional tendiente a identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que se originan en los lugares de trabajo y que pueden afectar la salud de las y los servidores (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2011)

4.3.4 Código Orgánico de Organizacional Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD)

En su artículo 53, el Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización establece que:

“Los gobiernos autónomos descentralizados municipales son personas jurídicas de derecho público que gozan de autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por las funciones de participación ciudadana; legislación y fiscalización; y ejecutiva para el ejercicio de las funciones y competencias que le corresponden (COOTAD, 2010)”

Entre algunas de sus principales funciones establecidas constan las siguientes:

- Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial, para garantizar la realización del buen vivir a través de la implementación de políticas públicas cantonales en el marco de sus competencias constitucionales y legales.

- Diseñar e implementar políticas de promoción y construcción de equidad e inclusión en su territorio.
- Elaborar y ejecutar el plan cantonal de desarrollo, el de ordenamiento territorial y las políticas públicas en el ámbito de sus competencias y en su circunscripción territorial, de manera coordinada con la planificación nacional, regional, provincial y parroquial.
- Implementar un sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos y la gestión democrática de la acción municipal.
- Implementar sistemas de protección integral del cantón que aseguren el ejercicio de los derechos estipulados en la Constitución y en los instrumentos internacionales, lo cual incluirá la conformación de los consejos cantonales, juntas cantonales y redes de protección de derechos de los grupos de atención prioritaria. (Art. 54).

Así mismo, en el artículo 360 se manifiesta que “los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se regirán por el marco general que establezca la ley del servicio público y su propia normativa”. Por consiguiente, la gestión del talento humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados será independiente y se regirá por las disposiciones establecidas en la ley y en las ordenanzas respectivas. Además, se deberá garantizar que dicha administración se ajuste a los principios de transparencia, eficiencia y eficacia para asegurar un óptimo desarrollo institucional (COOTAD, 2010, Art 360).

4.3.5 Norma Técnica para Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional del Servicio Público

La presente Norma Técnica tiene por objeto regular los procedimientos técnicos y operativos para la medición del clima laboral y cultura organizacional en las instituciones contempladas en el ámbito de aplicación, con el fin de fortalecer la mejora continua del ambiente de trabajo organizacional (Ministerio del trabajo Ecuador, 2018).

A su vez, define a este concepto como la forma en la que los empleados del sector público perciben su entorno de trabajo, lo cual influye de manera directa o indirecta en su rendimiento. Estará conformado por tres componentes principales:

1. Liderazgo
2. Compromiso
3. Entorno de Trabajo

Para la medición de clima laboral, las entidades deberán garantizar una participación mínima del 80% que permita contar con un índice de confiabilidad real. Este porcentaje, podrá variar de conformidad a los parámetros emitidos por el Ministerio del Trabajo.

4.4 Marco Institucional o Referencial

4.4.1 Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal

Pindal es un cantón de la provincia de Loja en Ecuador, fue fundado en el año de 1985, está ubicado en la parte occidental de la provincia de Loja, la fecha clásica de celebración es el 15 de agosto. Cuenta con tres parroquias rurales, destaca por su actividad agrícola y turística. Su población estimada es de 8645 habitantes.

El relieve es mixto, parcialmente colinado y llano, con accidentes geográficos como quebradas y elevaciones que se ubican al pie de la cordillera. La principal característica de dichas elevaciones es que las mismas son pequeñas colinas que salpican el territorio.

4.4.1.1 Misión y Visión del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal.

Tabla 2. Misión y Visión del Gad Pindal

Misión	Visión
<p>EL Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, se constituirá en un ejemplo del desarrollo local y contará con una organización interna eficiente, generadora de productos y servicios compatibles con la demanda de la sociedad, para convertirse en un centro de desarrollo que crece en forma planificada con la producción sustentable de sus recursos, dotada de servicios básicos y poseedora de autoridades transparentes, con un gobierno democrático y una ciudadanía solidaria y corresponsable en la dirección del desarrollo con equidad.</p>	<p>Contribuir a la prosperidad de los ciudadanos y ciudadanas del Cantón Pindal como facilitador de los esfuerzos de la sociedad en la planificación, ejecución, generación, distribución y uso de los servicios que hacen posible la realización de sus aspiraciones sociales a través de la dotación de obras y servicios públicos; progreso humano, social, cultural, económico, ambiental, productivo, para promover el avance integral sostenible y procurar el buen vivir, con participación, equidad e inclusión de sus habitantes.</p>

Nota: Datos obtenidos de la página web del Gad Municipal del Cantón Pindal.

4.4.1.2 Valores y principios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal.

- ✓ Equidad: Ejercicio igualitario de competencias, beneficios y obligaciones en función de sus méritos, requerimientos y condiciones.
- ✓ Solidaridad: Colaboración recíproca sin afectar deberes propios.
- ✓ Transparencia: Gestión y administración con rendición de cuentas y acciones claras.
- ✓ Honestidad: Implica hacer las cosas a conciencia y con el respaldo de la objetividad e imparcialidad.
- ✓ Respeto: Para construir sobre la diferencia de criterios y posiciones sin el imperio de los unos sobre los otros.
- ✓ Democracia: Con ejercicio pleno de sus derechos y obligaciones.
- ✓ Unidad: De ideas y acciones para mayor fortaleza y efectividad en cada accionar.

4.5 Marco Conceptual

4.5.1 Clima laboral

Para los teóricos (Katz y Kahn, 1970) el clima laboral hace referencia a que toda organización crea su propio clima, con sus propias costumbres y estilos. Este tema aborda tanto las normas y valores del sistema formal, como su reinterpretación en el ámbito informal. También refleja las presiones internas y externas que enfrentan las personas atraídas por la organización, los procesos de trabajo y la distribución física, así como las modalidades de comunicación y el ejercicio de la autoridad dentro del sistema.

Así mismo, García (2009) plantea que el clima laboral se relaciona con la percepción y apreciación de los empleados con respecto a diversos aspectos de su entorno laboral que incluyen tanto los elementos estructurales, como los procesos y procedimientos que rigen el funcionamiento de la organización, así como las relaciones interpersonales que se establecen entre los miembros del equipo. Abarca también el entorno físico en el que se desempeñan las labores, incluyendo la infraestructura y los elementos de trabajo disponibles.

4.5.1.1 Importancia del clima laboral

El clima laboral, es un referente de gran importancia en las organizaciones que pretenden ser competitivas y que se preocupan por el personal que labora en ellas; estas empresas, intentan lograr un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, buscando incrementar los niveles de productividad, prestando mayor consideración al recurso humano; donde el bienestar en las personas y la motivación que tengan, son los pilares básicos para ser productivos (Pilligua y Arteaga, 2019).

4.5.1.2 Factores del Clima Laboral

Según el modelo propuesto por Pedraza en 2018 (p. 15), el clima laboral está determinado por cinco factores principales que influyen en la percepción y experiencia de los empleados en su entorno de trabajo:

- ✓ **Ambiente físico:** Abarca aspectos tangibles como el espacio físico disponible, las condiciones de ruido, temperatura, contaminación y la calidad de las instalaciones y maquinarias, estas características físicas del entorno laboral pueden tener un impacto significativo en el bienestar y el confort de los empleados, lo cual a su vez puede influir en su productividad y satisfacción.
- ✓ **Aspectos estructurales de la organización:** Incluyendo el tamaño de la misma, su estructura formal y el estilo de dirección, estos elementos organizativos determinan la manera en que se establecen las jerarquías, se toman decisiones y se asignan responsabilidades dentro de la organización; el tipo de estructura y estilo de dirección pueden afectar el grado de autonomía, la comunicación y la eficiencia en el desempeño de los empleados.
- ✓ **Ambiente social o interpersonal:** Contiene aspectos como el compañerismo, las relaciones interpersonales, los conflictos entre personas o departamentos, y las prácticas de comunicación. El ambiente social positivo, caracterizado por la colaboración, el respeto y una comunicación efectiva, puede fomentar el trabajo en equipo, la motivación y el sentido de pertenencia de los empleados.
- ✓ **Aspectos personales de los empleados:** Como sus aptitudes, actitudes, motivaciones y expectativas, estos factores individuales influyen en la forma en que los empleados perciben su entorno laboral y cómo se relacionan con él, además las aptitudes y actitudes positivas, así como las motivaciones alineadas con los objetivos de la organización, pueden contribuir a un clima laboral

favorable y a un mayor compromiso por parte de los empleados.

- ✓ **Aspectos propios del comportamiento organizacional:** Como la satisfacción laboral y el estrés; la satisfacción laboral se encuentra relacionada con el grado de cumplimiento de las expectativas y necesidades de los empleados en su trabajo, mientras que el estrés puede surgir como resultado de demandas excesivas, falta de apoyo o conflictos laborales. Estos factores influyen en la experiencia emocional y en el bienestar psicológico de los empleados, pueden tener un impacto significativo en el clima laboral.

4.5.2 Diagnóstico

Por su parte, Marí Mollà, resalta las características que emparentan al diagnóstico pedagógico con la investigación educativa aplicada.

“El Diagnóstico en Educación constituye un proceso de investigación que comparte las mismas garantías científicas y aquellas características que le permiten mantener una correspondencia con las propias de la investigación general educativa. Ello permite conceptualizar el proceso diagnóstico como un método de investigación que pretende llegar al conocimiento de una situación dinámica y compleja con el fin de actuar sobre la misma” (Marí Mollà, 2007, p. 613).

Por ello y desde una perspectiva epistémica y metodológica actualizada, se puede definir al diagnóstico educativo como un tipo de evaluación que comparte las garantías de validez y fiabilidad de la investigación, que cobra sentido y propósito para fundamentar una orientación educativa que coadyuve en el desarrollo de una educación de calidad. En breves palabras, este concepto tiene como objetivos generales, descubrir, comprender y orientar.

4.5.3 Instituciones Públicas

Una institución pública es la organización que desempeña una acción de interés público y forma parte del gobierno nacional o subnacional (Solano, 2019). En la administración pública moderna, estas instituciones ya no desempeñan solo una función de control, cuentan también con instrumentos de promoción de mejores prácticas. Son creadas y financiadas por el Gobierno o el Estado, y su propósito principal es promover el bienestar y el interés público.

Pueden abarcar una amplia variedad de áreas y funciones, incluyendo la educación, la salud, la seguridad, la justicia, la infraestructura, el medio ambiente, entre otras. Tienen la responsabilidad de operar de manera transparente y rendir cuentas a la sociedad. Además, su gestión y administración deben estar en línea con los principios de legalidad, eficiencia; deben cumplir con los objetivos y metas establecidos por el gobierno en función del interés general de la población.

4.5.4 Servidores Públicos

Según lo denomina la (Constitución de la República del Ecuador, 2008), serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Siendo así, la (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010) establece que el servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

4.5.5 Tipos de Servidores Públicos

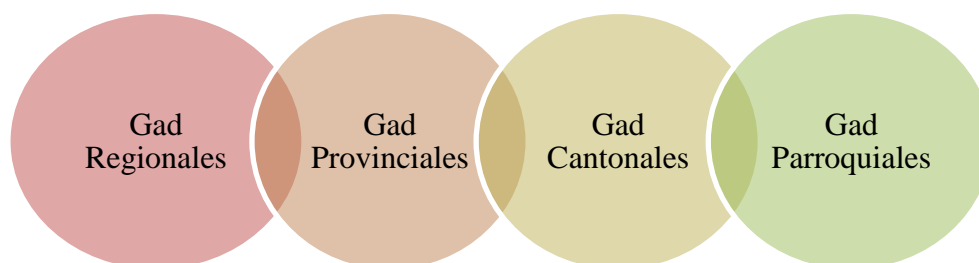
- ✓ **Empleado de carrera:** aquel vinculado a una administración pública por una relación laboral fija de tipo permanente y remunerada, bajo un estatuto regulado por el derecho administrativo.
- ✓ **Empleado interino:** aquella persona contratada por el Estado en caso de necesidad circunstancial o de urgencia. Ya sea por falta de empleados de carrera para ese cargo, por programas temporales o suplencias transitorias de titulares.
- ✓ **Empleado laboral:** aquel que en virtud de un contrato de trabajo y según las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral (temporal, indefinido o público), presta servicios remunerados a la administración pública.
- ✓ **Empleado eventual:** realiza funciones especiales y específicas, cuya designación es libre y su cese está condicionado según el cargo al que preste servicios (Arturo & Coronel, 2013).

4.5.6 Gobiernos Autónomos Descentralizados

Son las instituciones que conforman la organización territorial del Estado Ecuatoriano y están regulados por la Constitución de la República del Ecuador (Art. 238-241) y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización (COOTAD, 2010).

Además, los GAD son entidades descentralizadas que gozan de autonomía política, administrativa y financiera, están regidos por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad, interterritorial, integración y participación ciudadana.

Figura 1. Organización de los GADs según el COOTAD



Nota: Información obtenida del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización. Elaborado por la Autora.

4.5.7 Gobiernos Locales

La Ley Orgánica de Régimen Municipal establece que las municipalidades son los órganos del Gobierno Local, emanadas de la voluntad popular. Como personas jurídicas de derecho público interno, tienen autonomía económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Se ejerce por los concejos municipales y la alcaldía que son los órganos de gobierno de la municipalidad, y por los órganos administrativos correspondientes (Congreso Nacional, 2015).

Existen municipalidades en:

- a) La Capital de la República, que tiene el régimen especial que se establece en la ley.
- b) Las capitales de provincia.
- c) Las capitales de distrito.

- d) Los pueblos, núcleos rurales, comunidades y nativas que determine el respectivo concejo provincial, los mismos que se denominan Centros Poblados Menores.

4.5.7 Empleados Públicos

Los empleados públicos son trabajadores que prestan servicios o realizan funciones en las Administraciones públicas a favor de los intereses generales.

Es parte fundamental en el ejercicio de las funciones del Estado y de sus relaciones con la comunidad, ya que permite prestar un servicio público eficiente, pues el papel del estado es inseparable de quienes efectivamente lo ejercen, como lo son los empleados al servicio de la Administración Pública (*Tipos empleados públicos - educaweb.com*, s. f.). Es importante destacar que los empleados públicos tienen ciertas características y obligaciones específicas. Por lo general, están sujetos a reglamentos y normas que rigen su conducta y desempeño en el servicio público. También pueden ser seleccionados y contratados mediante procesos de selección y evaluación basados en méritos y capacidades, con el objetivo de asegurar que estén cualificados para llevar a cabo sus responsabilidades de manera efectiva.

5. Metodología

En el proceso de investigación, fue necesario utilizar herramientas metodológicas efectivas con el objetivo de recopilar, analizar de manera precisa y relevante datos esenciales para el progreso de la investigación. Esto garantizó la obtención de información relevante, lo que permitió avanzar con la investigación de manera fundamentada.

5.1. Área de estudio

La presente investigación se llevará a cabo en el Cantón Pindal, ubicado en la parte occidental de la provincia de Loja.

5.1.1 Datos Generales

Nombre de la institución: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pindal

Cabecera cantonal: Pindal.

País: Ecuador

Provincia: Loja

Cantón: Pindal

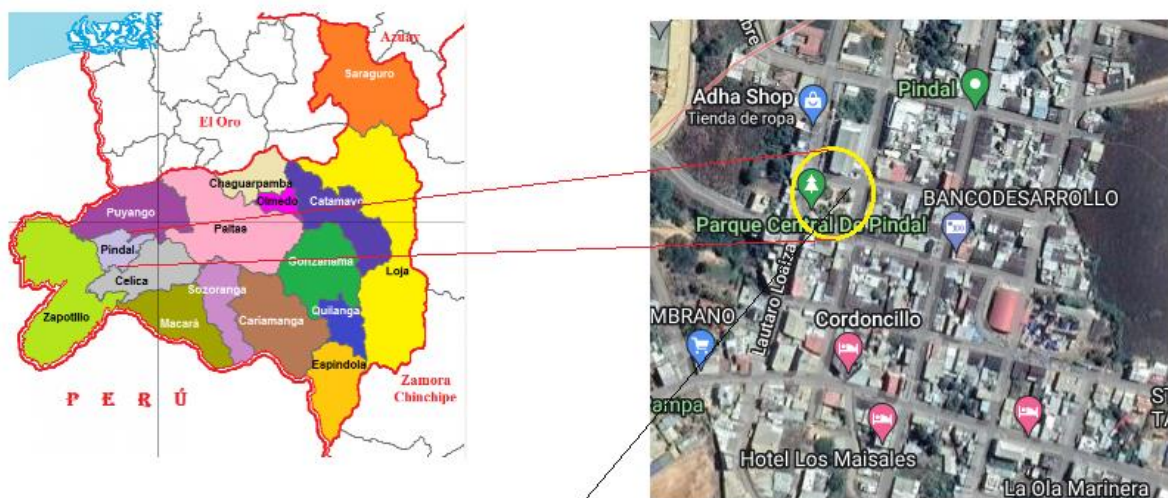
Dirección: Calle Celica y Alamor

Altitud: 760 m.s.n.m.

Página Web: <https://www.gadpindal.gob.ec/>

5.1.2 Ubicación

Figura 2 Ubicación del Gad Pindal



Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal

Nota: Ubicación geográfica y localización del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal. Elaborado por la Autora.

5.2 Enfoque Metodológico

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se abordó un enfoque de carácter mixto; debido a que es un proceso que recolecta, analiza y vierte datos cuantitativos y cualitativos de un mismo estudio (Salas Ocampo, 2019). La combinación de ambas se ha cristalizado como una perspectiva que se practica de varias formas. Por ende, tanto el enfoque cualitativo y cuantitativo son importantes, ninguno prevalece respecto al otro; al contrario, se trabajan de forma conjunta, lo cual permite comprender la realidad que se estudia de una manera más integral.

5.2.1 Método

Se aplicó el método Inductivo, ya que este implica la determinación de las características generales de toda una población, a partir del estudio de lo específico, es

decir de la muestra (Vargas Biesuz, 2014). De esta manera, se realiza la recopilación de datos de encuestas aplicadas a la población objetivo y entrevista al jefe de talento humano.

5.3 Técnicas

- Objetivo 1

Para dar cumplimiento al primer objetivo el cual fue identificar los factores del clima laboral que influyen en los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, año 2023, se utilizó la técnica de la Encuesta como una herramienta vital para recopilar datos sobre el clima laboral de los servidores públicos de esta entidad. En este contexto, se consideraron los datos proporcionados por los servidores públicos que están bajo las directrices establecidas por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). No se llegó a la necesidad de realizar una fórmula específica para determinar una muestra, dado que la cantidad de servidores públicos contratados son 67.

En el marco de la encuesta (ver anexo1), se aplicó un cuestionario conformado por 38 ítems, con preguntas cerradas, sus respuestas fueron valoradas con una escala de Likert de 4 opciones, las cuales fueron seleccionadas de acuerdo con la naturaleza de las preguntas.

Tabla 3. Escala de Likert

<i>De opinión:</i>	Muy adecuada, adecuada, ni poco adecuada ni adecuada, inadecuada. Muy buena, buena, indiferente, regular, mala
<i>De frecuencia:</i>	Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca
<i>De conocimiento:</i>	No conoce, muy poco, poco, regular, en su totalidad
<i>De satisfacción:</i>	Completamente satisfecho, satisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, insatisfecho, completamente insatisfecho

Nota: Datos obtenidos por medio de la escala de Likert. Elaborado por la Autora

De esta manera, estas fueron valoradas en un rango del 1-4, con los siguientes criterios:

Tabla 4. Rango de Ponderación

Nivel de Likert	Significado	Rango del porcentaje
1	Inadecuado	0-25
2	Poco Adecuado	26-50
3	Adecuado	51-75
4	Muy Adecuado	76-100

Nota: Datos obtenidos de la Noma Técnica de Medición del Clima laboral, ajustado al objeto de estudio. Elaborado por la Autora.

El objetivo era evaluar el nivel de concordancia o discrepancia de los participantes respecto al tema en cuestión. Los resultados se presentan a través de las tablas que detallan el porcentaje de servidores en acuerdo y desacuerdo, proporcionando así una representación visual de las percepciones de los encuestados. Es preciso señalar que esta información fue tabulada mediante la herramienta de Excel y sus respectivas formulas, también se realizó la prueba estadística del Alpha de Cronbach para determinar el nivel de confiabilidad en las respuestas de los encuestados.

Por ende, se realizó una entrevista (ver anexo 2) dirigida al jefe de talento humano, para conocer de cerca el manejo de los servidores públicos, recordando que este se va encargar de planificar, dirigir, coordinar las actividades del personal y las relaciones laborales. Esta proporcionó información detallada sobre el ambiente laboral dentro de la entidad, fortaleciendo así los resultados con datos adicionales y un respaldo más consistente.

- Objetivo 2

Para dar cumplimiento al segundo objetivo sobre elaborar un plan de mejoras respecto a las principales problemáticas encontradas, se utilizó descubrimientos obtenidos a través de los instrumentos de recopilación de información y un análisis de las respuestas para determinar estrategias en base a una serie de actividades. Esto permitió la creación de un documento que refleja los resultados basados en la perspectiva de los servidores públicos que forman parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal. Para ello, se identificó las áreas de debilidad existentes, tomando como referencia los resultados de las encuestas y entrevista, logrando poder realizar una observación directa sobre cómo se puede mejorar en cierta forma el clima laboral. Se elaboraron objetivos que se ajustan a la problemática, junto con un plan de mejoras detallado para asegurar el cumplimiento de dichos objetivos.

5.4 Tipo de Diseño

Estuvo focalizado en un diseño de estudio de caso en el que se permitió analizar una realidad en particular, al finalizar el desarrollo se logró conocer la situación en la que se encuentra el clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal. El análisis de la información se realizó en un momento de tiempo determinado, sin comparación con años anteriores, por tanto, fue de corte transversal

5.5. Unidad de Estudio

Se obtuvieron datos y detalles precisos sobre el clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal. Esto permitió realizar un análisis más detallado y conciso sobre el tema.

5.6 Población

Para el desarrollo del presente trabajo, se tomó en consideración los servidores públicos contratados bajo las disposiciones de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, lo que implica un total de 67 funcionarios.

6. Resultados

Información General

A continuación, se proporciona información detallada sobre el personal administrativo que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal.

Tabla 5. Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, año 2023.

Respuestas	F	%
Administración General	6	9%
Secretaría General	5	7%
Gestión de Asesoría Jurídica	2	3%
Comunicación Social	2	3%
Talento Humano	3	4%
Función Ejecutiva	2	3%
Dirección Administrativa	7	10%
Dirección Financiera	11	16%
Gestión de Obras Públicas	5	7%
Dirección de Planificación	6	9%
Unidad Técnica Municipal	3	4%
Gestión Ambiental	4	6%
Comisaria Municipal	3	4%
Coordinación Sociocultural	7	10%
Desarrollo Local y Turismo	1	1%
Total	67	100%

Nota: Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los servidores públicos. Elaborado por la autora.

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de la encuesta se puede evidenciar que, dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, laboran 67 servidores públicos contratados por la Ley Orgánica de Servicio Público (Losep), los mismos que se encuentran distribuidos en los diferentes departamentos, cabe destacar que dentro de la dirección financiera laboran más funcionarios respecto a otras áreas.

Siendo así, se detalla el número de mujeres y hombres que integran el personal del Gad Pindal.

Tabla 6. Sexo del personal del GAD Pindal.

Respuestas	F	%
Masculino	35	52%
Femenino	32	48%
Total	67	100%

Nota: Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los servidores públicos. Elaborado por la autora.

Dentro del equipo administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, según lo indicado dentro de la tabla, el 52% de los integrantes son hombres y el 48% son mujeres.

En cuanto al nivel de educación se obtuvo lo siguiente:

Tabla 7. Nivel de educación de los servidores públicos del GAD Pindal.

Respuestas	F	%
Educación Básica	0	0%
Bachillerato	28	42%
Tercer Nivel	34	51%
Posgrado	5	7%
Total	67	100%

Nota: Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los servidores públicos. Elaborado por la autora.

El 51% de los servidores públicos que laboran en el Gad de Pindal cuentan con un título de educación superior, el 42% corresponde a aquellos que tienen un nivel educativo de Bachillerato y el 7% posee un posgrado.

En lo que respecta a la edad, se obtuvieron los siguientes datos:

Tabla 8. Edad de los servidores públicos del GAD de Pindal.

Respuestas	F	%
18 a 25 años	7	10%
25 a 34 años	20	30%
35 a 42 años	21	31%
43 a 55 años	16	24%
56 en adelante	3	4%
Total	67	100%

Nota: Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los servidores públicos. Elaborado por la autora.

Según los segmentos de edad definidos, se observó que la mayoría de funcionarios públicos de GAD Pindal, se encuentran en un rango promedio de 35 a 42 años y la otra mayoría de 25 a 34 años. De esta manera, el equipo administrativo esta mayormente

integrado por personal joven que cuentan con las habilidades y capacidades adecuadas para potenciar la eficiencia y productividad en la entidad.

6.1 Definición de la situación actual del clima laboral de los servidores públicos del GAD del cantón Pindal.

En esta sección, se presentan los resultados obtenidos a través de las encuestas a los servidores públicos y la entrevista dirigida al jefe del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pindal, las cuales permitieron obtener información destacada del tema estudiado y lograr el cumplimiento del primer objetivo del presente trabajo de investigación.

Es preciso señalar que el clima laboral está determinado por cinco factores principales que influyen en la percepción y experiencia de los funcionarios en su entorno de trabajo.

- Ambiente físico.
- Aspectos estructurales
- Ambiente social o interpersonal
- Aspectos personales
- Aspectos propios del comportamiento organizacional

6.1.1 Factores Físicos que describe el clima laboral de los servidores públicos del Gad Pindal.

El entorno físico del trabajo comprende elementos concretos como el espacio disponible, el nivel de ruido, la temperatura, la calidad del aire y las condiciones de las instalaciones y equipos. Estos factores pueden tener un impacto significativo en el bienestar y la comodidad de los empleados, lo que a su vez puede influir en su productividad y satisfacción. Por lo tanto, todas las preguntas se centran únicamente en estos aspectos.

Por consiguiente, se presenta los resultados obtenidos por los encuestados dentro de este factor:

Tabla 9. Condiciones del clima laboral del espacio físico de los servidores públicos del GAD Pindal.

Preguntas	1. Dentro de su área de trabajo la iluminación es:		2. En su entorno de trabajo el sistema de ventilación es:		3. El ambiente de trabajo en cuanto a temperatura es:		4. En su espacio de trabajo respecto al ruido es:		5. La limpieza y mantenimiento dentro de su espacio laboral es:		6. El espacio físico en el que trabaja es:		7. Las herramientas, equipos e insumos para realizar sus actividades son:		8. El servicio de internet es:		Promedio
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Inadecuado	2	3%	2	3%	7	10%	6	9%	3	4%	6	0	6	9%	2	3%	6%
2. Poco adecuado	11	16%	19	28%	18	27%	14	21%	11	16%	9	0	21	31%	10	15%	21%
3. Adecuado	46	69%	38	57%	39	58%	43	64%	45	67%	47	1	34	51%	48	72%	63%
4. Muy adecuado	8	12%	8	12%	3	4%	4	6%	8	12%	5	0	6	9%	7	10%	9%
TOTAL	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	100%

Nota: Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los servidores públicos. Elaborado por la autora.

Según los resultados obtenidos de las encuestas respecto a los factores físicos del Gad Pindal, se logró evidenciar que el 69% de los servidores públicos considera que la iluminación dentro de su área de trabajo es adecuada, mientras que el 16% considera que es poco adecuado. Esto se debe a que algunas oficinas en diversos departamentos no se encuentran en buenas condiciones.

En cuanto a la ventilación, el 57% de los encuestados manifestaron que se encuentra adecuada y un 28% la considera poco adecuada. En relación con la temperatura del ambiente laboral, el 58% manifiesta que es adecuado, pero el 28% considera que es poco adecuado, esto debido a que algunos departamentos necesitan ser mejorados. Así mismo el 64% de servidores públicos manifiesta que se encuentra adecuado su espacio de trabajo respecto al ruido, mientras que el 21% lo percibe como poco adecuado y 9% como inadecuado, atribuyendo estas percepciones a interrupciones ocasionadas por diversas actividades programadas en fechas festivas. Respecto a limpieza y mantenimiento del espacio laboral el 69% lo encuentra adecuado y el 12% muy adecuado. Así mismo las herramientas, equipos e insumos para realizar sus actividades son adecuados según la respuesta del 59% de los servidores, mientras que el 31% manifiesta que es poco adecuado. Finalmente, el servicio de internet dentro de sus espacios de trabajo resulta ser adecuado para la mayoría de los servidores públicos con el 72% y el 15% lo considera inadecuado.

De esta manera, al realizar la entrevista al jefe de talento humano, señala que existen algunos departamentos, como financiero, contabilidad y administrativo que se encuentra en malas condiciones y con poca iluminación, debido a su ubicación en la parte baja del municipio. Sin embargo, se han tomado medidas necesarias para solucionar estos problemas y mejorar el entorno de trabajo de los funcionarios que realizan actividades en estas áreas.

6.1.2 Factores Estructurales que describe el clima laboral de los servidores públicos del Gad Pindal.

En este contexto, este factor se refiere a la estructura organizativa y al estilo de dirección. Estos elementos determinan la forma en que se establecen las jerarquías, se toman las decisiones y se asignan responsabilidades, lo que a su vez puede influir en la autonomía, comunicación y eficiencia de los servidores. Por ello, se analizan los siguientes aspectos:

Tabla 10. Conocimiento de la estructura formal:

Preguntas	9. Tiene conocimiento sobre el Organigrama y estructura de la institución:		10. Conoce usted el Manual de funciones de la institución:		11. La misión, visión, objetivos, valores de la institución:		12. Normas, reglamentos y códigos del Gad:		Promedio
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. No conoce	9	13%	15	22%	7	10%	7	10%	14%
2. Conoce Poco	41	61%	33	49%	21	31%	25	37%	45%
3. Conoce Mucho	9	13%	13	19%	30	45%	24	36%	28%
4. En su Totalidad	8	12%	6	9%	9	13%	11	16%	13%
Total	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	100%

Nota: Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los servidores públicos. Elaborado por la autora.

La siguiente tabla manifiesta que el 61% de los servidores públicos conocen poco acerca del organigrama y estructura de la institución, el 13% no conocen y un 12% refleja que tiene en su totalidad un conocimiento amplio sobre la misma. Respecto al Manual de las funciones el 49% afirma conocer poco, el 22 no conoce y el 19% conoce mucho sobre el tema. Seguidamente, el 45% de los servidores públicos conoce mucho acerca de la misión, visión, objetivos y valores del Gad, el 31% conoce poco. Las reglas, normas y códigos del Gad reflejan un 37% de funcionarios públicos que conocen poco y el 36% refleja mucho. Dada la entrevista, estos datos se explican principalmente a que hay servidores públicos recién incorporados a esta administración, quienes están en proceso de familiarizarse con la estructura de la institución, lo cual varía según el cargo y las funciones que desempeñan en sus áreas de trabajo.

Tabla 11. Personal

Preguntas	13. Respecto a la cantidad de trabajo, el número de personas que labora en su departamento es:		14. Considera Ud. que el Organigrama de la institución es:		15. Considera Ud. que las políticas de personal son:		16. En su departamento la división de trabajo es:		Promedio
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Inadecuado	1	1%	5	7%	2	3%	4	6%	4%
2. Poco Adecuado	11	16%	13	19%	23	34%	9	13%	21%
3. Adecuado	44	66%	44	66%	34	51%	44	66%	62%
4. Muy adecuado	11	16%	5	7%	8	12%	10	15%	13%
Total	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	100%

Nota: Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los servidores públicos. Elaborado por la autora.

El 66% de los encuestados expresan conformidad tanto con la cantidad de trabajo como con el número de personas que laboran en sus respectivos departamentos. En contraste, el 16% sostiene que esta situación es poco adecuada, ya que en algunas ocasiones se requiere más personal para cumplir con ciertas actividades. De esta manera, el 66% considera adecuado el organigrama de la institución, mientras que el 19% lo percibe poco adecuado. Las políticas de personal resultan ser adecuadas por el 51% y poco adecuadas para el 34% de los funcionarios. Respecto a la división de trabajo, el 66% la encuentra adecuada y el 15% la califica como muy adecuada.

Considerando la entrevista, el jefe de talento humano menciona que la distribución del trabajo afecta particularmente a algunos departamentos debido a la falta de organización, lo que resulta en desacuerdos entre compañeros.

6.1.3 Factores Interpersonales o de ambiente local que describe el clima laboral de los servidores públicos del Gad Pindal.

Este factor incluye el compañerismo, las relaciones interpersonales, los conflictos entre personas o departamentos, las prácticas de comunicación y un ambiente social positivo. Caracterizado por la colaboración, el respeto y una comunicación efectiva, lo que puede fomentar el trabajo en equipo, la motivación y el sentido de pertenencia.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos:

Tabla 12. Relación jefes y compañerismo

Preguntas	17. La comunicación con sus compañeros es:		18. La integración de sus compañeros para trabajar en equipo es:		19. La relación con su jefe inmediato es:		20. La comunicación con su jefe inmediato es:		21. La preocupación de su jefe porque entienda sus actividades es:		Promedio
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Mala	2	3%	1	1%	1	1%	2	3%	3	4%	3%
2. Regular	11	16%	8	12%	9	13%	7	10%	8	12%	13%
3. Buena	31	46%	31	46%	29	43%	26	39%	28	42%	43%
4. Muy buena	23	34%	27	40%	28	42%	32	48%	28	42%	41%
Total	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	100%

Nota: Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los servidores públicos. Elaborado por la autora

En el factor interpersonal, dentro de la variable relación jefes y compañerismo el 46% de los servidores públicos indican que mantienen una buena la relación con sus compañeros, mientras que el 16% la describe como regular. Por ello, la integración de los compañeros para trabajar en equipo siendo calificada como buena por el 46% y muy buena por el 40%, esto surge a que prevalece la responsabilidad de los servidores públicos hacia el bienestar de la sociedad. La comunicación con su jefe inmediato y la preocupación por asegurar la comprensión de las actividades siguen siendo calificadas como buenas y muy buenas, con un alto porcentaje. Esto se debe a que valoran el bienestar colectivo como una prioridad y consideran que las actividades se administran de manera correcta para un buen funcionamiento.

Tabla 13. Conflictos

Preguntas	22. Existe conflictos entre los diferentes departamentos:		23. Existe conflictos con su jefe inmediato:		24. Hay conflictos entre compañeros:		25. Trabaja solo para evitar conflictos:		Promedio
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Nunca	23	34%	45	67%	27	40%	47	70%	53%
2. A veces	34	51%	18	27%	34	51%	13	19%	37%
3. Casi siempre	7	10%	1	1%	5	7%	6	9%	7%
4. Siempre	3	4%	3	4%	1	1%	1	1%	3%
Total	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	100%

Nota: Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los servidores públicos. Elaborado por la autora

De acuerdo con los datos previamente presentados, se observa que en ocasiones surgen conflictos entre departamentos con sus jefes inmediatos y entre compañeros, con un 37% en general. Por otro lado, un 53% sostiene que estos incidentes nunca ocurren, lo que indica que existe una buena organización y compañerismo de los mismos.

6.1.4 Factores personales que describe el clima laboral de los servidores públicos del Gad Pindal.

Los factores personales describen las habilidades, actitudes, motivaciones y expectativas de cada individuo, mismos que influyen en cómo los empleados perciben y se relacionan con su entorno laboral. Cuando son positivos y están alineados con los objetivos de la organización, pueden contribuir a un clima laboral favorable y a un mayor compromiso.

Tabla 14 Capacidad Profesional

Preguntas	26. Puede manejar adecuadamente su carga de trabajo:		27. Se siente capaz de resolver cualquier tarea que se le asigne:		28: Puede resolver problemas en su trabajo:		29. Supera las expectativas que tiene su jefe sobre su desempeño:		Promedio
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0%
2. A veces	1	1%	0	0%	2	3%	4	6%	3%
3. Casi Siempre	14	21%	13	19%	24	36%	20	30%	26%
4. Siempre	52	78%	54	81%	41	61%	43	64%	71%
Total	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	100%

Nota: Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los servidores públicos. Elaborado por la autora

La tabla actual representa la capacidad que tiene los trabajadores para llevar a cabo las actividades pertinentes dentro de su área laboral. Un 71% de los encuestados asegura tener siempre esa disposición y dedicación en sus labores; el 26% manifiesta que casi siempre logran desempeñarse adecuadamente en su trabajo.

Tabla 15. Motivación

Preguntas	30. Se encuentra motivado para realizar sus labores:		31. Sus jefes se muestran interesados por el trabajo que realiza:		32. Se esfuerza mucho para desarrollar eficientemente su trabajo:		Promedio
	F	%	F	%	F	%	
1. Nunca	3	4%	1	1%	0	0%	2%
2. A veces	8	12%	7	10%	1	1%	8%
3. Casi Siempre	19	28%	27	40%	8	12%	27%
4. Siempre	37	55%	32	48%	58	87%	63%
Total	67	100%	67	100%	67	100%	100%

Nota: Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los servidores públicos. Elaborado por la autora

La mayoría de los servidores públicos, equivalente al 90%, demuestra elevados niveles de motivación y esfuerzo en sus actividades diarias. Solo un pequeño porcentaje, el 10%, indica experimentar motivación por sus tareas muy pocas veces. Esto sugiere una tendencia positiva hacia la dedicación y el compromiso laboral de los empleados.

6.1.5 Factores propios o de comportamiento organizacional que describe el clima laboral de los servidores públicos del Gad Pindal.

En el siguiente factor se evalúa la satisfacción laboral la cual está relacionada con el grado de cumplimiento de las expectativas y necesidades de los funcionarios en su trabajo, mientras que el estrés puede surgir como resultado de demandas excesivas, falta de apoyo o conflictos laborales, estos factores influyen en la experiencia emocional y en el bienestar psicológico generando un impacto significativo en el clima laboral.

Tabla 16. Satisfacción

Preguntas	33. Se siente satisfecho con el sueldo:		34. El tipo de trabajo que realiza es de su agrado:		35. Se siente cómodo con sus compañeros:		36. Se siente a gusto con la relación que posee con sus jefes y superiores:		Promedio
Respuestas	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Nunca	17	25%	0	0%	0	0%	3	4%	7%
2. A veces	26	39%	4	6%	7	10%	8	12%	17%
3. Casi Siempre	14	21%	18	27%	17	25%	16	24%	24%
4. Siempre	10	15%	45	67%	43	64%	40	60%	51%
Total	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	100%

Nota: Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los servidores públicos. Elaborado por la autora

Según los datos presentados, se observa que el 51% de los servidores públicos expresan una satisfacción constante en aspectos como el tipo de trabajo que realizan, la comodidad con sus compañeros y la relación que mantienen con sus jefes y superiores. Por otro lado, el 24% indica estar casi siempre satisfecho. Sin embargo, hay un 24% restante que afirma estar a veces y nunca satisfecho en relación con estos aspectos, lo cual se atribuye a que el tipo de trabajo que desempeñan no cumple con las expectativas que tienen dentro de su área laboral. Esto señala la importancia de alinear las expectativas laborales con las responsabilidades y características del trabajo para mejorar la satisfacción general de los trabajadores.

Tabla 17. Estrés

Preguntas	37. El ambiente de trabajo le produce estrés:		38. Cuando se le asigna un trabajo bajo presión se estresa fácilmente		Promedio
Respuestas	F	%	F	%	
1. Nunca	19	28%	27	40%	34%
2. A veces	34	51%	30	45%	48%
3. Casi Siempre	11	16%	8	12%	14%
4. Siempre	3	4%	2	3%	4%
Total	67	100%	67	100%	100%

Nota: Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los servidores públicos. Elaborado por la autora

Considerando los resultados obtenidos en la variable estrés, se observa que el 51% de los servidores públicos manifiestan tener niveles bajos de estrés en su entorno laboral, mientras que el 28% menciona nunca experimentar el estrés en situaciones de trabajo bajo presión, el 45% de los encuestados afirma no estresarse fácilmente, y el 40% sostiene que nunca experimenta estrés en estas circunstancias. Estos hallazgos indican una tendencia positiva en cuanto a la gestión del estrés dentro del grupo encuestado, destacando una proporción significativa que experimenta niveles bajos o nulos de estrés tanto en el entorno laboral como en situaciones de presión.

Cumplimiento del objetivo:

En la siguiente tabla se encuentra el resumen de los factores del clima laboral, donde se puede mencionar que en base a los promedios más altos por cada factor se establece que, el 63% del personal considera que las condiciones del clima laboral son adecuadas, mientras que el 6% considera que estas son inadecuadas. De igual manera, el 45% consideran que tienen un conocimiento general de la estructura formal de la entidad: el 13% afirma conocer en su totalidad en lo que respecta el manual de funciones de la institución, la misión, visión. Objetivos, valores, normas, reglamentos y códigos del Gad. Dentro de la variable personal se establece que el 62% considera estar de acuerdo con la cantidad de trabajo, organigrama y políticas de la institución y el 4% afirma que estos son inadecuados. El 43% considera que la relación con los jefes y compañerismos es buena, el 3% dice que esta es mala, esto debido a que existen disgustos por la división del trabajo que se realiza en muchas ocasiones. Así mismo, el 53% de los encuestados indica no tener ningún tipo de conflictos dentro de su área de trabajo y por tanto en la entidad, el 3% manifiestan siempre tenerlos. En la capacidad profesional el 71% manifiesta cumplir siempre a cabalidad con todo lo dispuesto en sus áreas de trabajo, el 3% menciona realizar a veces. En lo que respecta a motivación el 63% se siente motivado en desarrollar las actividades pertinentes dentro de su área de trabajo, el 2% menciona que nunca se siente satisfecho con las actividades que realiza. Dentro de satisfacción el 51% afirma que el tipo de trabajo y la relación que posee con sus jefes y compañeros es de su agrado, el 7% menciona que nunca logra sentirse cómodo con las actividades. De igual forma, el 48% asegura a veces estresarse fácilmente por el ambiente de trabajo, el 4% dice que siempre se estresa.

Por lo tanto, en cumplimiento al primer objetivo que menciona: identificar los factores que más influyen dentro del clima laboral de los servidores públicos del Gad Pindal, se puede evidenciar que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal cuenta con un clima laboral favorable, dado que, en el factor estructural dentro de la variable del conocimiento de la estructura formal y en el factor propio o de comportamiento individual en la variable estrés estos son negativos; en contraste, los factores físicos, factores interpersonales o de ambiente local y factores personal son promedios positivos, siendo los factores que más influyen hacia el buen entorno laboral de la entidad.

Tabla 18. Resumen de los factores del clima laboral-

<i>Factores Físicos</i>	<i>Factores Estructurales</i>				<i>Factores Interpersonales o de ambiente local</i>				<i>Factores Personales</i>			<i>Factores Propios o de comportamiento individual</i>			
	<i>Conocimiento de la estructura formal</i>		<i>Personal</i>		<i>Relación jefes y Compañerismo</i>		<i>Conflictos</i>		<i>Capacidad Profesional</i>	<i>Motivación</i>		<i>Satisfacción</i>	<i>Estrés</i>		
Inadecuado	6%	No conoce	14%	Inadecuado	4%	Mala	3%	Nunca	53%	Nunca	0%	2%	Nunca	7%	34%
Poco Adecuado	21%	Conoce Poco	45%	Poco Adecuado	21%	Regular	13%	A veces	37%	A veces	3%	8%	A veces	17%	48%
Adecuado	63%	Conoce Mucho	28%	Adecuado	62%	Buena	43%	Casi Siempre	7%	Casi Siempre	26%	27%	Casi Siempre	24%	14%
Muy adecuado	9%	En su totalidad	13%	Muy adecuado	13%	Muy buena	41%	Siempre	3%	Siempre	71%	63%	Siempre	51%	4%

Nota: Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los servidores públicos. Elaborado por la autora

6.2 Propuesta de un plan de mejoras respecto a los problemas encontrados.

Como se menciona anteriormente, el siguiente objetivo consistió en elaborar un plan de mejoras para el clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal. Para ello, se llevó a cabo un análisis detallado de las respuestas recopiladas en las encuestas, centrándose especialmente en las aportaciones del jefe de talento humano. Estas contribuciones fueron de más relevancia debido a su naturaleza detallada, lo que permitió identificar con mayor precisión las deficiencias existentes en el entorno laboral. Además, este plan se fundamentó en los resultados obtenidos en el cumplimiento del objetivo 1, lo que proporcionó una base sólida para las recomendaciones y acciones propuestas.



GAD MUNICIPAL DE
PINDAL

Sembrando verdad, cosechando libertad



**PLAN DE MEJORAS PARA
FORTALECER EL CLIMA
LABORAL DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN
PINDAL
2024**

Elaborado por: Diana Cecibel Montesdeoca

1. Introducción:

Un plan de mejoras institucionales se configura como una herramienta estratégica de planificación, diseñada para sistematizar acciones que aborden las deficiencias identificadas en una empresa u organización; la participación activa de distintos niveles jerárquicos y del personal, respaldada por un análisis institucional, es crucial para identificar los problemas en la prestación de servicios. Siendo así, es un documento que contiene información para optimizar los procesos a fin de impulsar su rendimiento.

El propósito central de este plan es que, mediante la reflexión sobre las prácticas laborales, las autoridades y el personal propongan mejoras, establezcan una metodología para acciones, proyectos, sistematicen experiencias para contribuir al desarrollo profesional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal. Esta iniciativa responde a las falencias identificadas en la institución, las cuales afectan el clima laboral y el cumplimiento de objetivos, generando informalidad y insuficiente calidad de los servicios.

2. Justificación:

Este Plan de Mejoras surge a raíz de los resultados sobre el clima laboral en el Gad Pindal, evidenciando la falta de cooperación entre los colegas, una estructura organizacional inadecuada y falta de capacitación profesional. Ante esta problemática, se presenta el plan como medida para abordar y prevenir futuros conflictos, buscando mitigar los desafíos actuales. Al identificar áreas de mejora a través de este análisis, se abre la oportunidad de implementar estrategias específicas y personalizadas que aborden las deficiencias detectadas.

3. Objetivos:

3.1 General

Proponer un plan de mejoras para contribuir significativamente al clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal.

3.2 Específicos:

- Realizar un análisis para identificar las áreas débiles dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal.
- Establecer estrategias y mejoras de servicios focalizados en el clima laboral.

Tabla 19. Factor a mejorar: Factor Estructural-Conocimiento de la Estructura Formal

Factor Estructural – Conocimiento de la Estructura Formal						
Objetivo	Estrategias	Actividades	Recursos	Responsables	Periodo de Control	Presupuesto
Mejorar el conocimiento y la adherencia de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal a la estructura formal de la institución, mediante un plan de capacitación y comunicación interna.	-Implementar programas de formación continua con el fin de mejorar la eficiencia en la ejecución de las actividades.	-Organizar reuniones de capacitación presenciales o virtuales para los servidores públicos, donde se aborden los temas relevantes de la estructura formal de la institución.	Servidores Públicos Presentaciones de power point Computadora Impresora Documentación	-Para la primera actividad sería responsable el área de Gestión de Talento Humano.	La capacitación será impartida 2 veces en el año, la primera será en el mes de enero y la segunda en julio.	El presupuesto para esta actividad dependerá de cómo se realice el manejo de la capacitación.
	- Llevar a cabo las tareas departamentales del personal en el ámbito tecnológico con el objetivo de optimizarlas.	-Implementar herramientas tecnológicas que faciliten la ejecución de tareas y mejoren la eficiencia en el uso de recursos			-Seguidamente, para la segunda actividad será encargado el área de tecnología de la información o sistemas.	Se realizará una vez al año.

Nota: Esta tabla presenta la estrategia diseñada para mejorar el factor en cuestión, basado en los resultados obtenidos. Elaborado por la autora.

Tabla 20. Factor a mejorar: Factores Propios o de comportamiento-Estrés

Factores Propios o de comportamiento individual - Estrés						
Objetivo	Estrategias	Actividades	Recursos	Responsables	Periodo de Control	Presupuesto
Analizar los elementos del entorno laboral y las demandas laborales que inciden en el estrés de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, con el fin de proponer acciones orientadas a optimizar el ambiente laboral y fortalecer la resiliencia frente a la presión laboral	- Mejorar la coordinación departamental para aliviar la sobrecarga laboral mediante una distribución eficiente de tareas. - Fomentar el desarrollo profesional para mitigar conflictos interpersonales y promover un entorno colaborativo.	- Establecer reuniones periódicas de coordinación entre jefes de departamento para revisar y ajustar la distribución de tareas, con el objetivo de equilibrar la carga de trabajo y reducir la sobrecarga laboral. - Implementar programas de desarrollo profesional centrados en habilidades de comunicación y trabajo en equipo para fomentar un entorno más colaborativo.	Trabajadores Computadora Documentación Presentaciones en power point.	-El área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, sería responsable de llevar a cabo las dos actividades previstas.	-Mensual o trimestral, dependiendo de la complejidad de las tareas y la dinámica de trabajo de los departamentos.	-No se cuenta con un presupuesto estimado, esto debido a que puede variar dependiendo de diversos factores, como la frecuencia y duración de las reuniones, los recursos tecnológicos utilizados.

Nota: Esta tabla presenta la estrategia diseñada para mejorar el factor en cuestión, basado en los resultados obtenidos. Elaborado por la autora.

- **Cumplimiento del Objetivo General: Realizar un diagnóstico del clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, 2023.**

Para lograr el cumplimiento de este objetivo, se consideran los resultados obtenidos en el resumen general de todos los factores. Una vez establecidos, se presentan los promedios de la valoración ponderada de cada factor que compone el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal.

Tabla 21. Valoración de los Factores con Pesos

Descripción	Promedio	Porcentaje
Factores físicos	2,75	55%
Factores estructurales	2,61	52%
Factores interpersonales o de ambiente social	2,51	50%
Factores Personales	3,61	72%
Factores propios del comportamiento organizacional	2,76	55%
PROMEDIO GENERAL	2,85	57%

Nota: Datos recopilados de la tabla 18 del resumen general de factores. Elaborado por la Autora.

Después de analizar detenidamente la Tabla 18, se destaca una clara diferencia en las opiniones expresadas por los encuestados sobre varios aspectos del clima laboral en el Gad Pindal. Los factores personales obtuvieron la puntuación más alta, con 3,61 sobre 4, mientras que los factores interpersonales o de ambiente social y factores estructurales, obtuvieron puntuaciones más bajas, de 2.51 y 2,61 sobre 4, respectivamente.

En general, el promedio de todos los factores fue de 2,85 sobre 4 puntos, lo que equivale al 57% de la escala de Likert. Esto se considera "Adecuado", según se explica en la Tabla 4 del rango de valoración de la escala de Likert para la interpretación de resultados.

7. Discusión

Objetivo 1. Identificar los factores del clima laboral que más influyen en los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, año 2023

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, se logra evidenciar que las condiciones del ambiente físico son óptimas para la ejecución de sus actividades, debido a que los resultados muestran porcentajes aceptables, lo cual se asemeja con el estudio realizado por De la Rosa (2018), ya que establece que un buen ambiente físico es esencial para lograr el éxito en las funciones que desempeñan los servidores públicos.

No obstante, un 21% de los funcionarios públicos considera que las condiciones de trabajo no son las adecuadas. Esto se refiere a la iluminación, ventilación, herramientas e insumos, son poco adecuados; estas condiciones inadecuadas afectan negativamente el desempeño. Es preciso señalar que dentro de este aspecto, la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), establece que los servidores públicos tienen derecho a un entorno de trabajo adecuado y propicio; lo que debe garantizar su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Un adecuado entorno laboral, también es importante para la imagen de la entidad y para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Los resultados de la encuesta revelan que los funcionarios tienen un conocimiento limitado sobre la estructura formal de la entidad. En su estudio de investigación (Huarcaya Castañeda, 2018) resalta que el compromiso del servidor público debería ser honorable, ya que la sociedad confía en su capacidad de trabajo y lealtad. Las actividades se encuentran alienadas con la misión y visión institucional. Por tanto, estos proporcionan a los funcionarios un sentido de claridad y dirección, siendo esenciales para crear un entorno laboral fuerte y positivo que motive y comprometa a los trabajadores.

En cuanto a los factores interpersonales, las variables de relación con el jefe y compañerismo presentan un nivel favorable. Todos los encuestados mencionan que obtienen apoyo y confianza de la máxima autoridad; información que es corroborada por la entrevista al jefe de talento humano, quien indica que la máxima autoridad siempre se involucra y colabora con sus funcionarios, como lo manifiesta el autor (Huarcaya Castañeda, 2018) quien define al líder como un individuo capaz de influir en los demás, generar en ellos acción, transformar su pasividad en movimiento, generarle

confianza en sí mismo, hacerle sentir útil, asignarle una tarea específica para que se desempeñe al máximo. Para (Medina Pariente & Heredia Llatas, 2023) un entorno de trabajo contribuye a la productividad a través de una actitud positiva, continuidad en planes, proyectos, confianza, relaciones interpersonales y de equipo, así como una buena forma de resolver conflictos. Es importante destacar que una buena relación de trabajo, no solo debe limitarse al jefe, sino también a todo el equipo de trabajo. Esto permite evitar discrepancias y fomentar la colaboración.

Dentro del factor personal, se toma en consideración dos variables respecto a la capacidad profesional y motivación, las cuales hacen referencia a los conocimientos y compromiso que poseen los empleados para desarrollar su trabajo de manera eficiente. También abarca aspectos propios, como sus habilidades, destrezas y principios que influyen de manera directa en la forma en la que realizan sus actividades dentro del contexto laboral, así como aquellos conocimientos que puede ir adquiriendo con el paso del tiempo, razón por la cual no se puede pensar que únicamente lo que la persona conoce y su nivel de inteligencia son los rasgos que predicen su desempeño laboral (Vilema M., 2018).

El factor propio de comportamiento organizacional, como lo define (Perez, 2021) es la forma en cómo actúa el personal dentro de una entidad, tanto de manera individual como grupal ante las diferentes circunstancias laborales y cómo contribuyen hacia el logro de las metas para su mejora continua. La mayoría de las veces, se ve afectado por el estrés que surge de la presión asociada al cumplimiento de tareas y responsabilidades; esta situación se evidencia claramente en el estudio realizado por (Perez, 2021), donde se confirma que este concepto surge de la discrepancia entre el trabajador y la organización para la que colabora; puede darse en situaciones como por aumento del ritmo de trabajo, asignación de mayor responsabilidad e incluso por lograr el alcance de logros establecidos por sus superiores.

Objetivo 2. Elaborar un plan de mejoras respecto a las problemáticas encontradas

Una vez completada la tabla de ponderación de cada factor y identificar aquellos con mayores y menores porcentajes, se propone un plan de mejoras para abordar los aspectos negativos del clima laboral y así lograr mejoras significativas. Cabe recalcar que, es una representación resumida de las tareas que deben realizarse con el fin de lograr un objetivo, el mismo que a su vez define un direccionamiento mediante un espacio para discutir el qué, cómo, cuándo, con quien se realizaran las acciones, así como quienes son los responsables, cuáles son los objetivos del plan de acción y por

último el enfoque o a quien va dirigido (Palacios, 2019). Es así que, para dar respuesta a todos los aspectos señalados, se implementan estrategias centradas en las variables más relevantes, lo que facilita el logro de los objetivos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal.

Cumplimiento del Objetivo General: Realizar un diagnóstico del clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, 2023.

El clima laboral se fundamenta precisamente en que las políticas, misiones y valores que se rigen dentro de una empresa, y su cultura influye directamente en el comportamiento y percepciones de las personas en su entorno laboral (Medina Pariente & Heredia Llatas, 2023). En consecuencia, el diagnóstico permitió determinar que existe un adecuado clima laboral en el Gad Pindal; sin embargo, reveló la presencia de aspectos deficientes que requieren mejoras. El resultado de ello se refleja en la teoría de los dos factores propuesta por Frederick, el cual hace relación a que el clima laboral al ser positivo se caracteriza por la satisfacción, la colaboración, el apoyo mutuo, la comunicación abierta y un sentido general de bienestar; en contraste, un clima laboral negativo se caracteriza por la insatisfacción, conflicto, el estrés y la falta de cohesión entre los miembros del equipo. Si bien es cierto, estos porcentajes en algunos casos no pueden considerarse elevados, pero que incluso en su mínima expresión, afectan de alguna manera el entorno, ya que pueden influir en la moral del equipo, la eficiencia del trabajo o la percepción general del clima laboral.

8. Conclusiones

El desarrollo de este estudio de investigación permitió formular las siguientes conclusiones acorde a los objetivos planteados:

- El diagnóstico del clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal se caracteriza como Adecuado, ya que, al analizar los datos de las encuestas mediante tabulación, se detectan únicamente dos variables negativas. Es importante destacar que los demás factores no presentan problemas directos que afecten el entorno laboral; las discrepancias identificadas están relacionadas con inconvenientes entre el personal debido a cuestiones laborales. No obstante, estos problemas pueden ser resueltos eficazmente mediante una distribución más adecuada de las actividades en cada departamento.
- El estudio de la investigación permitió identificar que uno de los factores con mayores niveles porcentuales en el GAD Pindal, es el relacionado con los factores personales, que abarcan diversos elementos como la satisfacción laboral, el bienestar emocional y físico de los trabajadores, así como su motivación y compromiso con la institución, lo que resulta de gran relevancia, dado que un entorno laboral saludable contribuye considerablemente a un ambiente positivo en su totalidad.
- Después de finalizar el trabajo, se proponen estrategias destinadas a mejorar las variables deficientes; las cuales incluyen llevar a cabo las tareas departamentales del personal en el ámbito tecnológico, fomentar el desarrollo profesional para mitigar conflictos interpersonales e implementar programas de formación continua.

9. Recomendaciones

- Se sugiere a los líderes utilizar el actual análisis del clima laboral de los servidores públicos en el Gad Pindal como guía. De esta manera, podrán identificar las deficiencias específicas presentes dentro de la institución y emprender las acciones pertinentes para mejorar las condiciones internas, buscando así alcanzar un entorno laboral más óptimo dentro de cada área de trabajo.
- Se recomienda implementar un plan de acción focalizado en la redistribución efectiva de las actividades entre los departamentos, con el objetivo de abordar las discrepancias identificadas en las relaciones interpersonales del personal. Esta estrategia no solo podría mejorar la eficiencia en la ejecución de tareas, sino también contribuir significativamente a fortalecer la cohesión y la colaboración en el ambiente laboral de la entidad.
- Se recomienda implementar de manera planificada y participativa los proyectos de formación continua, estableciendo objetivos claros, plazos definidos y evaluaciones periódicas, todo ello con recursos tecnológicos adecuados para facilitar la transición y asegurar la efectividad de la optimización de las actividades en el Gad.

10. Bibliografía

- Andrés, E. (s. f.). *Katz, D. Kahn, R. Psicología Social de Las Organizaciones*. Recuperado 24 de octubre de 2023, de https://www.academia.edu/27894499/Katz_D_Kahn_R_Psicología_Social_de_Las_Organizaciones
- Arturo, C., & Coronel, V. (2013). UNIVERSIDAD DE CUENCA - TESIS.pdf. *Articulo Ecuador, 1(5)*, 1-127.
- Atupaña, L. M. M. G. (2021). *Universidad técnica de ambato facultad de ciencias administrativas*.
- Chunga-Chunga, M. J. (2018). *Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018*. 1-118. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28578>
- Código Orgánico de Organización Territorial Descentralizado. (2019). Código Orgánico de Organización Territorial Descentralizado, COOTAD. *Registro Oficial Suplemento 303 de 19-oct.-2010*, 1-180. <http://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/COOTAD.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). La constituyente. *Alteridad, 2(2)*, 74. <https://doi.org/10.17163/alt.v2n2.2007.04>
- Herrera, J. (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito*. 104. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7202>
- Huarcaya Castañeda, C. I. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos de la sede central del Gobierno Regional Huánuco, 2018. Universidad César Vallejo*.
- Medina Pariente, N. M., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales, 19(1)*, 55-68. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
- Ministerio del trabajo Ecuador. (2018). Acuerdo MDT-2018-0138: NORMAS

TÉCNICAS PARA LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL DEL SERVICIO PÚBLICO. En *El Ministerio Del Trabajo* (Número 34, pp. 1-13). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/07/MDT-2018-0138.pdf?x42051>

Monteza, A. Y. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016*. 1-61.

Nacional, C. (2015). Ley Organica De Regimen Municipal, Codificacion. *Congreso Nacional*, 63(1820), 1-84. http://www.lamerced.gob.ec/web/images/la_merced/descargas/lotaip2015/baselega/leyorganicamunicipal/LEYORGANICAMUNICIPAL.pdf

P, R. G. a la L. O. del S. P. (2010). *REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO*. 1-81.

Palacios, D. L. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador TESIS Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias*. 318. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Perez, R. B. M. (2021). *Universidad Estatal Península De Santa Elena Instituto De Postgrado Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal*. 83.

Público, L. O. de S. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*.

Reyes Mejía, N. (2017). “*La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*”. 140.

Salas Ocampo, D. (2019). *El enfoque mixto de investigación: algunas características*. Investigalia. <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-mixto-de-investigacion/>

Solano, D. (2019). *La comunicación en instituciones públicas: balance y perspectivas / Conexión ESAN*. Conexiónesan. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/comunicacion-instituciones-publicas-balance-perspectivas>

Tipos empleados públicos - educaweb.com. (s. f.). Recuperado 2 de noviembre de 2023,

de <https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/oposiciones/tipos-empleado-publico/>

Urbano Broncano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

Vargas Biesuz, B. E. (2014). TÓPICOS DE INFERENCIA ESTADÍSTICA: EL MÉTODO INDUCTIVO Y EL PROBLEMA DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 7(7), 86-92. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2014000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Vidal Carreras, P. I., Marín García, J. A., & García Sabater, J. J. (2014). Teoría de los Dos Factores de Herzberg. *Vidal Carreras, P. I., Marín García, J. A., & García Sabater, J. J. (2013). Teoría de los Dos Factores de Herzberg, (Vidal Carreras, P. I., Marín García, J. A., García Sabater, J. J. (2013). Teoría de los Dos Factores de Herzberg, Vidal Carr. https://doi., 24(enfoque en las relaciones humanas), 369. http://riunet.upv.es/handle/10251/31020%5Cnhttps://polimedia.upv.es/visor/?id=652de6f8-ccd2-2b4b-8338-4e29dcc960af*

Vilema M. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores.* 87. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6212/1/T2649-MBA-Vilema-Correlacion.pdf>

7. Las Herramientas, equipos e insumos para realizar sus actividades son				
8. El servicio de internet es				

FACTORES ESTRUCTURALES				
Conocimiento de la Estructura Formal	1	2	3	4
	No conoce	Conoce Poco	Conoce Mucho	En su totalidad
9. Tiene conocimiento sobre el Organigrama y estructura de la institución				
10. Conoce usted el Manual de funciones de la institución				
11. La misión, visión, objetivos, valores de la institución				
12. Normas, reglamentos y códigos del Gad				

Personal	1	2	3	4
	Inadecuada	Poco adecuado	Adecuado	Muy adecuado
13. Respecto a la cantidad de trabajo, el número de personas que labora en su departamento es				
14. Considera Ud. Que el organigrama de la institución es				
15. Considera Ud. que las políticas de personal son				
16. En su departamento la división de trabajo es				

FACTORES INTERPERSONALES O DE AMBIENTE LOCAL				
Relación jefes y Compañerismo	1	2	3	4
	Mala	Regular	Buena	Muy buena
17. La comunicación con sus compañeros es				
18. La integración de sus compañeros para trabajar en equipo es				
19. La relación con su jefe inmediato es				
20. La comunicación con su jefe inmediato es				
21. La preocupación de su jefe porque entienda sus actividades es				

Conflictos	1	2	3	4
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
22. Existe conflictos entre los diferentes departamentos				
23. Existe conflictos con su jefe inmediato				
24. Hay conflictos entre compañeros				
25. Trabaja solo para evitar conflictos				

FACTORES PERSONALES				
Capacidad Profesional	1	2	3	4
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
26. Puede manejar adecuadamente su carga de trabajo				
27. Se siente capaz de resolver cualquier tarea que se le asigne				
28. Puede resolver problemas en su trabajo				
29. Supera las expectativas que tiene su jefe sobre su desempeño				


Motivación	1	2	3	4
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
30. Se encuentra motivado para realizar sus labores				
31. Sus jefes se muestran interesados por el trabajo que realiza				
32. Se esfuerza mucho para desarrollar eficientemente su trabajo				

FACTORES PROPIOS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL				
Satisfacción	1	2	3	4
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
33. Se siente satisfecho con el sueldo				
34. El tipo de trabajo que realiza es de su agrado				
35. Se siente cómodo con sus compañeros				
36. Se siente a gusto con la relación que posee con sus jefes y superiores				

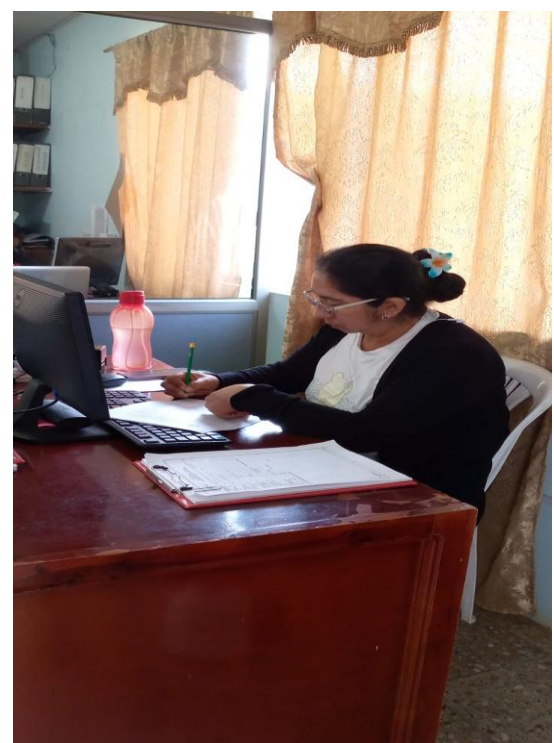
Estrés	1	2	3	4
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
37. El ambiente de trabajo le produce estrés				
38. Cuando se le asigna un trabajo bajo presión se estresa fácilmente				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

11.2 Anexo 2. Formato de Entrevista

	Universidad Nacional de Loja Facultad Jurídica, Social y Administrativa Carrera de Administración Pública
GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN PINDAL.	
<p>La presente entrevista se encuentra enfocada en obtener una comprensión integral de la gestión de recursos humanos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, dirigida al director de Talento Humano. Con el objetivo de Explorar las políticas, prácticas y desafíos actuales relacionados con el clima laboral, así como identificar oportunidades para mejorar la eficiencia y el bienestar del personal en el contexto municipal.</p>	
1	¿Las condiciones físicas (luz, temperatura, ruido, ventilación, limpieza y mantenimiento, instalaciones y espacio físico) del GAD Municipal del Cantón Pindal son las adecuadas para el personal que labora en su institución?
2	¿Considera usted que la mayoría del personal que labora en la institución tiene una preparación adecuada?
3	¿Cómo califica usted la relación con sus subordinados?
4	¿Considera usted importante la forma de trabajo en equipo entre diferentes departamentos?
5	¿Usted reconoce y valora el esfuerzo de trabajadores y funcionarios que más se ha destacado durante el año? ¿De qué manera lo hace?
6	A nivel general, ¿cómo la máxima autoridad de la institución hace notar su liderazgo?
7	¿Desde su perspectiva, considera que existe un buen compañerismo entre todo el equipo de trabajo?
8	¿Existe una comunicación adecuada entre la máxima autoridad y sus colaboradores?
9	¿Qué tipo de reacciones se evidencian en los colaboradores cuando se les propone realizar nuevas actividades?
10	De las decisiones que usted ha tomado hasta ahora, ¿Cómo cree que se ha visto afectado el clima laboral?

11.3 Anexo 3. Evidencias del trabajo realizado para la recopilación de información





Nota: Las imágenes muestran el proceso de aplicación de instrumentos, mediante el cual se obtuvo la información necesaria para cumplir con los objetivos de la investigación.
Fuente: Elaborado por la investigadora.

11.4 Anexo 4 Resultado de Excel del Alpha de Cronbach

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
71		0,41	0,60	0,54	0,52	0,44	0,49	0,57	0,36	0,69	0,75	
72												
73												
74												
75												
76												
77												
78												
79												
80												
81												
82												
83												

# de items/preguntas en el cuestionario	K	38
Sumatoria de la varianza de cada item/pregunta	$\sum Si^2$	20,27
Varianza total del instrumento	Sr^2	128,43
alfa de cronbach	α	0,86

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{S_T^2} \right]$$

Nota: La presente imagen muestra el resultado del cálculo de la prueba del alpha de cronbach. Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas a los servidores públicos.

11.5 Anexo 5. Valoración de los Factores con Pesos

	A	B	C	D	E	F	G	H
85			Sumatoria/ Número De Ítems					
86			Promedio					
87								
88			Valoración de los factores físicos con pesos					
89			Descripción	Promedio	Porcentaje			
90			Factores físicos	2,97	59%			
91			Factores estructurales	2,80	56%			
92			Factores interpersonales o de ambiente social	3,24	65%			
93			Factores Personales	3,49	70%			
94			Factores propios del comportamiento organizacional	3,09	62%			
95			PROMEDIO GENERAL	3,12	62%			
96								
97								
98								

Nota: Datos obtenidos de la tabla 18 del resumen general de factores, alineados con el rango de valoración por pesos otorgado a cada factor. Elaborado por la autora.

11.6 Anexo 6. Certificado de Traducción

CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN

Yo, Eduardo Alexander Vargas Romero, con número de cédula 1104605454 y con título de Licenciado en Ciencias de la Educación, Mención Inglés, registrado en el SENESCYT con número 1031-15-1437415

CERTIFICO:

Que he realizado la traducción de español al idioma Inglés del resumen del presente trabajo de integración curricular denominado "DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN PINDAL, AÑO 2023" de autoría Diana Cecibel Montesdeoca Montesdeoca, portadora de la cédula de identidad, número 1105926768, estudiante de la carrera de Administración Pública, Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, siendo el mismo verdadero y correcto a mi mejor saber y entender.

Es todo en cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso del presente en lo que se creyera conveniente.



Mgtr. Eduardo Alexander Vargas Romero

C.I. 1104605454

Registro del SENESCYT: 1031-15-1437415

11.7 Anexo 7. Designación de Director del Trabajo de Integración Curricular



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

ADMINISTRACION PÚBLICA
FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

Presentada el día de hoy, 27 de noviembre de 2023, a las 11 horas 08 minutos. Lo certifica, la Secretaria Abogada de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la UNL.



LEONARDO RAMIRO
VALDIVIESO
JARAMILLO

Dr. Leonardo Ramiro Valdivieso Jaramillo Mg. Sc
SECRETARIO ABOGADO ENCARGADO DE LA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

Loja, 27 de noviembre de 2023, a las 17 horas 15 minutos Atendiendo la petición que antecede, de conformidad a lo establecido en el **Art. 228 Dirección del trabajo de Integración curricular o de titulación**, del Reglamento de Régimen Académico de la UN vigente; una vez emitido el informe favorable de estructura, coherencia y pertinencia del proyecto, se designa a la **ING. TANIA ELIZABETH PATIÑO CALDERÓN, MG. SC.**, Docente de la Carrera de **ADMINISTRACION PUBLICA** de la Facultad Jurídica Social y Administrativa, como **DIRECTORA del Trabajo de Integración Curricular o Titulación**, titulado: **"DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN PINDAL, AÑO 2023."**, de autoría del Sr/Srta. **DIANA CECIBEL MONTESDEOCA MONTESDEOCA**,. Se le recuerda que conforme lo establecido en el Art. 228 antes mencionado. Usted en su calidad de director del trabajo de integración curricular o de titulación *"será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación"*. **NOTIFIQUESE para que surta efecto legal.**



FIRMADO DIGITALMENTE POR:
JIMMY WILFRIDO
JUMBO
VALLADOLID

Ing. Jimmy Wilfrido Jumbo Valladolid MAE
DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION PÚBLICA

Loja, 28 de noviembre de 2023, a las 10H00, Notifiqué con el decreto que antecede a la **ING. TANIA ELIZABETH PATIÑO CALDERÓN, MG. SC.**, para constancia suscriben:

TANIA ELIZABETH
PATINO
CALDERON

Firmado digitalmente por
TANIA ELIZABETH
PATINO CALDERON

Ing. Tania Elizabeth Patiño Calderón, Mg. Sc
ASESOR/A DEL PROYECTO



LEONARDO RAMIRO
VALDIVIESO
JARAMILLO

Dr. Leonardo Ramiro Valdivieso Jaramillo Mg. Sc
SECRETARIO ABOGADO (E) FJSA

Elaborado por: Ing. Paulina Ullauri Paladines
C.C. Sr/Srta Diana Cecibel Montesdeoca Montesdeoca,
Expediente De Estudiante

PAULINA
MARIANELA
ULLAURI
PALADINES


Firmado digitalmente
por PAULINA
MARIANELA ULLAURI
PALADINES
Fecha: 2023.11.27
16:35:13 -0500'

C TLF. 072545114
Ciudad Universitaria "Guillermo" - Sector La Argelia - Loja - Ecuador



Escaneado con CamScanner

11.8: Anexo 8. Solicitud al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal



Loja, 07 de diciembre de 2023

Sr.
Julio Vismar Guerrero Vera
Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo unido al deseo de éxitos en las funciones a usted encomendadas, al mismo tiempo me dirijo a usted para solicitarle la debida autorización para que la Srta. Diana Cecibel Montesdeoca Montesdeoca, con C.I. 1105926768, estudiante de la Carrera de Administración Pública de la Universidad Nacional de Loja, con fines de titulación, pueda desarrollar su trabajo de integración curricular (TIC) en el GAD Municipal del Cantón Pindal, el proyecto se denomina "Diagnóstico del Clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, año 2023".

Así mismo, me permito indicar que los resultados obtenidos del proyecto serán previamente socializados con los directivos de la institución.

Seguros de contar con su autorización, desde ya le anticipo mi más sincero agradecimiento de consideración y estima.

Atentamente,

TANIA
ELIZABETH
PATINO
CALDERÓN

Firmado digitalmente por
TANIA ELIZABETH
PATINO
CALDERÓN

Ing. Tania Elizabeth Patiño
Calderón, Mg. Sc.

**DIRECTORA DEL TRABAJO DE
INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Ciudad Universitaria "Guillermo Falconí Espinosa"
Casilla letra "S", Sector La Argeila - Loja - Ecuador

Educamos para Transformar