



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA
ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

**TÍTULO:
LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE SANTA ELENA AÑO 2023.**

TRABAJO DE TITULACIÓN
Previo a la obtención del grado académico de
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**AUTOR:
Ing. Miguel Ángel Díaz Zurita**

**TUTOR:
Mgtr. William Alberto Caiche Rosales**

**Santa Elena – Ecuador
2024**

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA
ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

**LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE SANTA ELENA
AÑO 2023.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de:

MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

MODALIDAD: INFORME DE INVESTIGACIÓN

AUTOR:

Ing. Miguel Ángel Díaz Zurita

TUTOR:

Mgtr. William Alberto Caiche Rosales

**Santa Elena – Ecuador
2024**

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación es dedicado por Miguel Díaz a todos aquellos cuyas enseñanzas, apoyo incondicional y sabiduría inquebrantable han desempeñado un papel fundamental en el transcurso de la realización de esta tesis. Se extiende un especial reconocimiento a los maestros y mentores que, con paciencia y dedicación, brindaron su guía invaluable.

Asimismo, se honra a mi familia cuyo amor constante actuó como motor impulsor a lo largo de este proceso. Además, se agradece a mis amigos, cuyo aliento permanente sirvió como faro en los momentos de incertidumbre.

En virtud de sus notables contribuciones, este trabajo es presentado con humildad, representando un testimonio eterno de gratitud hacia su presencia significativa en este viaje de adquisición de conocimiento y desarrollo personal.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, extiendo mi gratitud al asesor académico, Eco. William Caiche, por su guía experta, paciencia y apoyo constante a lo largo de dicho arduo proceso. Los valiosos conocimientos y consejos proporcionados resultaron fundamentales para otorgar forma y dirección a la presente investigación.

También, expresar un sincero agradecimiento a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, institución que proporcionó los recursos necesarios y un ambiente propicio para llevar a cabo la presente investigación. La disponibilidad de la biblioteca y el acceso a bases de datos resultaron esenciales en la recopilación de información relevante para el estudio.

Finalmente, agradezco a mi familia, cuyo inquebrantable apoyo emocional y comprensión a lo largo de todo este proceso resultaron fundamentales. Las palabras de aliento y el constante respaldo funcionaron como un motor crucial para superar los desafíos y alcanzar la culminación de esta tesis.

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de ag signado con RESOLUCIÓN No. **COF 17-03-2023-006** del 17 de marzo del 2023 del trabajo de titulación, bajo la opción proyecto de investigación, denominado “**LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE SANTA ELENA AÑO 2023**”, elaborado por el Ing. Miguel Díaz, previo a la obtención del grado académico de Magíster en Administración Pública, del Instituto de Postgrado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, del PAO 2022-1, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, por la cual apruebo el proyecto de investigación.

Atentamente,



Mgtr. William Alberto Caiche Rosales

TUTOR

TRIBUNAL DE GRADO



Mgtr. Paola Pucha Medina
COORDINADORA PROGRAMA

Mgtr. Gladys Vélez García
DOCENTE ESPECIALISTA 1



Mgtr. Divar Castro Loor
DOCENTE ESPECIALISTA 2

Mgtr. William Caiche Rosales
TUTOR

Ab. María Rivera González, Mgtr.
SECRETARIA GENERAL

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

El presente Trabajo de Titulación titulado “**LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE SANTA ELENA AÑO 2023**” y elaborado por el **Ing. Miguel Díaz Zurita**, declara que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica educativa de la Administración Pública.

Transferencia de derechos autorales.

"El contenido del presente Trabajo de Titulación es de mi responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena".



firmado electrónicamente por:
**MIGUEL ANGEL DIAZ
ZURITA**

Ing. Miguel Ángel Díaz Zurita


AUTOR



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS INSTITUTO DE
POSTGRADO

CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO

En calidad de tutor del informe de investigación “**LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE SANTA ELENA AÑO 2023**”, elaborado por el maestrante **Ing. Miguel Díaz Zurita** egresado de la Maestría de Administración Pública, Cohorte III, de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Magister en Administración Pública, me permito a declarar que una vez analizado anti-plagio COMPILATIO, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente proyecto ejecutado, se encuentra con el 3% de la estimación permitida, por lo consiguiente se procede a emitir el presente informe. Adjunto reporte de similitud.

 CERTIFICADO DE ANÁLISIS magister		
TESIS MIGUEL DÍAZ 2-10-2023		
3% Similitudes		3% Texto entre comillas < 1% similitudes entre comillas < 1% Idioma no reconocido
Nombre del documento: TESIS MIGUEL DÍAZ 2-10-2023.docx ID del documento: 34f36d1693629f5fe287b532a72ade579930fdb4 Tamaño del documento original: 1,23 MB	Depositante: WILLIAM ALBERTO CAICHE ROSALES Fecha de depósito: 2/10/2023 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 2/10/2023	Número de palabras: 19.221 Número de caracteres: 126.543



Firmado electrónicamente por:
WILLIAM ALBERTO
CAICHE ROSALES

Mgtr. William Alberto Caiche Rosales

TUTOR

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO	IV
APROBACIÓN DEL TUTOR	VI
TRIBUNAL DE GRADO	VII
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD.....	VIII
CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO	IX
ÍNDICE.....	X
LISTA DE TABLAS	XII
LISTA DE FIGURAS	XIII
RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN.....	1
Planteamiento del problema	5
Formulación del problema	6
Sistematización del problema	6
Objetivos.....	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos	7
Justificación.....	7
Teórica	7
Metodológica	7
Práctica.....	8
Planteamiento hipotético	8
Hipótesis	8
Variables	8
Resultados esperados.....	8
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	9
1.1 Antecedentes.....	9
1.2 Satisfacción laboral.....	10
1.1.1 Motivación	11
1.1.2 Entorno.....	13
1.1.3 Clima laboral.....	14

1.3	Gestión administrativa.....	16
1.1.4	Planeación	17
1.1.5	Organización	19
1.1.6	Ejecución.....	20
CAPÍTULO 2. MARCO METODOLÓGICO.....		22
2.1	Tipo de investigación.....	22
2.2	Diseño de la investigación.....	22
2.3	Población	23
2.4	Muestra	23
2.4.1.	Tipo de muestreo	25
2.5	Métodos y técnicas	25
CAPÍTULO 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN		26
3.1	Resultados.....	26
3.1.1	Observación.....	26
3.1.2	Entrevista.....	27
3.1.3	Encuesta	29
3.1.4	Validación de hipótesis	60
CAPÍTULO 4. PROPUESTA		67
4.1	Título	67
4.2	Prólogo.....	67
4.3	Diagnóstico.....	67
4.4	Objetivos.....	68
4.4.1	Objetivo general	68
4.4.2	Objetivos específicos.....	68
4.5	Estrategias.....	68
4.6	Actividades	55
4.7	Resultados propuestos	59
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		60
Conclusiones.....		60
Recomendaciones		62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		63
ANEXOS		66

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Resultados obtenidos de la entrevista.....	28
Tabla 2 Resultados estadísticos de la pregunta 1.....	29
Tabla 3 Resultados estadísticos de la pregunta 2.....	31
Tabla 4 resultados estadísticos de la pregunta 3.....	32
Tabla 5 Resultados estadísticos de la pregunta 4.....	36
Tabla 6 Resultados estadísticos de la pregunta 5.....	37
Tabla 7 Resultados estadísticos de la pregunta 6.....	39
Tabla 8 Frecuencias de los reconocimientos	40
Tabla 9 Frecuencias de los tipos de capacitaciones.....	41
Tabla 10 Resultados estadísticos de la pregunta 9.....	43
Tabla 11 Resultados estadísticos de la pregunta 10.....	44
Tabla 12 Resultados estadísticos de la pregunta 11.....	45
Tabla 13 Resultados estadísticos de la pregunta 12.....	46
Tabla 14 Resultados estadísticos de la pregunta 13	47
Tabla 15 Resultados estadísticos de la pregunta 14.....	48
Tabla 16 Resultados estadísticos de la pregunta 15.....	50
Tabla 17 Resultados estadísticos de la pregunta 16.....	51
Tabla 18 Resultados estadísticos de la pregunta 17	54
Tabla 19 Resultados estadísticos de la pregunta 18.....	57
Tabla 20 Cruce de variables del estrés y relaciones laborales.....	61
Tabla 21 Resultados de la prueba de Chi-cuadrado del estrés y relaciones laborales.....	62
Tabla 22 Cruce de variables de la señal del sistema y desempeño individual.	62
Tabla 23 Resultados de la prueba de Chi-cuadrado de la señal del sistema vs desempeño individual.....	63
Tabla 24 Cruce de variables de los recursos limitados vs orden cronológico.....	64
Tabla 25 Resultados de la prueba de Chi-cuadrado de los recursos limitados vs orden cronológico.....	64
Tabla 26 Cruce de variables del trabajo en equipo y asignación de supervisores.....	65
Tabla 27 Resultados de la prueba de Chi-cuadrado del trabajo en equipo y asignación de supervisores.	66
Tabla 28 Matriz de operacionalización de la variable de la variable dependiente	66
Tabla 29 Matriz de operacionalización de la variable independiente	67

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Parámetros que influyen en la satisfacción laboral	11
Figura 2	Necesidades que intervienen en la motivación laboral	12
Figura 3	Factores y comportamientos del clima laboral.....	15
Figura 4	Gestión administrativa de diferentes autores	17
Figura 5	tapas de la planeación.....	18
Figura 6	Efectividad en resultados obtenidos.....	18
Figura 7	Eficacia en cumplimiento de objetivos	21
Figura 8	Cálculo del tamaño de la muestra	24
Figura 9	Porcentajes de la importancia de la señal en el sistema	29
Figura 10	Porcentajes sobre la importancia de los recursos limitados	30
Figura 11	Porcentajes sobre la reducción del cansancio	31
Figura 12	Porcentajes sobre la reducción del estrés	32
Figura 13	Porcentajes del incremento de trabajo en equipo.....	33
Figura 14	Porcentajes de la reducción del recargo de actividades	34
Figura 15	Porcentajes del gasto necesario de materiales.....	35
Figura 16	Porcentajes de actividades con control del tiempo	36
Figura 17	Porcentajes sobre el nivel de importancia del envío de asignaciones.....	37
Figura 18	Resultados estadísticos del nivel de satisfacción de los trabajadores.....	38
Figura 19	Porcentajes de la satisfacción sobre el trabajo desempeñado.....	39
Figura 20	Porcentajes de los tipos de reconocimientos.....	40
Figura 21	Porcentajes del tipo de capacitaciones para los trabajadores.....	42
Figura 22	Porcentajes de la importancia de supervisores y asesores.....	43
Figura 23	Porcentajes del cumplimiento de objetivos.....	44
Figura 24	Porcentajes de las relaciones laborales entre servidores públicos a nivel directivo.....	45
Figura 25	Porcentajes de la relación con el personal directivo	46
Figura 26	Porcentajes de las relaciones laborales entre trabajadores internos	48
Figura 27	Porcentajes sobre el estado de los trabajadores con la distribución del espacio.....	49
Figura 28	Porcentajes de las nuevas atribuciones en beneficio de la remuneración económica.....	50
Figura 29	Porcentajes sobre el compromiso con valores y objetivos.....	52
Figura 30	Porcentajes sobre la reducción de errores en la ejecución de actividades.....	53
Figura 31	Porcentajes sobre la flexibilidad de horarios	53
Figura 32	Porcentajes sobre el desempeño individual de los trabajadores.....	55
Figura 33	Porcentajes del cumplimiento de los resultados obtenidos con los esperados	56
Figura 34	Porcentajes de la adquisición de experiencia en el puesto	56
Figura 35	Porcentajes de la existencia de capacitaciones continuas	58
Figura 36	Porcentajes de las oportunidades de ascenso en los trabajadores	59
Figura 37	Porcentajes del desarrollo profesional.....	59
Figura 38	Distribución del Chi-cuadrado para el área derecha del valor crítico	60
Figura 39	Ficha de observación.....	68
Figura 40	Árbol del problema	69

La satisfacción laboral y la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena año 2023

Autor: Ing. Miguel Ángel Díaz Zurita

Tutor: Mgtr. William Alberto Caiche Rosales

RESUMEN

La satisfacción laboral es un tema ampliamente investigado debido a que las personas se ven influenciadas por el estado de ánimo que adquieren en los establecimientos de trabajo y condiciones del medio como los compañeros de trabajo, el entorno y factores de la salud. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general, evaluar la relación existente entre las variables satisfacción laboral y la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena por medio de la comprobación de la hipótesis con el software SPSS. La metodología se fundamentó del método hipotético-deductivo con la investigación de campo, se emplearon los instrumentos de ficha de observación estructurada en las instalaciones de la entidad y una entrevista en profundidad para la definición de los problemas donde se determinó la presencia de estrés, falta de recursos materiales y poca asignación de supervisores; también, se aplicó 180 encuestas a los trabajadores internos. En cuanto a los resultados, se obtuvo que, si existe una relación entre la satisfacción laboral y gestión administrativa, en consecuencia, se definió una propuesta con estrategias de reconocimiento laboral, crecimiento profesional, capacitaciones para los aspectos de la salud y atribuciones para el gobierno central.

Palabras claves: Satisfacción laboral, gestión administrativa, Estrés, Asignación de supervisores, Recursos materiales limitados.

**Job satisfaction and administrative management of the Provincial Decentralized
Autonomous Government of Santa Elena in 2023**

Author: Ing. Miguel Ángel Díaz Zurita
Tutor: Mgtr. William Alberto Caiche Rosales

ABSTRACT

Job satisfaction is a widely researched topic because people are influenced by the state of mind they acquire in work establishments and environmental conditions such as coworkers, the environment and health factors. The present research work has as a general objective, to evaluate the relationship between the variables job satisfaction and the administrative management of the Provincial Decentralized Autonomous Government of Santa Elena by means of the verification of the hypothesis with the SPSS software. The methodology was based on the hypothetical deductive method with field research, the structured observation sheet instruments were used in the entity's facilities and an in-depth interview to define the problems where the presence of stress, lack of material resources and little assignment of supervisors; Also, 180 surveys were applied to internal workers. Regarding the results, it was obtained that if there is a relationship between job satisfaction and administrative management, consequently a proposal was defined with job recognition strategies, professional growth, training for health aspects and attributions for the central government.

Keywords: Job satisfaction, administrative management, Stress, Assignment of supervisors, Limited material resources.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral a nivel mundial se ha convertido en un tema importante debido a que es considerado un factor clave del desarrollo general de la vida, debido a que es una etapa fundamental que todo ser humano experimenta y por la cantidad de tiempo en el trabajo. Según Nadeem, (2023) las estadísticas de la satisfacción son:

En un equilibrio entre el trabajo y la vida personal que se realizó el 2021 se obtuvo un 51%, donde destacaron que los elementos cruciales de la satisfacción laboral son las oportunidades de crecimiento profesional, ética y valores; de los cuales, el 60% considera que el compañerismo influye en la satisfacción laboral, el 57% consideran que los trabajos en remota mejora la satisfacción y el 32.9% de los desarrolladores de todo el mundo se encuentran satisfechos con el trabajo. Por otra parte, el 80% de las mujeres han considerado de gran importancia la satisfacción personal sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y los hombres categorizaron en un 62%. Además, la satisfacción laboral es diferente en cada país, los países con mayor satisfacción son México con 85%, Estados Unidos con 78% China y Reino Unido con 74% y los de menor satisfacción está Japón con 42% y los países de la Unión Europea en 21.6%. (pág. 1)

En esta premisa se puede identificar que los factores que contribuyen a la satisfacción laboral son el compromiso, crecimiento profesional y las relaciones positivas entre los compañeros de trabajo en todo el mundo.

La satisfacción laboral es un tema contractual que corresponde al bienestar de los trabajadores respecto al entorno y condiciones del medio laboral. Según Gestión Rh (2020), “La mejora de la calidad del trabajo resulta esencial para el bienestar del empleado y el desarrollo de la capacidad productiva de cada nación, en un mundo globalizado donde la competitividad siempre va en aumento” (pág. 3). De este modo, en todo el mundo se han realizado diferentes investigaciones que les ha permitido identificar que existen relaciones diferentes de motivación debido a que cuando existe mayor motivación los trabajadores son más productivos, trabajan en equipo y se adaptan de manera efectiva a los cambios.

Para el contexto de Ecuador referente a la satisfacción laboral Ayala y Lescano (2019), realizó la investigación “Determinantes de la satisfacción laboral en el Ecuador” que fue realizada porque en el año 2018 el INEN determinó que 28% de la población ecuatoriana presentó insatisfacción laboral debido a las jornadas de trabajo extensas correspondiente a personas de educación primaria y secundaria. Por tal razón, definieron como objetivo general identificar los determinantes en la satisfacción laboral de los ecuatorianos, a través de la estimación de un modelo probit ordenado y usando los datos de la ENEMDU, con el fin de proporcionar información que ayude al diseño de políticas que busquen mejorar las condiciones de empleo y de esta forma la satisfacción laboral. La metodología que implantaron fue de tipo correlacional, descriptiva y bibliográfica. De este modo, determinaron que las características individuales como el género y el nivel de educación se relacionan positiva y significativamente con el reporte de la satisfacción laboral; además, mencionan que se generan problemas de salud por las actividades desarrolladas en el trabajo reducen los altos niveles de satisfacción laboral.

La gestión administrativa en el Ecuador tiene su origen desde la época del incario en el año de 1470 a 1533, donde se encontraron formas primarias de organización de los asentamientos indígenas y se caracterizaron por la simplicidad de un sistema autóctono de valores, en este periodo se definieron cambios organizativos pero no lograron subyugar todos los pueblos del territorio nacional; luego, surgió la época colonial en el año de 1534 a 1593, donde el gobierno de América fue constituido por órganos creados por la corona para administrar las riquezas de los pueblos, aspectos políticos, jurídicos y moral, de este modo el Real y Supremo Consejo de Indias fue el órgano de última instancia para el tema político-social y la Casa de Contratación como el órgano superior para la metería económico financiera; posteriormente, se desarrolló la época republicana se desarrolló en el año de 1830 a 1895 y que se sustentó en el estilo de los gobiernos, con la característica que en contados y cortos períodos tenían cierta preocupación para analizar y resolver los problemas administrativos y por vincular a la administración pública, dentro de la misma también surgió la evolución del papel del estado para el desarrollo del concepto socio-político y se mantuvo una limitación por la preservación de la seguridad, mantenimiento del orden interno, manejo de las relaciones externas y finanza públicas (Peñaherrera, 2007).

Los nuevos enfoques de la administración se han acoplado a los constantes cambios del ritmo creciente de la innovación y por esto, es fundamental que la administración se desarrolle como una herramienta para generar impacto en las organizaciones a fin de optimizar y satisfacer los resultados en la sociedad moderna. Según Chiavenato (2018):

Probablemente, el foco principal de la teoría administrativa se está redireccionando hacia la mejora de la calidad de vida dentro y fuera de las organizaciones. Sea en los aspectos relacionados con la comodidad física y psicológica, con la satisfacción personal de cada individuo, con la transformación de la actividad laboral individual y solitaria en un trabajo de equipo integrado socialmente, con la adopción de aspectos éticos y de responsabilidad social, la administración de hoy, sin duda, es completamente diferente de la de ayer, y ciertamente será distinta a la que existirá mañana. (pág. 396)

Por tal razón, las investigaciones deben ir ligadas en la determinación de la satisfacción laboral con las gestiones administrativas para conocer el comportamiento y actitud del personal directivo de la empresa y los compañeros de trabajo; además, el rendimiento de los trabajadores depende de las oportunidades de crecimiento y capacitación.

Saavedra y Delgado (2020), desarrollaron el tema “Satisfacción laboral en la gestión administrativa” y definieron como objetivo caracterizar la satisfacción laboral de la gestión administrativa mediante un diseño no experimental; la metodología que emplearon fue de tipo descriptiva con revisión sistemática a nivel de México e Internacional y se seleccionaron con el muestreo por conveniencia o intencional no probabilístico; los resultados reflejan que los trabajadores no se sienten satisfechos por las bajas remuneraciones y ambientes inadecuados por la falta de liderazgo; además, mencionaron que la gestión administrativa requiere de estrategias que mejoren los procesos de la organización, control y planificación para que se centralicen en los colaboradores, también, resaltan que recursos humanos debe tomar acciones para reconocer y motivar el desempeño de cualquier entidad que involucren trabajadores.

La satisfacción laboral tiene antecedentes desde el año 1976, para esa época escribieron alrededor de tres mil artículos lo cual lo convirtió en uno de los temas de mayor relevancia. Según Gruneberg (1979):

La mayoría de las personas pasan gran parte de su vida laboral en el trabajo, por lo

que la comprensión de los factores que intervienen en la satisfacción laboral es relevante para mejorar el bienestar de un gran número de personas en un aspecto importante de sus vidas. Otra razón importante para investigar la satisfacción laboral es la creencia de que aumentar la satisfacción laboral aumentará la productividad y, por lo tanto, la rentabilidad de las organizaciones. (pág. 5)

De este modo, investigar la satisfacción laboral permite comprender la relevancia de los factores que intervienen en la satisfacción laboral para mejorar el bienestar de un gran número de personas en un aspecto importante para sus vidas.

Mahdi y otros (2021), realizaron la investigación “El rol de la satisfacción laboral en el desarrollo del desempeño administrativo y la creatividad: un estudio empírico en Irak”, donde definieron como objetivo, determinar la satisfacción laboral entre los empleados, la creatividad del ambiente laboral y la influencia en el desempeño administrativo. La metodología del estudio que involucraron corresponde a datos de revisión de la literatura, en cuanto a la muestra, seleccionaron aleatoriamente 77 individuos y como instrumento de recopilación emplearon entrevistas y encuestas. Posteriormente, aplicaron métodos estadísticos para el análisis mediante el software SPSS; finalmente, los resultados que obtuvieron mostraron la validez de las hipótesis de que la satisfacción laboral provoca una influencia positiva en el desarrollo de la creatividad de los empleados, además, las medias y las desviaciones estándares, revelaron la tendencia de los encuestados a aceptar las dimensiones de la satisfacción laboral, como el crecimiento profesional, la motivación, el clima laboral y el rendimiento de las tareas funcionales.

A continuación, se detalla los capítulos que se han planificado para la ejecución de la presente investigación, estos son:

Capítulo 1, corresponde al marco teórico y consiste en detallar los fundamentos de la satisfacción laboral en referencia a los aspectos de motivación, entorno y clima laboral; además, la gestión administrativa en referencia a los aspectos de planeación, organización y ejecución.

Capítulo 2, corresponde al marco metodológico donde se define el diseño de la investigación para el desarrollo de la problemática y los instrumentos de estudio para los trabajadores internos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.

Capítulo 3, corresponde a los resultados y análisis, de igual manera se comprobarán las hipótesis mediante el software SPSS.

Finalmente, se presentarán las conclusiones y recomendaciones del caso de estudio y la propuesta en base a los resultados obtenidos para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.

Planteamiento del problema

De acuerdo con Domenech (2022) la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, en la actualidad el desarrollo de los trámites y los servicios comunitarios no se han logrado atender en su totalidad las solicitudes en un tiempo óptimo.

Además, con la entrevista en profundidad que se realizó a la vice prefecta del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena el día 07 de mayo de 2023 se pudo confirmar que existen ciertas falencias en los procesos, debido a que el problema que actualmente existe sucede en todos los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales del Ecuador y corresponde a la impuntualidad del gobierno central en el envío de las asignaciones y eso genera un impacto en la gestión administrativa y financiera; por lo tanto, va a existir una limitante con los recursos económicos para la adquisición de materiales. También, se hace énfasis a la falta de profesionales de las áreas sociales y psicológicas o con estrategias y herramientas necesarias para la parte emocional y mental de los trabajadores que les permitan evaluar mediante una planificación a más de 600 trabajadores que actualmente existen. Otro factor que también se menciona respecto a la satisfacción laboral es las opiniones que existen para ciertos servidores públicos que inciden en el trato y por ende en el resultado final de la problemática.

Además, en la investigación preliminar que se realizó el 22 de abril de 2023 mediante una ficha de observación detallada en el Anexo B, se logró identificar que en algunas ocasiones había la pérdida de la señal del sistema, lo cual ocasiona errores en la ejecución de las actividades ya que los trabajadores se encuentran manipulando los ordenadores y en ciertas ocasiones los documentos no se recuperan, toca repetir el procedimiento o se eliminan. También, se determinó que en algunas oficinas los recursos materiales son limitados donde los trabajadores se ven en la obligación de solicitar al personal de bodega los recursos faltantes y de este modo no se estaría afectando al orden cronológico definido para cada trabajador, debido a que existe un movimiento considerable para el procesamiento de los trámites de la ciudadanía en las oficinas.

También, se pudo observar que en el desarrollo de actividades de pequeña y gran escala existe poca asignación de supervisores y/o asesores en las distintas áreas, por lo tanto,

existen recargo de actividades para algunos trabajadores porque cada área realiza de manera independiente las actividades y las solicitudes que emite la ciudadanía no es de manera equitativa.

Por otra parte, ciertos trabajadores internos presentan manifestaciones de cansancio leve esto puede ser asociado a los factores identificados anteriormente y como efecto surge la falta de trabajo en equipo lo que ocasiona el estrés en el área laboral. Con base a lo mencionado, existen dificultades para solventar los problemas de satisfacción laboral.

Y toda esta situación nos conduce a formular la siguiente pregunta:

¿Cómo está la satisfacción laboral y la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena año 2023?

Formulación del problema

¿Cómo afecta el estrés en la satisfacción laboral de los trabajadores con la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, año 2023?

Sistematización del problema

¿Cómo afecta la pérdida de la señal en el sistema en la satisfacción laboral de los trabajadores con la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, año 2023?

¿Cómo afecta los recursos materiales limitados en la satisfacción laboral de los trabajadores con la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, año 2023?

¿Cómo afecta la poca asignación de supervisores y asesores en la satisfacción laboral de los trabajadores con la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, año 2023?

Objetivos

Objetivo general

Evaluar la relación existente entre las variables satisfacción laboral y la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena por medio de la comprobación de la hipótesis con el software SPSS.

Objetivos específicos

- Determinar cómo afecta la pérdida de la señal en el sistema a la satisfacción laboral de los trabajadores con la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, año 2023.
- Establecer cuál es el efecto de los recursos materiales limitados en la satisfacción laboral de los trabajadores con la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, año 2023.
- Describir cómo afecta la poca asignación de supervisores y asesores en la satisfacción laboral de los trabajadores con la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, año 2023.
- Valorar el diseño de una propuesta para mejorar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores con la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, año 2023

Justificación

Teórica

La presente investigación se realiza con la finalidad de proporcionar conocimiento adicional al existente acerca de la satisfacción laboral de los trabajadores correspondiente las entidades públicas y privadas con la gestión administrativa existente; de este modo, los resultados que se obtengan sirven de fundamento para plantear en una propuesta que involucren diferentes variables e indicadores para que los trabajadores desarrollen las funciones con eficiencia, eficacia y efectividad. Por otra parte, se involucran las consideraciones teóricas, debido al fundamento de investigación científica, de manera indirecta la parte económica por el aprovechamiento del tiempo de ejecución con la gestión administrativa actual.

Metodológica

En la presente investigación se emplearán los instrumentos de encuesta a los trabajadores de oficina y entrevistas al personal directivo del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Santa Elena, para evaluar la situación actual de la satisfacción laboral con la gestión administrativa; además, se implementará el software SPSS para el análisis de las encuestas y de esta manera medir la relación entre las variables con la comprobación de las hipótesis, debido a que permite convertir las respuestas de carácter cualitativo a cuantitativo; posteriormente, se elaborará una propuesta de solución a problemas identificados.

Práctica

La investigación planteada se realiza debido a que existe la necesidad de solventar problemas que involucran la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Santa Elena, mediante la investigación de campo y que a su vez permitan definir estrategias en la propuesta para lograr una mejor satisfacción laboral. Adicionalmente, la importancia de este estudio se direcciona a resolver la problemática de la demora en la ejecución de actividades internas y externas, optimizar los tiempos de respuesta hacia las solicitudes de los habitantes de la provincia de Santa Elena y garantizar la eficacia teniendo en consideración las buenas prácticas para la satisfacción laboral.

Planteamiento hipotético

Hipótesis

Hipótesis Nula: No existe relación entre la satisfacción laboral de los trabajadores con la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, año 2023.

Hipótesis alternativa: Existe relación entre la satisfacción laboral de los trabajadores con la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, año 2023.

Variables

Variable dependiente: Satisfacción laboral.

Variable independiente: Gestión administrativa.

Resultados esperados

Con la ejecución de la investigación se pretende analizar la satisfacción laboral y la gestión administrativa para el desarrollo de actividades del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena año 2023, mediante la ejecución encuestas dirigida a los trabajadores; además, se determinará la influencia de la variable independiente y dependiente con el software SPSS, que posteriormente se validan las hipótesis. Consecuentemente, con los resultados que se obtengan de la satisfacción laboral, se diseñará una propuesta que permita incrementar la satisfacción laboral con la gestión administrativa que actualmente se maneja. Por otra parte, se espera que la investigación sirva de complemento para la mejora de la satisfacción laboral y permite definir nuevas estrategias de investigación enfocadas a la situación de los trabajadores de cualquier entidad. Por otro lado, las mejoras que se apliquen a cualquier entidad tienen efectos positivos en cuanto al procesamiento de los trámites, aprovechamiento del tiempo y optimización de los recursos económicos.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

Thant y Chang (2021), desarrollaron el artículo “Determinantes de la satisfacción laboral de los empleados públicos en Myanmar: enfoque en la teoría de dos factores de Herzberg” en Birmania para examinar la satisfacción laboral y los factores de insatisfacción de los empleados del gobierno en Myanmar. Para ello definieron una muestra de 226 empleados públicos del Ministerio de Asuntos Fronterizos fue seleccionada al azar y entrevistada para el estudio, como instrumento de la investigación realizaron la entrevista y para el procesamiento de los datos cualitativos emplearon el software Nvivo 12. Posteriormente, aplicaron la teoría de los dos factores de Herzberg y como resultado del estudio encontraron que tanto los motivadores y los factores de higiene influyeron en la satisfacción laboral de los empleados públicos; de este modo, las relaciones interpersonales, los factores de la vida personal y el reconocimiento fueron los principales determinantes de la satisfacción laboral, y las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, los factores de la vida personal, la supervisión técnica y el reconocimiento influyeron en la insatisfacción laboral de los empleados públicos en Myanmar.

De acuerdo con Velde (2021), en el artículo “Satisfacción laboral y compromiso organizacional. Un Estudio de Caso: Profesores y Personal Administrativo del Colegio Universitario Al Dar” realizado en Dubái, donde definió como objetivo investigar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo; además, determinar la relación entre el comportamiento de los directivos y compañeros de trabajo, lo cual formuló debido a que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional juegan un papel muy importante en el crecimiento y supervivencia de las organizaciones, reducen los retrasos, despidos de empleados para aumentar el nivel de eficiencia y eficacia en las organizaciones. En cuanto a la metodología el estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, empleó el tipo de muestreo por conveniencia para 53 trabajadores de la entidad y para la comprobación de hipótesis utilizó un software y validó la correlación mediante la prueba R-Pearson. Finalmente, en los resultados, menciona que la mayoría de los empleados de esta institución se encuentran satisfechos con su trabajo; pero no están satisfechos con el comportamiento y actitud de los supervisores y el personal administrativo de la organización se encuentra por debajo del nivel de satisfacción laboral.

Basantes y Remache (2021), con el estudio “La Gestión de administración del talento humano y el desempeño laboral en industrias Alvarado” realizado en Riobamba; establecieron como objetivo, determinar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral mediante el diagnóstico del personal de la empresa para identificar las causas y consecuencias del rendimiento. La metodología que emplearon se fundamentó del método hipotético deductivo con la investigación de campo que aplicaron a una muestra de 40 trabajadores y la encuesta utilizaron como instrumento para la recopilación de datos. Posteriormente, analizaron la información en el software SPSS para validar las hipótesis con la comprobación del chi-cuadrado acerca de la incidencia y no incidencia de la gestión en el desempeño laboral; en consecuencia, determinaron que la falta de estrategias ha incidido de manera negativa en el desempeño y satisfacción de los trabajadores lo cual ha ocasionado que la empresa no logre los objetivos y las metas planificadas.

Pico y Panchana (2019), realizaron el estudio a nivel local con el título “El desempeño laboral y la gestión administrativa en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS”, y definieron como objetivo principal, evaluar la influencia de los factores determinantes que permitan el mejoramiento del desempeño laboral en la gestión administrativa con la implementación de un diagnóstico situacional. La metodología que aplicaron para dar solución a la problemática se fundamentó de un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo, la muestra se conformó de 105 individuos entre directores con la técnica de entrevista, funcionarios y colaboradores con la técnica de encuesta. Los resultados descritos se centralizan en que existen falencias en la gestión administrativa debido a que se torna compleja para cumplir las expectativas de los clientes internos y externos de la institución; además, no existen programas de capacitación para que les permitan consolidar las competencias y potencialidades; esto influye directamente en la satisfacción de estos y la imagen corporativa.

1.2 Satisfacción laboral

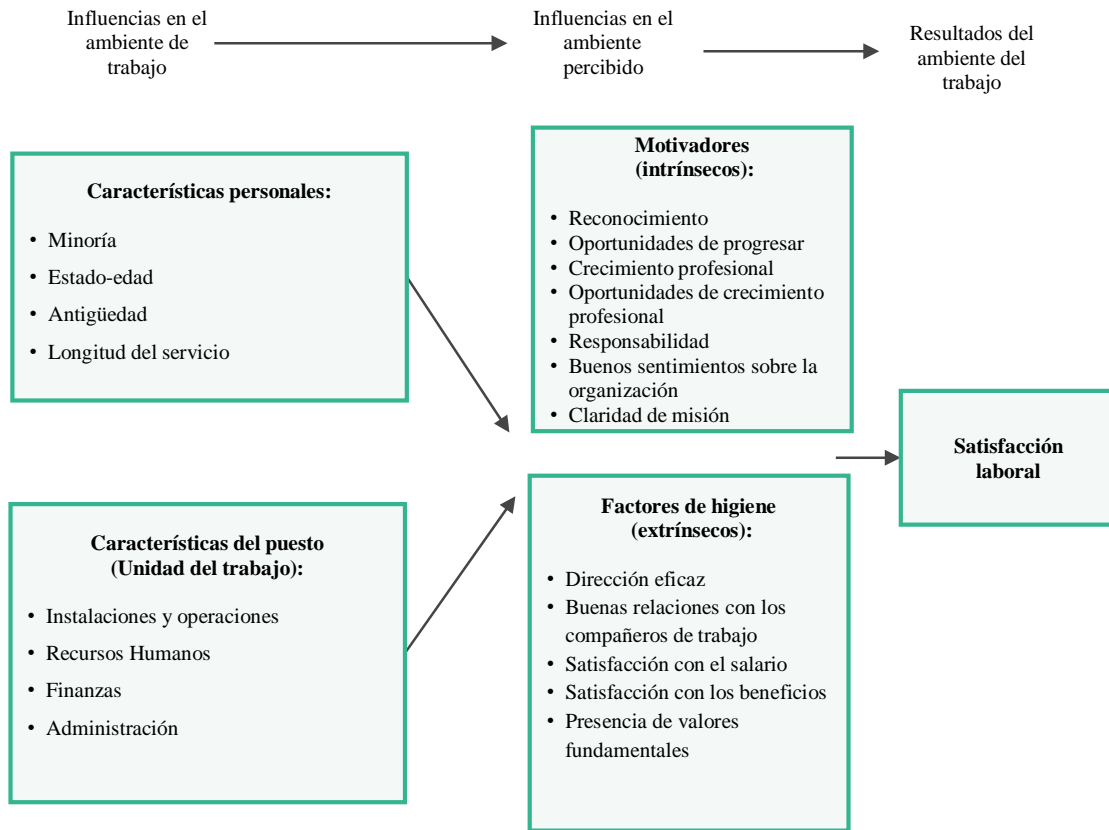
La satisfacción laboral corresponde a la conformidad de un trabajador dentro de una organización. Según Muwuanguzi (2022):

Un modelo enfocado a la satisfacción laboral con las características del trabajo idóneo influye en los estados psicológicos críticos que son creados por la presencia de cuatro dimensiones fundamentales del trabajo como intrínseco, extrínseco, características del trabajo y factores personales. Además, se pueden

asociar a tres de las dimensiones centrales: variedad de habilidades, identidad de la tarea y significado de la tarea. (pág. 7)

Esto indica que la satisfacción laboral se asocia a las condiciones del entorno, actividades y comunicación entre el equipo de trabajo.

Figura 1 *Parámetros que influyen en la satisfacción laboral*

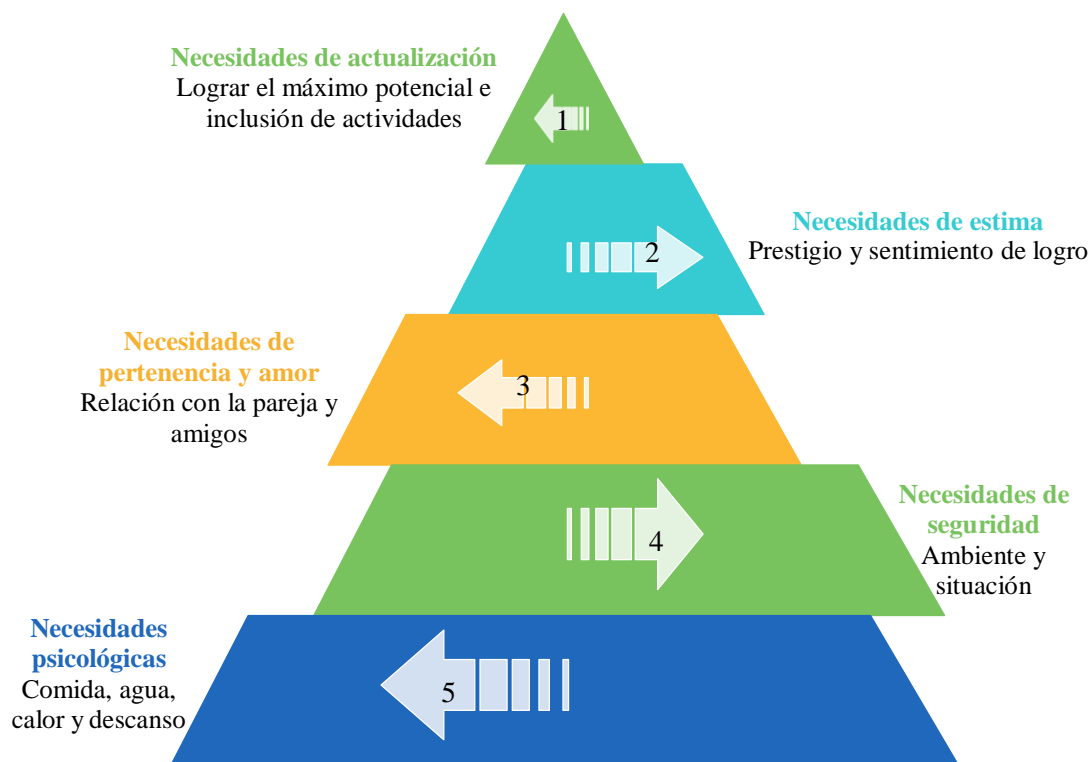


Nota. Fuente: Muwanguzi (2022).

1.1.1 Motivación

La satisfacción laboral es un elemento muy importante que ayuda directamente al éxito o al fracaso de las organizaciones. “La motivación laboral de un trabajador depende de las oportunidades de promoción y beneficios lo cual le permita involucrarse y esforzarse de manera voluntaria” (Ahmad y otros, 2021, pág. 13). En este sentido, los profesionales satisfechos influyen en el trabajo profesional, conduciéndolos al éxito de manera personal y contribuyendo al crecimiento de la organización.

Figura 2 Necesidades que intervienen en la motivación laboral



Nota. El valor 1 corresponde a la necesidad de autorrealización, 2 y 3 a las necesidades psicológicas y los valores 4 y 5 son las necesidades básicas. Fuente: Ahmad y otros (2021).

1.2.1.1.1 Responsabilidad en las tareas

Las responsabilidades laborales contribuyen al trabajador a generar un potencial y obtener logros con la ejecución de actividades. Según Arotoma (2020), “Sugiere que a los trabajadores se le debe otorgar mayores responsabilidades, asignando tareas cada vez más complejas de manera que este encuentre la oportunidad de satisfacer sus necesidades de crecimiento personal” (pág. 76). En este sentido se estaría cubriendo gran parte de las necesidades como el sentimiento de logro, prestigio y relación con los compañeros de trabajo.

1.2.1.1.2 Reconocimiento al trabajador

El reconocimiento al trabajador consiste en valorar los esfuerzos, logros y resultados para que se sienta conforme con la organización. Con base en Manjarrez y otros (2020), “Los incentivos, el reconocimiento, trabajo en equipo y las relaciones interpersonales influyen en los trabajadores, debido a que las necesidades son cubiertas; además, genera oportunidades para que puedan desarrollarse y tener calidad vida” (pág. 360). De este modo, se contribuye

al desempeño del trabajador en la empresa lo cual tiene un efecto positivo ya que se mejora la salud y bienestar, influyendo de manera indirecta en el entorno que lo rodea como la relación entre amigos.

1.2.1.1.3 Crecimiento profesional

El crecimiento profesional es un factor importante para la adquisición de habilidades y el desarrollo de una carrera profesional, de este modo, los trabajadores pueden generar conocimiento adicional y desarrollar otras funciones. Según Jiménez (2022):

El crecimiento profesional ayuda a crecer a la empresa porque mediante las capacitaciones los trabajadores desarrollan habilidades para el ámbito laboral y social; de este modo, pueden emplear técnicas para agregar valor a la empresa y desarrollar mejores líneas de negocio, con la innovación y de cierta manera mejorando los aspectos de la satisfacción laboral y clima organizacional. (pág. 12)

Esto indica que las herramientas metodológicas y planificaciones de una carrera profesional mejoran el desarrollo profesional; además, mejoran las relaciones con otros profesionales a nivel local e internacional.

1.1.2 Entorno

El entorno laboral se rige por las condiciones del lugar de trabajo y puede verse influenciado por la condición de salud y aspectos del equipo de trabajo como la comunicación. “La satisfacción de un trabajador depende de las implicaciones en labores que generan entornos agresivos; también, puede influir por las diferencias de hombres y mujeres lo cual afecta el estado moral emocional” (Robles y otros, 2022, pág. 11). De esta manera, se puede definir que los factores asociados con factores tangibles e intangibles generan un impacto en la satisfacción laboral.

1.2.1.2 Condiciones del trabajo

Las condiciones laborales corresponden al entorno del trabajo, la seguridad y la disponibilidad de los recursos materiales para el desarrollo de actividades. Según Suárez y otros (2020):

Es importante resaltar que, el personal de recursos humanos debe considerar que las condiciones laborales pueden ser un desencadenante del estrés, porque cuando no se cuenta con las condiciones idóneas del entorno se genera más tensión a que al no

tener un espacio suficiente en la oficina, una buena iluminación y ventilación el trabajador no va a realizar el trabajo de manera eficiente. (pág. 118)

Adicionalmente, las condiciones de temperatura pueden perjudicar la salud de los trabajadores de oficina, de igual manera en zonas donde predomina el frío.

1.2.1.3 Relaciones entre compañeros

Las relaciones entre compañeros es un aspecto primordial para fomentar el compañerismo y el trabajo en equipo. Gaspar y otros (2022), mencionan que:

En el ámbito laboral se debe tener presente la organización, implementación, responsabilidad y responsabilidad para que la empresa logre alcanzar los objetivos mediante la ejecución y resolución de obligaciones en el tiempo establecido; por tal razón, se deben crear vínculos que permitan mejorar los principios éticos, actitudes y comportamientos. (pág. 56)

Con esto se puede tener un preámbulo más amplio de las buenas prácticas entre un equipo de trabajo para alcanzar la cooperación mutua y conservando la conducta apropiada.

1.2.1.4 Distribución del espacio

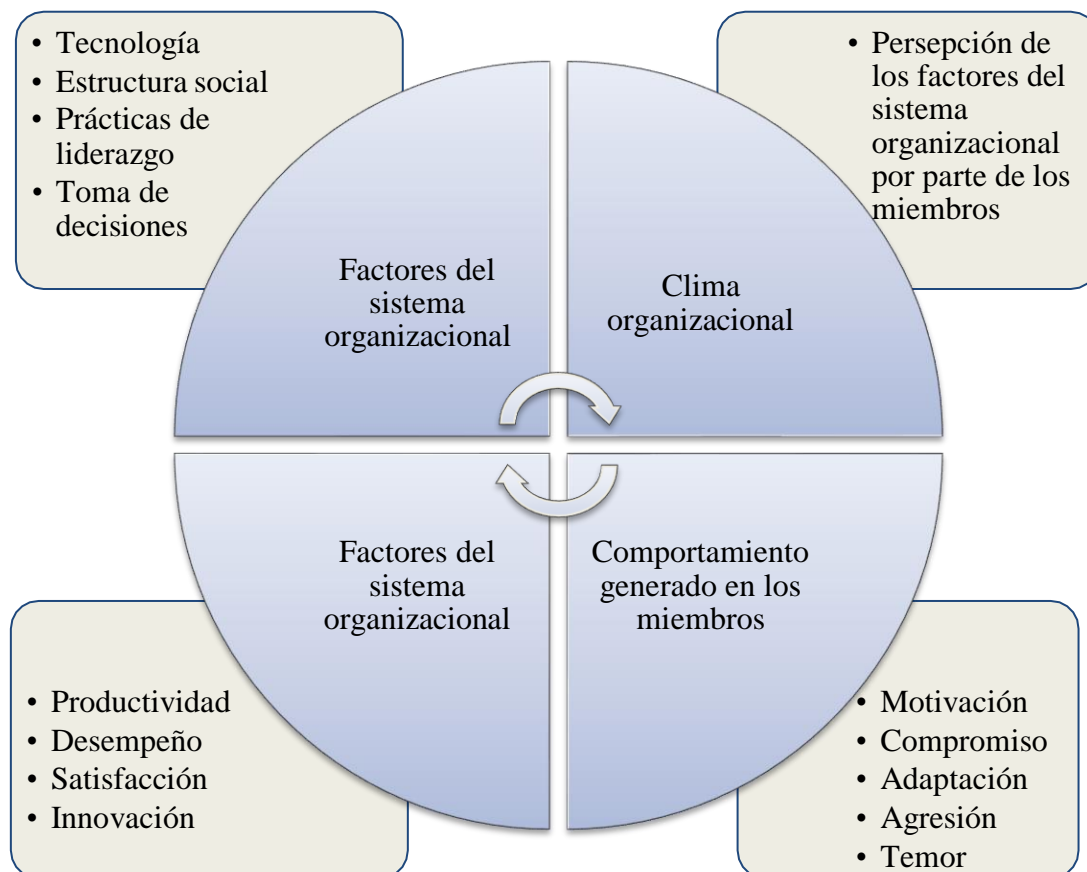
Uno de los factores limitantes para la organización es la distribución del espacio que existe para laboral, ya que gran parte es ocupado por equipos tecnológicos y el propio diseño de las instalaciones. Según Romero (2020), “El espacio debe ser diseñado para que todas las oficinas tengan facilidad de acceso con diseños que no perjudiquen a la salud y bienestar de los trabajadores, la iluminación y sobre todo la ventilación para que los trabajadores se sientan cómodos” (pág. 89). De este modo, se obtienen beneficios que aportan a la optimización de una empresa, por ejemplo, se mejora el flujo de los trabajadores e incremento de la productividad.

1.1.3 Clima laboral

El clima laboral son los aspectos físicos y emocionales que puede sentir el trabajador con el equipo de trabajo y toda la organización. “Las relaciones laborales, el reconocimiento y comunicación, la autonomía personal, desarrollo e innovación y los aspectos físicos muestran la relevancia del liderazgo de la organización y mejoran el clima en toda la organización” (Vergara, 2022, pág. 26). Por lo tanto, al mejorar el clima laboral de la

organización puede generar ventajas para el incremento de la productividad, ahorro de costos y fortalecimiento del trabajo en equipo.

Figura 3 Factores y comportamientos del clima laboral



Nota. Los factores mencionados en el circuito son de gran importancia para obtener un buen clima laboral. Fuente: Chagray y otros (2020).

El clima laboral también se lo conoce como clima organizacional y corresponde a las condiciones del entorno de trabajo como la seguridad, situación y la disponibilidad de las necesidades psicológicas como aperitivos y espacios para descanso. Según Díaz (2021), “El clima laboral es la satisfacción laboral o la actitud frente al propio trabajo y está basado en el valor que se atribuye al trabajo, así como en el equilibrio entre la cantidad de recompensas” (pág. 247). Estas pueden ser las que actualmente un trabajador recibe y las que él aspira a recibir; además, reforzando el clima laboral se mejora el ambiente del trabajo incrementando la motivación, contribuyendo a la relación entre el personal administrativo y operativo.

1.1.3.1 Prácticas de liderazgo

Las prácticas de liderazgo en una empresa crean un ambiente de confianza y sirven de complemento para la toma de decisiones. Según León (2023), “El constructo de liderazgo influye en el clima laboral de las organizaciones. De esta manera, muestran que el liderazgo inclusivo, espiritual, ético y transformacional tiene una relación directa y positiva con el clima organizacional” (pág. 17). En este aspecto, el desempeño de las empresas tiende hacia el nivel óptimo de tal manera que se incrementa la productividad al existir aporte de ideas entre los jefes y trabajadores que permitan la solución a problemas.

1.1.3.2 Recursos tecnológicos

La tecnología se ha convertido en una herramienta fundamental para el crecimiento de una organización para optimizar los procesos generales de una empresa, como oficina, producción, bodega, entre otros. De acuerdo con Aranibar (2022), “Los factores facilitadores y limitantes se presentan de diversos modos que se pueden clasificar en personal, social-ambiental, económico-financiero y tecnológico, de los cuales el tecnológico son la posesión de dispositivos digitales y el conocimiento técnico” (pág. 5). En este aspecto, la carencia de tecnología impide que las organizaciones puedan adquirir conocimiento técnico e innovación.

1.1.3.3 Compromiso

El compromiso de un trabajador con la organización se relaciona con el grado emocional y la satisfacción. Según Tupayachi (2022), “Un clima organizacional se enfoca en la seguridad psicosocial e implica un alto compromiso de gestión, una buena comunicación organizacional, una alta participación de parte de la organización y una alta prioridad de gestión lo cual incrementa la satisfacción laboral” (pág. 27). En tal sentido, la satisfacción de un trabajador y el compromiso pueden influir en la ejecución de actividades.

1.3 Gestión administrativa

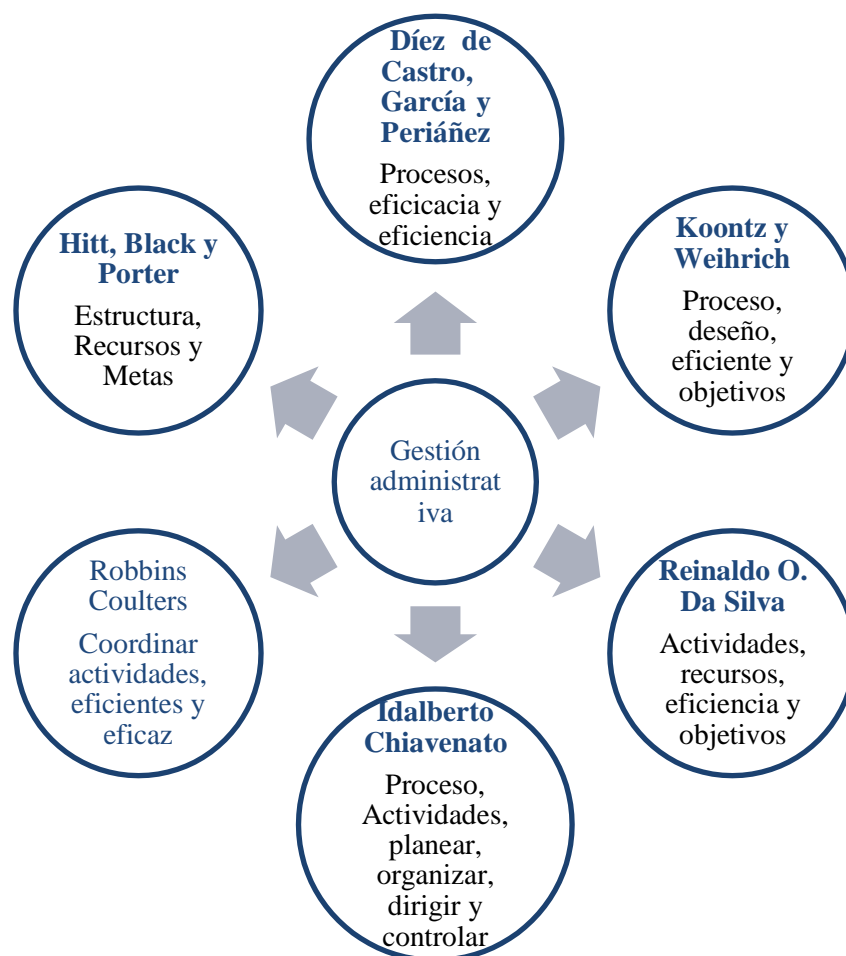
La gestión administrativa representa la asociación de directrices que se enfocan en orientar la organización desde los aspectos sociales, económicos, innovación, entre otros. Según Soledispa y otros (2022):

La gestión administrativa genera una gran importancia en las actividades de una empresa pequeña, mediana o grande, ya que esta es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que

existen. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados dentro de la misma. (pág. 14)

Esto indica que mediante la aplicación de técnicas y normativas para analizar los puntos débiles en la organización para mejorar la eficiencia de los recursos humanos, ambientales, materiales y de la sociedad.

Figura 4 *Gestión administrativa de diferentes autores*



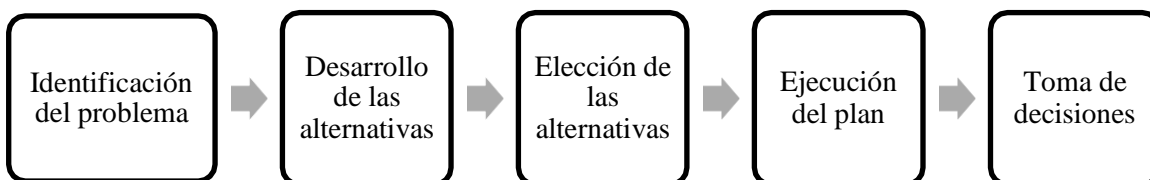
Nota. Procesos garantizados para el control de los recursos de manera controlada y eficiente.
Fuente: Mogollón (2020).

1.1.4 Planeación

La planeación pertenece a la etapa inicial de los procesos administrativos, debido a que se analiza los objetivos y metas planificadas en un año para su respectivo fortalecimiento y organización. Según Tamayo y otros (2020), “La planeación en países hispanoparlantes, se la conoce como planificación o planeamiento, para referirse al proceso de prever las acciones y recursos requeridos para alcanzar uno o varios objetivos” (pág. 107). De esta

manera, se puede cumplir los objetivos en el tiempo establecido; además, se garantizará efectividad y eficiencia a corto, mediano y largo plazo.

Figura 5 *tapas de la planeación*

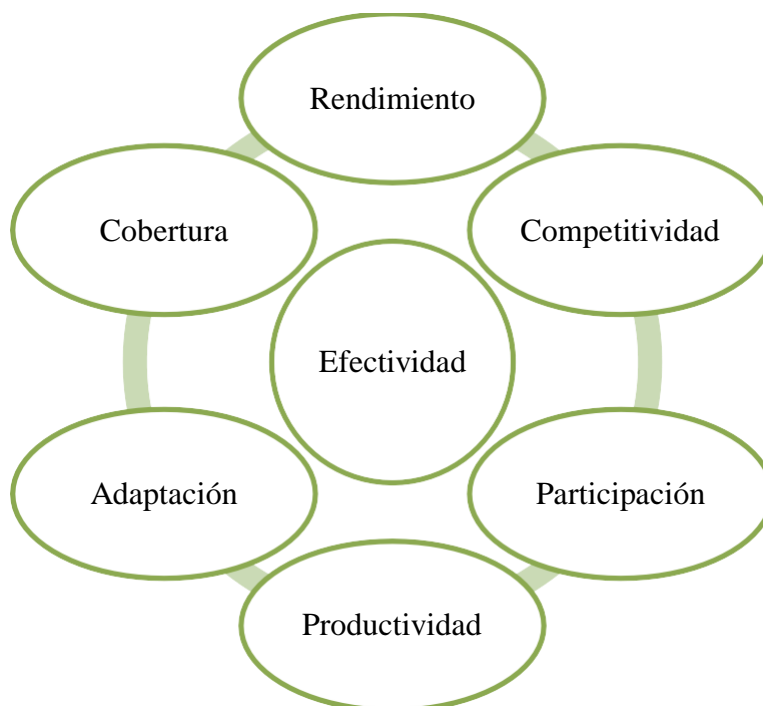


Nota. Fuente: Tamayo y otros (2020).

1.3.1.1 Efectividad de resultados obtenidos

La efectividad de los resultados hace referencia a los efectos resultantes de actividades planificadas y ejecutadas en busca de metas, es decir los beneficios y secuelas adquiridas en favor de la ciudadanía. De acuerdo con Rojas López (2019) , “La efectividad es la combinación entre un buen manejo de recursos y unos buenos atributos de resultados” (pág. 172). Son medidas de efectividad:

Figura 6 *Efectividad en resultados obtenidos*



Nota. Fuente: Rojas López (2019)

1.3.1.2 Efectividad de resultados esperados

La efectividad es un indicador que permite medir el uso factible de los recursos, mediante los resultados propuestos en referencia a los resultados obtenidos en la realidad, es decir la compaginación de la eficiencia y la eficacia de las actividades y los recursos implementados en la organización en la persecución de beneficios de los clientes internos y externos. Según Uribe Macías (2021):

La efectividad es la actuación con eficiencia y eficacia; en otros términos, el alcance de los resultados esperados, optimizando para ello los recursos invertidos. Se logra así satisfacer a los clientes, cumpliendo los objetivos organizacionales mediante la utilización de los mejores y más económicos métodos. (pág. 138)

1.1.5 Organización

Esta etapa corresponde a la definición de un orden jerárquico para alcanzar los objetivos de las empresas; por lo general, se suelen realizar diagramas de flujos que involucran los procesos, la asignación de tareas al personal de trabajo y los recursos materiales necesarios. Según Marcillo y otros (2023):

Todas las organizaciones pueden entregar sus bienes y servicios cuando sus colaboradores hacen su trabajo de manera efectiva, para lograr los objetivos organizacionales establecidos. Para que esto se logre, las personas deben estar bien capacitadas y desarrolladas, de modo que sus habilidades, niveles de conocimiento y actitudes se perfeccionen. (pág. 66)

Esto significa que con la organización estratégica se pueden alcanzar los objetivos, mejor relación de comunicación entre los colaboradores de la empresa y se logra reducir la duplicidad de esfuerzos ya que se delimita las responsabilidades y funciones.

1.3.1.3 Aprovechamiento de recursos económicos

El gestionamiento de los recursos económicos tiene gran relevancia como todas las actividades administrativas, comerciales y operacionales de una empresa, por lo cual la implementación de estrategias que permitan optimizar los recursos, controlar las vías de endeudamiento y procurar la liquidez necesaria que garantice la liquidez para el desarrollo de los proyectos planificados. De acuerdo con Sánchez Estella (2021):

La financiación de la organización es el conjunto de recursos económicos que se ponen a disposición de esta para la adquisición de los bienes y derechos que se utilizan para llevar a cabo la actividad, es decir, para financiar las inversiones necesarias para garantizar la supervivencia, rentabilidad y crecimiento de la organización. (pág. 19)

1.3.1.4 Desempeño de áreas funcionales

Las áreas funcionales que conforman una organización son los departamentos con objetivos y funciones específicas, las cuales direccionan al cumplimiento de los objetivos organizacionales, de tal forma que la empresa opera de manera eficiente. Estas áreas están conformadas por el talento humano que poseen habilidades, que con el uso de estas direccionan al correcto funcionamiento. En referencia a Cajigas Romero y otros, (2023):

Se procede a reconocer cómo está funcionando la firma a nivel interno en cada una de sus áreas funcionales, con el objeto de idear y estructurar el plan de acción reorganizador que garantice a la compañía la generación de riqueza durante un periodo de al menos cinco años a futuro. (pág. 19)

1.1.6 Ejecución

La ejecución dentro de los procesos de gestión administrativa se realiza actividades y operaciones que se definieron en las etapas anteriores y generalmente interviene un gerente para garantizar que los procesos se realicen en los tiempos establecidos. Según González y otros (2020), “En la ejecución intervienen las etapas del proceso administrativo mediante la conducción y la orientación del talento humano e incluye la toma de decisiones, supervisión, motivación, comunicación y el liderazgo” (pág. 5). En este sentido, se busca motivar a los colaboradores y mediante la comunicación solventar cualquier requerimiento ante un evento.

1.3.1.5 Flexibilidad Administrativa

La flexibilidad administrativa es un mecanismo por medio del cual se le agrega autonomía para agilizar la toma de decisiones, manteniendo los objetivos organizacionales, aportando al empoderamiento, trabajo en equipo y la reestructuración de tareas y procesos para responder con rapidez ante las eventualidades y necesidades del entorno. De acuerdo con Rojas López (2019):

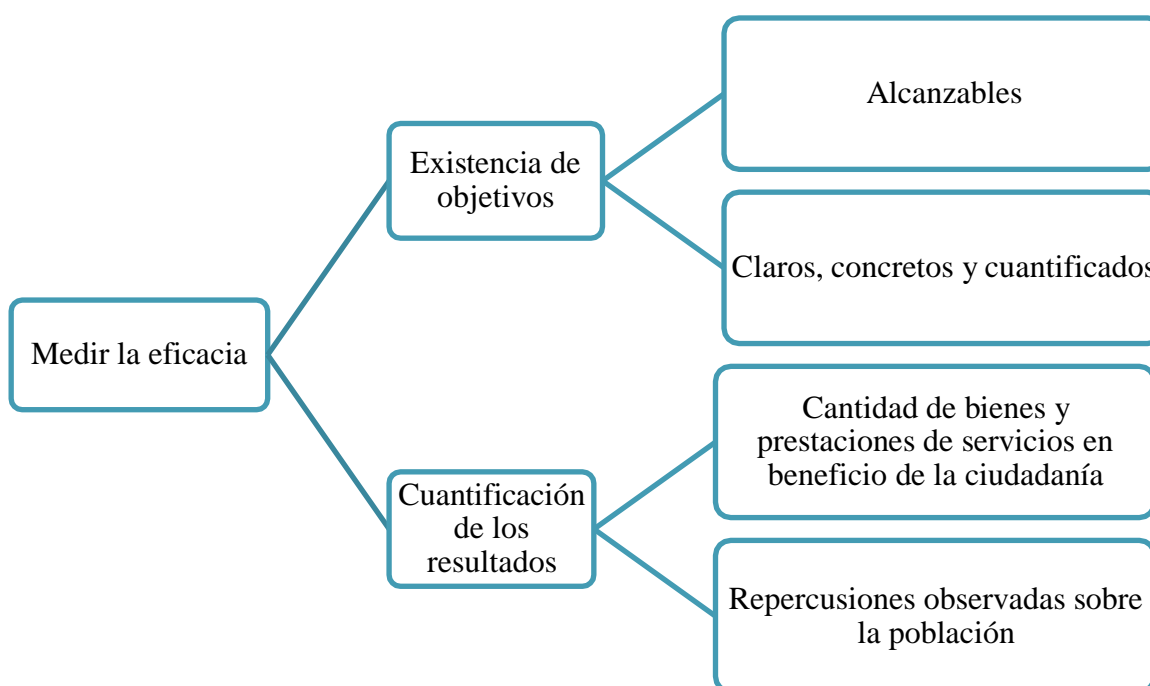
Identifican un patrón general, proporcionan un enfoque, pero no bloquean la administración dentro de objetivos puntuales o cursos específicos de acción. La

flexibilidad asociada a estos planes es obvia, pero se debe ponderar esta ventaja contra la pérdida de claridad proporcionada por los planes específicos. (pág. 19)

1.3.1.6 Eficacia en cumplimiento de objetivos

La medición de la eficacia en el cumplimiento de los objetivos establecidos es una estrategia que permita evaluar el desempeño de los colaboradores respecto al cumplimiento de metas preestablecidas, estas metas deben tener características específicas para que posteriormente puedan ser desarrolladas, evaluadas y cuantificadas. De acuerdo con el (Boletín Oficial del Estado (Boletín Oficial del Estado, 2019), para medir la eficacia se necesita de:

Figura 7 Eficacia en cumplimiento de objetivos



Nota. Fuente: (Boletín Oficial del Estado, 2019).

CAPÍTULO 2. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Tipo de investigación

La presente investigación pertenece al método hipotético-deductivo, porque se ha establecido la formulación de hipótesis; de este modo, se involucran los principios, leyes, teorías o datos empíricos, que siguiendo las reglas lógicas de la deducción se pueden comprobar la exactitud o veracidad de las hipótesis. Por tal razón, se realiza una derivación de varias afirmaciones que parten de lo general a lo particular. Ya que posibilita avanzar y comprobar nuevas hipótesis en base a la realidad y deducir las conclusiones, para establecer criterios de opinión, posterior a lo que se conoce.

También, pertenece al tipo de investigación ex post facto debido que no se pretende cambiar la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena por que el modelo de gestión ya está establecido, pero si se pueden aplicar estrategias para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores.

2.2 Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación se fundamenta de las siguientes características:

- Investigación de campo: Radica en el desarrollo del estudio, sin manipular de manera intencional las variables independientes; por lo tanto, se analizará las consecuencias de estas sobre la variable dependiente. También, permite ver el fenómeno tal y como sucede en el contexto normal o natural.
- Transversal o Transaccional: Permite conocer la influencia de las variables independientes en la variable dependiente, respecto a un tiempo en específico; además, puede estar conformado por un grupo de estudio, que en este caso son los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincial de Santa Elena.
- Descriptiva: Debido a los procedimientos que existen para obtener los resultados de una investigación, donde se involucra los conceptos, teorías y datos.
- Diseño: correlacional, de corte transversal
- Investigación de enfoque mixto: cuali-cuantitativa ,cualitativa con observación al objeto de estudio y entrevista a especialistas ; cualitativa con encuestas a empleados.
- Métodos: hipotético deductivo con observación, aprehensión de realidad en objeto de estudio del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, formulación y comprobación de hipótesis y; análisis síntesis, mediante descripción

cualitativa de situación problemática, hasta lograr descripción cuantitativa de cada dimensión de las variables.

- Técnicas: observación al contexto de estudio; entrevista semi-estructurada con uso de componentes de la teoría de las actitudes, aplicada a especialistas en gestión; encuesta estructurada, con uso de escalas de diferencial semántico, Likert y Stapel aplicada a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.
- Instrumentos: ficha de observación: estructurada, directa, natural y no participante. Formulario de entrevista semi-estructurada, con uso de técnicas cualitativas como juego de roles, mundo ideal y test de asociación de ideas; formato de encuesta cara a cara con uso de diferentes escalas, aplicada a colaboradores de la institución

2.3 Población

La población que se utilizó para la ficha de observación corresponde a las poblaciones organizacionales, en este caso de estudio de los 17 departamentos que existen en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena se observaron 3 departamentos correspondiente a la Dirección financiera, Dirección informática y tecnológica y Dirección administrativa para conocer las actividades, comportamientos y actitudes que experimentan los trabajadores.

La población para la entrevista es de tipo finita y está conformada por especialistas en Gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, en este caso se entrevistó a una especialista.

De acuerdo con el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena (2022), en el informe de distributivo de personal correspondiente al literal b2 de la transparencia institucional existen 674 trabajadores lo cual corresponde a la población para la ejecución de las encuestas; por lo tanto, la población de la presente investigación es de tipo finita.

2.4 Muestra

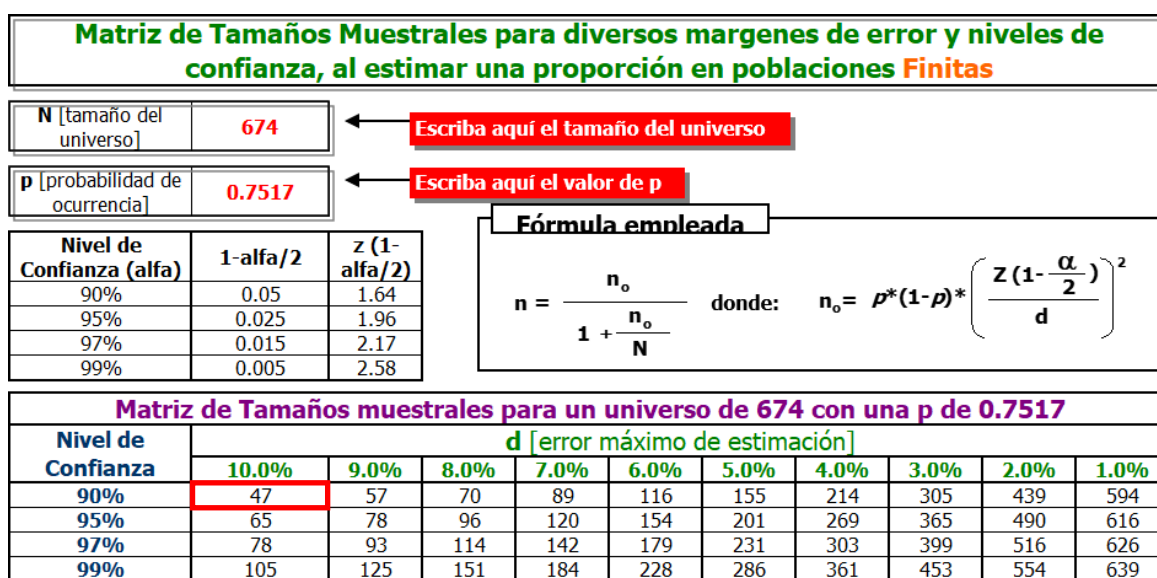
La muestra para ficha de observación no se seleccionó una muestra representativa de la población en estudio debido a que se busca obtener una visión general de un fenómeno o grupo mediante la observación directa de diferentes casos o situaciones relevantes.

La muestra para la entrevista se conformó de un especialista y directivo del área en estudio que se seleccionó en base a la disponibilidad y conveniencia del investigador.

Para el cálculo de la muestra, se realizó un estudio piloto de 10 encuestas para verificar la practicidad del instrumento de encuesta y se obtuvo un valor de probabilidad de 75.17%, De este modo, se puede deducir que $p = 0.7517$ representa el éxito y $q = 0.2483$ el fracaso ya que $p = 1 - q$.

Posteriormente, se aplicó la probabilidad respecto al éxito y el tamaño del universo en la matriz de tamaños muestrales como se puede observar en la Figura 8.

Figura 8 Cálculo del tamaño de la muestra



Nota. Matriz de tamaños muestrales para poblaciones finitas. Fuente: Universidad EAFIT (2023).

Inicialmente se calculó el tamaño de la muestra con una probabilidad del 50% y dio como resultado 61 del tamaño de la muestra con un nivel de confianza de 90% y un error máximo de estimación de 10%.

Luego, se calculó el tamaño de la muestra con la probabilidad de la prueba piloto y dio como resultado 47 del tamaño de la muestra con un nivel de confianza de 90% y un error máximo de estimación de 10%; por lo tanto, la muestra conveniente para el presente caso de estudio es de 47 trabajadores a encuestar.

2.4.1. Tipo de muestreo

El muestreo para la observación es no probabilístico por juicio debido a que los casos se eligieron de forma subjetiva teniendo en consideración los aspectos de las variables dependientes e independientes para conocer casos representativos o relevantes para el presente caso de estudio y definir la sistematización del problema.

El muestreo para la entrevista es no probabilístico por juicio y por conveniencia el cual se basó en la elección subjetiva, deliberada y conveniente o representativa para el estudio en función de la accesibilidad y disponibilidad.

El tipo de muestreo para la encuesta es probabilístico y corresponde al tipo aleatorio simple, el cual pertenece al conjunto de técnicas probabilísticas; teniendo en consideración el cálculo muestral estará conformado por 47 individuos que serán seleccionados de manera aleatoria tanto hombres como mujeres.

2.5 Métodos y técnicas

Los instrumentos que se implementaron para la recolección de datos fueron las encuestas, que estuvieron conformadas por opciones de respuesta correspondientes a diferentes escalas que permitan conocer el valor porcentual de variables cuantitativas y cualitativas. Para la ejecución, se realizaron los siguientes procedimientos:

- Encuestas de forma presencial.
- Encuestas online con un formulario de Google; donde el enlace se compartió por medios electrónicos o mediante el escáner de un código QR que redirigiera al enlace.

Los datos recopilados se organizaron en el software de Microsoft Excel de manera manual y otras encuestas se almacenaron de manera automática por el documento de Google. También, se aplicó un procedimiento correlacional con el software IBM SPSS Versión 27, para contrastar las hipótesis, con método estadístico de R de Pearson, de esta forma se determinó la correlación entre las variables de satisfacción laboral y gestión administrativa.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados

3.1.1 Observación

3.1.1.1 Datos informativos.

- **Lugar:** Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.
- **Fecha:** 21 de abril de 2023.
- **Observador:** Miguel Díaz.
- **Tiempo:** 3 horas.

3.1.1.2 Tipo de observación realizada.

El tipo de observación que se empleó es de campo estructurada y no participante; debido a que se tomó en consideración las variables de motivación, entorno y clima laboral correspondiente a la satisfacción laboral y las variables de planeación, organización y ejecución de la gestión administrativa. De este modo, se obtendrá información o datos de manera sistemática y clasificada.

3.1.1.3 Técnica.

La técnica que se aplicó es la observación de manera directa a las diferentes áreas funcionales que se existen dentro del lugar, los resultados fueron registrados en una guía de observación; además, se observó el comportamiento de los trabajadores, la relación de trabajo en equipo, comunicación y otros aspectos relacionados al área de oficina.

3.1.1.4 Resultados de la observación.

Los resultados obtenidos se centralizan con una ponderación buena descritos a continuación:

- **Motivación:** Se pudo constatar que el sistema informático a veces se iba la señal lo cual afectó al cumplimiento de algunas actividades en un tiempo óptimo y en pocas oficinas los recursos para imprimir son limitados.
- **Entorno:** Se observó que algunos trabajadores presentan cansancio con mayor prontitud, otros experimentan estrés.
- **Clima laboral:** Se identificó que existe una buena comunicación sin embargo existen ciertos errores en la ejecución de actividades y en ciertas ocasiones los colaboradores llegaban unos minutos tarde.
- **Planeación:** Se pudo identificar que en todas las áreas y oficinas para la ejecución de las actividades en varias ocasiones siguen un orden cronológico, pero no en todas.

- **Organización:** Se observó que existen casos donde algunos trabajadores tienen mayores actividades que otros lo cual duplica los esfuerzos en cada función y responsabilidad.
- **Ejecución:** Se identificó que para el desarrollo de actividades y operaciones de mayor escala o conjunto en algunos casos se designan supervisores y asesores.

Con el desarrollo de la observación preliminar se determinó que tipos de problemas se originan en las oficinas, luego se elaboró la matriz de Vester para determinar el problema central y determinar las causas y efectos de estos.

3.1.2 Entrevista

3.1.2.1 Datos informativos.

- **Lugar:** Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.
- **Fecha:** 06 de mayo de 2023.
- **Entrevistador:** Miguel Díaz.
- **Entrevistado(a):** Viceprefecta del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.
- **Tiempo:** 1 hora.

3.1.2.2 Tipo de entrevista.

El tipo de entrevista que se desarrolló corresponde a la entrevista en profundidad, la característica principal consiste en realizar conversaciones intensivas para conocer los problemas mencionados por el entrevistador y las posibles soluciones que se pueden emplear. Adicionalmente, forma parte de la investigación cualitativa.

3.1.2.3 Técnica.

La entrevista se formuló teniendo en cuenta la evaluación del objeto de actitud general, objeto de actitud en particular, desajustes del objeto de actitud, ajuste del objeto de actitud; luego, se evaluó el nuevo objeto de actitud y finalmente el objeto de actitud ideal. Para la recopilación de la información generada durante la entrevista se utilizó un dispositivo electrónico.

3.1.2.4 Resultados de la entrevista.

En la tabla 1, se puede observar la tabulación de los resultados obtenidos de la entrevista en profundidad; de este modo, se puede corroborar que el estrés de los trabajadores se origina por los siguientes factores: disposiciones generales del gobierno central que influyen en la parte financiera y gestión administrativa de la entidad, poca intervención de talento humano, actividades adicionales que surgen y la tolerancia entre servidores públicos.

Tabla 1 Resultados obtenidos de la entrevista

Componente	Tendencia	Significancia
Situación actual de los GADP del Ecuador	Creciendo	Desde la constitución del 2018 hay más posibilidades de obras y duplicidad de esfuerzos
Situación actual del GADPSE de la gestión sobre la satisfacción laboral	Estandarizado	Cada servidor público contribuya al cumplimiento de objetivos de manera técnica y con un clima laboral adecuado
Problemas del GADPSE	Estandarizado	Impuntualidad del gobierno central en el envío de asignaciones lo que genera impacto en la gestión administrativa
Reducción de pérdidas de señal	Estandarizado	Cuestión del gobierno central del envío de asignaciones superior a los 10 días de cada mes, lo cual influye en la parte financiera
Limitación de recursos materiales	Estandarizado	Se acoplan a las disposiciones del gobierno ya que se manejan recursos del estado
Cansancio leve en los trabajadores	Creciendo, luego disminuyendo	Se han realizado programas de salud ocupacional pero no la parte emocional
Adquisición de estrés	Creciendo	Talento humano no tiene herramientas necesarias ni personal para mitigar y analizar
Errores en la ejecución de actividades	Estandarizado	Se manejan procesos básicos y en muy pocos pasos están totalmente documentados en una hoja de ruta de las unidades administrativas
Flexibilidad de horarios	Estandarizado	Se basan por el cumplimiento de las funciones durante un horario laboral y en la actualidad se rigen por el marco legal que por la actitud del servidor público o por la forma de la gestión administrativa
Orden cronológico para el desarrollo de actividades	Creciendo, luego disminuyendo	Existe incumplimiento en las acciones lo cual influye en los resultados; también, existe la tolerancia entre servidores públicos
Trabajo en equipo	Estandarizado	El trabajo y gestión por resultados para alcanzar el logro de objetivos
Recargo de actividades	Estandarizado, creciendo y disminución	Desarrollo de actividades durante el año como rendiciones de cuenta, planificaciones y la aparición de actividades adicionales
Asignación de supervisores y asesores	Estandarizado	Para ello deben aumentar los gastos corrientes de la institución

Nota. Se puede notar las problemáticas por las disposiciones y eventos que se originan.

3.1.3 Encuesta

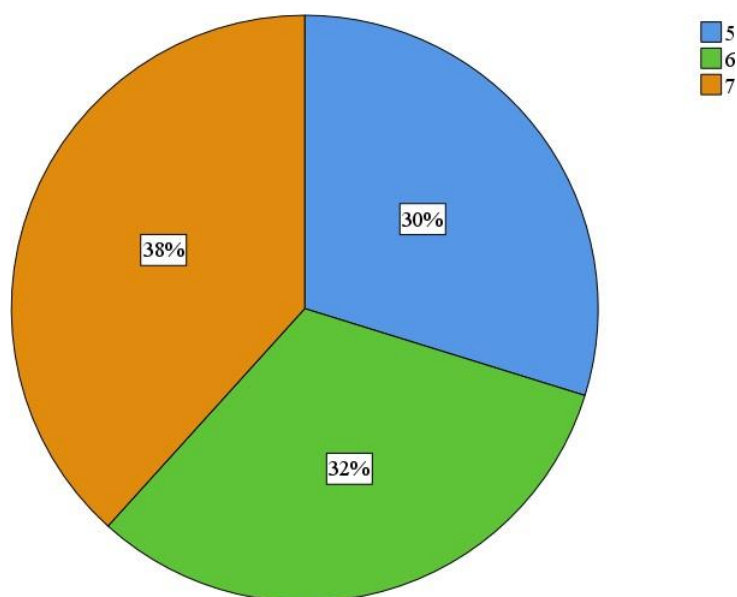
1. Indique ¿en qué rango deberían estar los siguientes factores y cómo los considera usted para el cumplimiento de sus responsabilidades?

Tabla 2 Resultados estadísticos de la pregunta 1

		Señal del sistema	Recursos limitados
N	Válido	47	47
	Perdidos	0	0
Media		6,09	6,26
Mediana		6,00	6,00
Desv. Desviación		,830	,642
Percentiles	25	5,00	6,00
	50	6,00	6,00
	75	7,00	7,00

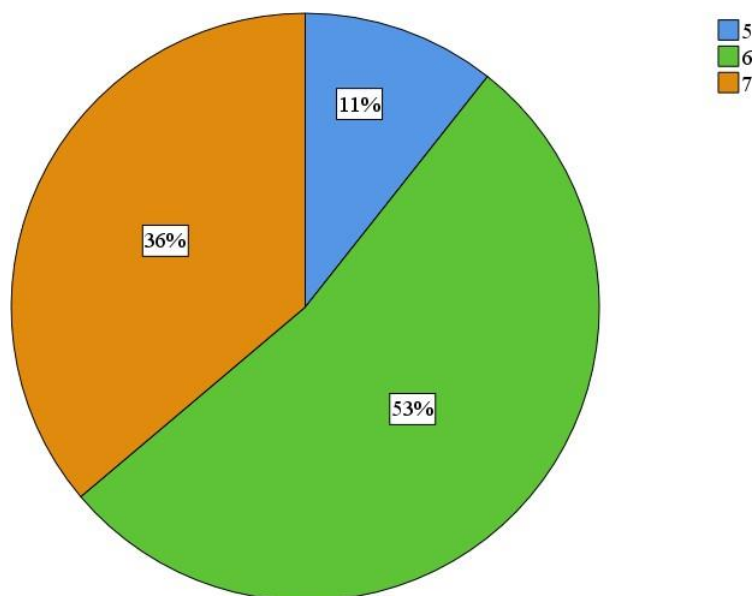
En la Tabla 2, se puede observar que los encuestados evalúan un promedio de 6.09 sobre 7 al rango de la señal en el sistema para el cumplimiento de las responsabilidades lo cual corresponden a un aspecto positivo; también, la mitad de los encuestados calificaron 6 sobre 7. Además, existe una dispersión de las respuestas de 0,830 al realizar la división de este valor con la media y multiplicarlo por 100 se obtuvo un valor de 13.68% lo que representa una dispersión moderada debido a la poca variación de las respuestas que se puede corroborar con el rango intercuartílico de dos unidades.

Figura 9 Porcentajes de la importancia de la señal en el sistema.



Según los resultados porcentuales de la Figura 9, el 30% de los participantes eligieron el valor 5, el 32% eligieron el valor 6 y el 38% eligieron el valor 7. Esto indica que hay una distribución bastante equilibrada de respuestas en los valores medios y altos de la escala, con una ligera inclinación hacia el valor 7.

Figura 10 *Porcentajes sobre la importancia de los recursos limitados*



En la Figura 10, se puede observar que el 11% de los participantes eligieron la opción de 5, el 53% la opción de 6 y el 36% la opción de 7 lo que representa un valor alto acerca de la importancia de los recursos limitados en el desarrollo de las actividades; por otra parte, en la Tabla 2, se puede observar que los participantes de la encuesta evaluaron que el rango de los recursos limitados para el cumplimiento de las responsabilidades con un promedio de 6.26 sobre 7, lo cual se considera un valor positivo. La mitad de los encuestados también calificaron este aspecto con un 6 sobre 7; además, en la dispersión de las respuestas se obtuvo un valor de 0.642 y al dividirlo con la media y multiplicarlo por 100, se obtuvo un valor de 10.25%. Esto indica que hay una dispersión moderada, lo que significa que las respuestas no varían mucho entre sí. En general estas consideraciones refuerzan que el rango intercuartílico es de una unidad.

2. ¿En qué magnitud considera usted que se reducirían los siguientes síntomas referentes a las condiciones del trabajo al aplicar mejoras de la satisfacción laboral en el GADPSE?, marque una X en la posición que usted considere.

Tabla 3 Resultados estadísticos de la pregunta 2

		Cansancio	Estrés
N	Válido	47	47
	Perdidos	0	0
Media		1,83	1,57
Mediana		2,00	1,00
Desv. Desviación		,702	,715
Percentiles	25	1,00	1,00
	50	2,00	1,00
	75	2,00	2,00

En la Tabla 3, se puede observar que los encuestados evalúan un promedio de 1.83 sobre 7 al rango de la señal en el sistema para el cumplimiento de las responsabilidades lo cual corresponden a un aspecto positivo; también, la mitad de los encuestados calificaron 6 sobre 7 y el rango intercuartílico es de 1. Además, existe una dispersión de las respuestas de 0,702 al realizar la división de este valor con la media y multiplicarlo por 100 se obtuvo un valor de 38% lo que representa una dispersión media moderada debido que se obtuvo 34% para la opción de 1, 49% para la opción de 2 y el 17% para la opción 3, como se puede visualizar en la Figura 11.

Figura 11 Porcentajes sobre la reducción del cansancio

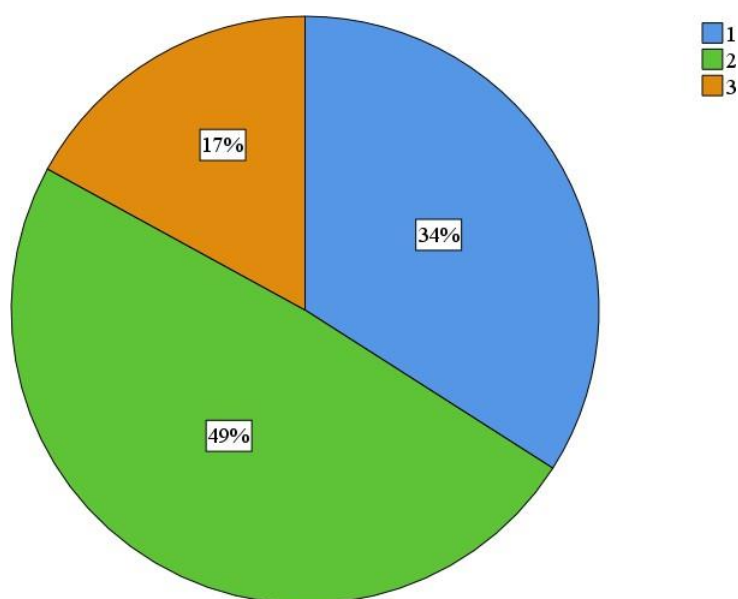
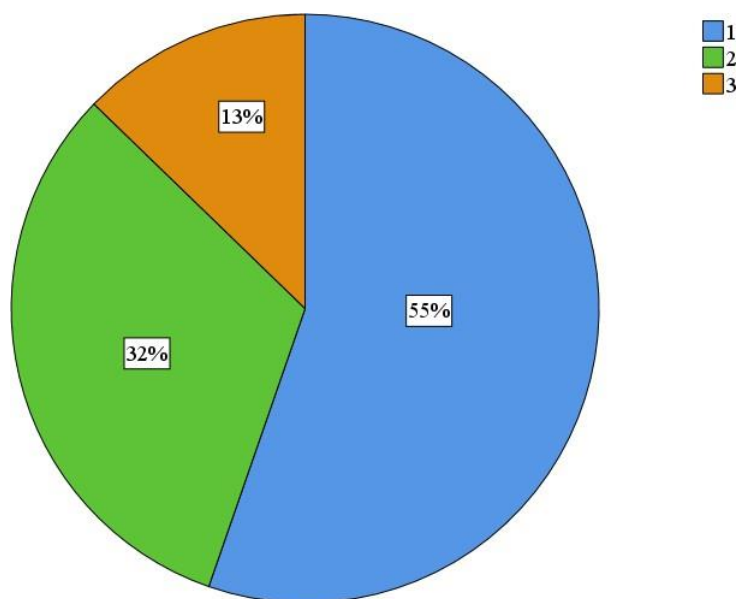


Figura 12 Porcentajes sobre la reducción del estrés



De acuerdo con la Figura 12, se obtuvo el 55% de 1/7 , el 32% de 2/7 y el 13% de 3/7 respectivamente la para escala de diferencial, la pregunta plantea la relación entre la reducción del estrés en el trabajo y la mejora de la satisfacción laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena. Asimismo, los datos estadísticos de la Tabla 3 indica que el nivel de estrés promedio es bajo con una media de 1.57 y la mayoría de las personas experimentan bajo estrés representado por la mediana de 1. La desviación estándar es relativamente baja 0.715, lo que muestra una distribución uniforme de los datos. Con estos resultados, se contribuye a la aplicación de mejoras en la satisfacción laboral y el impacto positivo en la reducción del estrés en el trabajo.

3. ¿Qué ponderación asignaría a los siguientes factores al aplicar nuevas consideraciones en la gestión administrativa del GADPSE?, marque una X en cada relación.

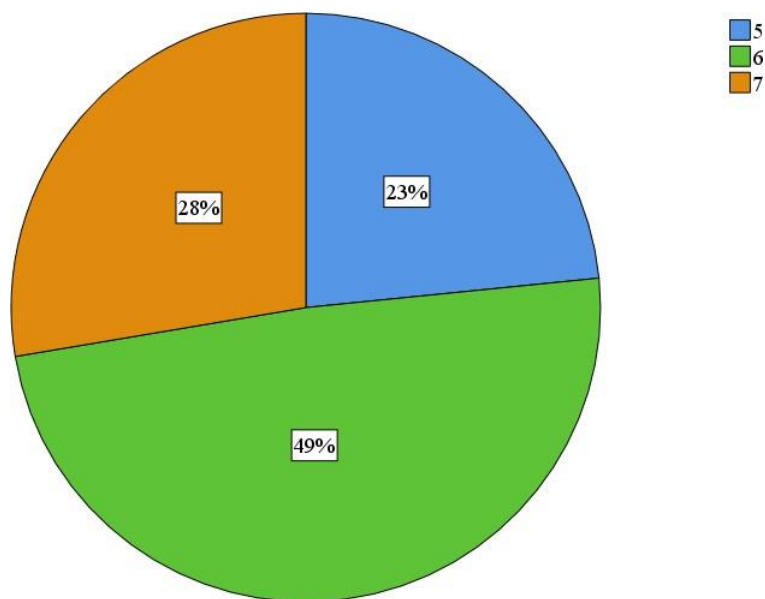
Tabla 4 resultados estadísticos de la pregunta 3

		Trabajo en equipo	Recargo de actividades	Gasto incensario de materiales	Actividades sin control del tiempo
N	Válido	47	47	47	47
	Perdidos	0	0	0	0
Media		6,04	1,85	6,19	6,00
Mediana		6,00	2,00	6,00	6,00

Desv. Desviación		,721	,807	,680	,722
Percentiles	25	6,00	1,00	6,00	5,00
	50	6,00	2,00	6,00	6,00
	75	7,00	3,00	7,00	7,00

Los datos estadísticos de la Tabla 4 proporcionan una media de 6.04, una mediana de 6, una desviación estándar de 0.721, un rango intercuartílico de 1 y en la Figura 13 existe una distribución porcentual de respuestas de 23% para la opción 5, 49% para la opción 6 y 28% para la opción 7, respaldan la asignación de una ponderación alta al trabajo en equipo en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena. Estos datos indican una valoración promedio y centralizada elevada, baja dispersión de respuestas alrededor de la media y una concentración significativa en la opción 6, lo cual refleja una percepción generalizada y un consenso en torno a la importancia del trabajo en equipo en ese contexto.

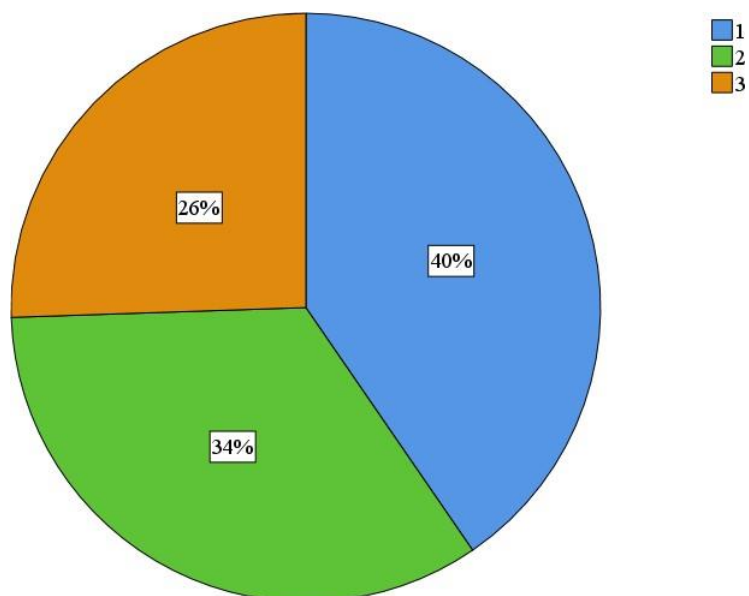
Figura 13 *Porcentajes del incremento de trabajo en equipo*



Basándonos en los porcentajes de la Figura 14, donde el 40% de las personas eligieron la opción de 1, el 34% eligió la opción de 2 y el 36% la opción 3; de esta manera, se puede concluir que la mayoría de los encuestados consideran que el recargo de actividades al aplicar nuevas consideraciones en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena es bajo o moderado. Esto se refuerza con los datos estadísticos de la Tabla 4 que refleja una media de 1.85 y una mediana de 2 y una distribución relativamente uniforme de las respuestas; además, la desviación estándar de 0.807 muestra

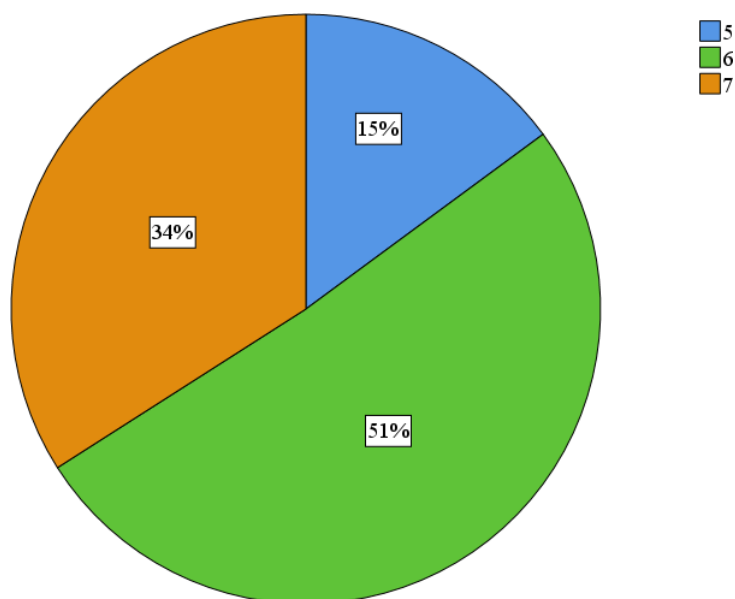
que los valores están cercanos a la media, lo que sugiere consistencia en las opiniones. En resumen, los resultados obtenidos indican que el recargo de actividades no es excesivo y, por lo tanto, representan una ponderación baja en la escala diferencial semántica.

Figura 14 *Porcentajes de la reducción del recargo de actividades*



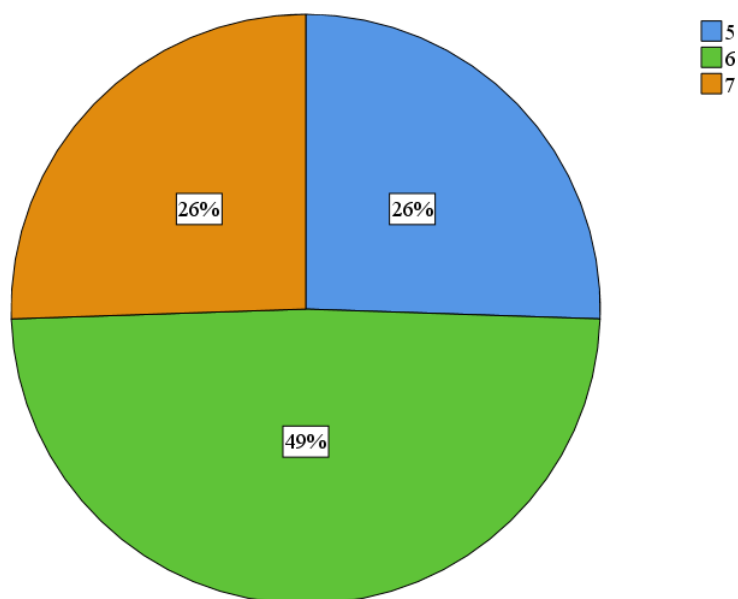
Según los datos estadísticos proporcionados por la Tabla 4, que incluyen una media de 6.19, una mediana de 6 y una desviación estándar de 0.680, así como un rango intercuartílico de 1, se puede concluir que la mayoría de los encuestados asignan una alta ponderación sobre el gasto necesario materiales para las actividades en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena. Esto se ve respaldado por la Figura 15, por el hecho de que el 15% de los encuestados eligió la opción de 5, el 51% la opción de 6 y el 34% seleccionó la opción de 7, lo que indica que consideran este gasto como importante o esencial. Estos resultados sugieren una consistencia en las opiniones y una tendencia generalizada hacia una valoración alta del gasto necesario de materiales para el desarrollo de las actividades internas.

Figura 15 *Porcentajes del gasto necesario de materiales*



Basándonos en los datos estadísticos de la Tabla 4 y porcentajes proporcionados en la Figura 16, existe una ponderación alta para el control del tiempo en actividades al aplicar nuevas consideraciones en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena. Esto se debe a que tanto la media como la mediana son 6, lo que indica que la mayoría de las respuestas se encuentran en este rango. Además, la desviación estándar de 0.722 muestra que las respuestas están relativamente cerca de la media, lo que refuerza la consistencia en la importancia asignada. Los resultados porcentuales revelan que el 49% de las personas eligieron la opción 6, mientras que el 26% optó por la opción 5 y otro 26% eligió la opción 7. Estos porcentajes indican una preferencia generalizada por valorar el control del tiempo como una prioridad en la gestión administrativa. Por lo tanto, existe una ponderación de 6 o 7 a esta variable al considerar su gestión, ya que refleja la opinión mayoritaria y la importancia que se le atribuye al cumplimiento de plazos y eficiencia en las actividades.

Figura 16 Porcentajes de actividades con control del tiempo



4. ¿En base a su experiencia, cuál es el nivel de importancia sobre la gestión administrativa, financiera, acerca del retraso en el envío de asignaciones por parte del gobierno central al GADPSE?, marque con una X.

Tabla 5 Resultados estadísticos de la pregunta 4

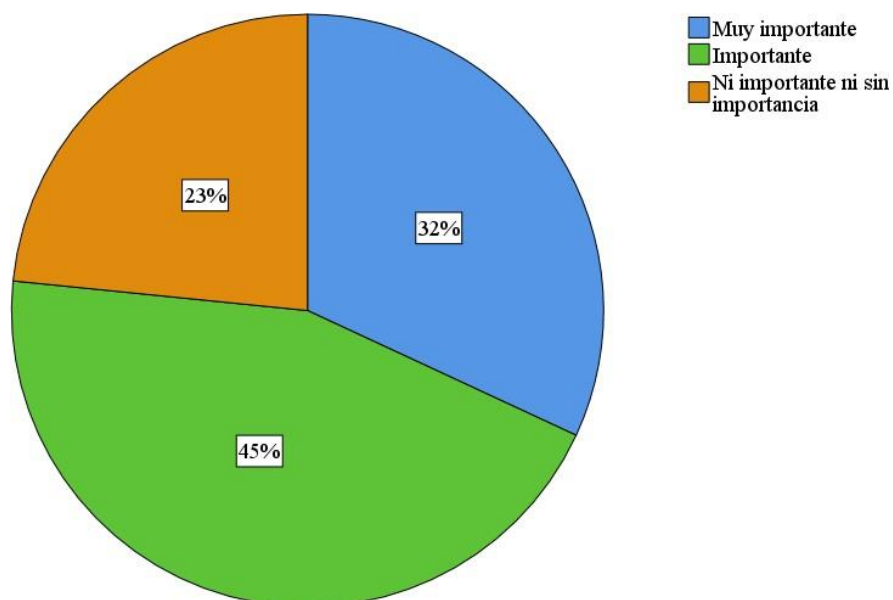
		Envío de asignaciones
N	Válido	47
	Perdidos	0
Media		1,91
Mediana		2,00
Desv. Desviación		,747
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00

En la Tabla 5, se observa que el valor de la media es 1.91, lo cual indica que, en promedio, las personas consideran este tema como importante, pero no muy importante debido a que son consideraciones que analiza el personal directivo; además, la mediana, que es el valor central de la distribución de respuestas, es de 2, lo cual sugiere que hay un equilibrio entre las respuestas más altas y las más bajas.

La desviación estándar de 0.747 indica que las respuestas se encuentran relativamente cercanas a la media, lo que sugiere que hay cierta consistencia en las opiniones

de las personas encuestadas; por otra parte, el rango intercuartílico de 1 indica que el 50% central de las respuestas se encuentra entre 1 y 2, lo que sugiere que una parte significativa de los encuestados considera este tema como importante o muy importante. Si consideramos la distribución de las respuestas en porcentajes de la Figura 17, se conoce que el 32% de las personas lo califica como "Muy importante" y el 45% lo califica como "Importante". Estos porcentajes representan una mayoría de las respuestas y refuerzan la idea de que existe una percepción generalizada de la importancia de la gestión administrativa y financiera con relación al retraso en el envío de asignaciones por parte del gobierno central al Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.

Figura 17 Porcentajes sobre el nivel de importancia del envío de asignaciones.



5. Trabajando en el GADPSE me siento:

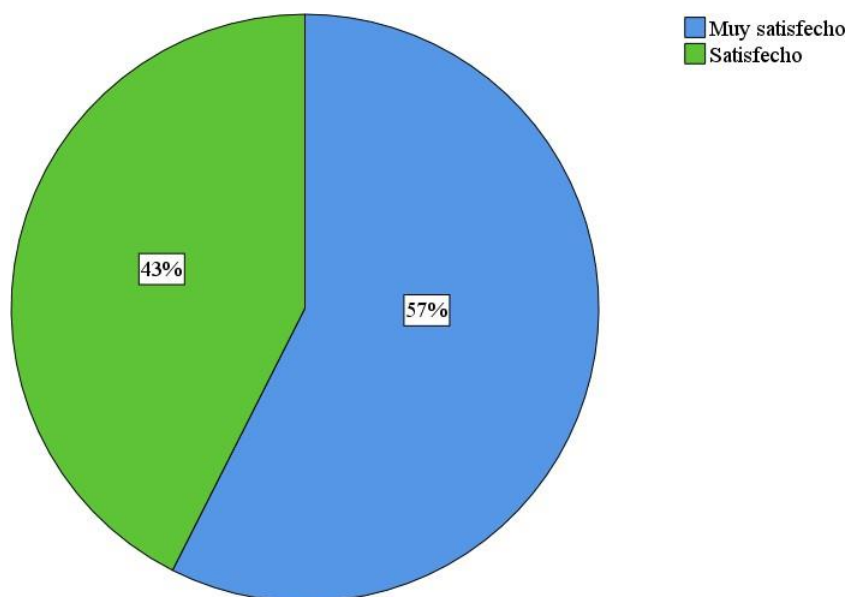
Tabla 6 Resultados estadísticos de la pregunta 5.

		Satisfacción en el trabajo
N	Válido	47
	Perdidos	0
Media		1,43
Mediana		1,00
Desv. Desviación		,500
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

Según los datos estadísticos proporcionados por la Tabla 6, la mayoría de las personas se sienten muy contentas con su trabajo. Esto se deduce de la media de 1.43, que indica un promedio cercano a "Muy satisfecho", y de la mediana de 1, que sugiere que la mayoría de las respuestas se encuentran en el extremo inferior de la escala, es decir, "Muy satisfecho". Además, en la Figura 18 se puede observar que el 57% de las personas se sienten "Muy satisfechas" respalda aún más esta conclusión. Esta es una proporción significativamente alta de individuos que experimentan una satisfacción máxima con su trabajo.

Por otra parte, la desviación estándar de 0.5 indica que las respuestas tienden a agruparse alrededor de la media, lo cual refuerza la idea de que la mayoría de las personas se sienten muy satisfechas. Esto implica que hay una consistencia en las respuestas de los encuestados y el rango intercuartílico de 1 nos indica que el 50% de las respuestas se encuentran entre "Muy satisfecho" y "Satisfecho", lo cual muestra que la satisfacción laboral es generalizada y que un porcentaje considerable también se encuentra en la categoría "Satisfecho" con el 43% respectivamente.

Figura 18 Resultados estadísticos del nivel de satisfacción de los trabajadores.



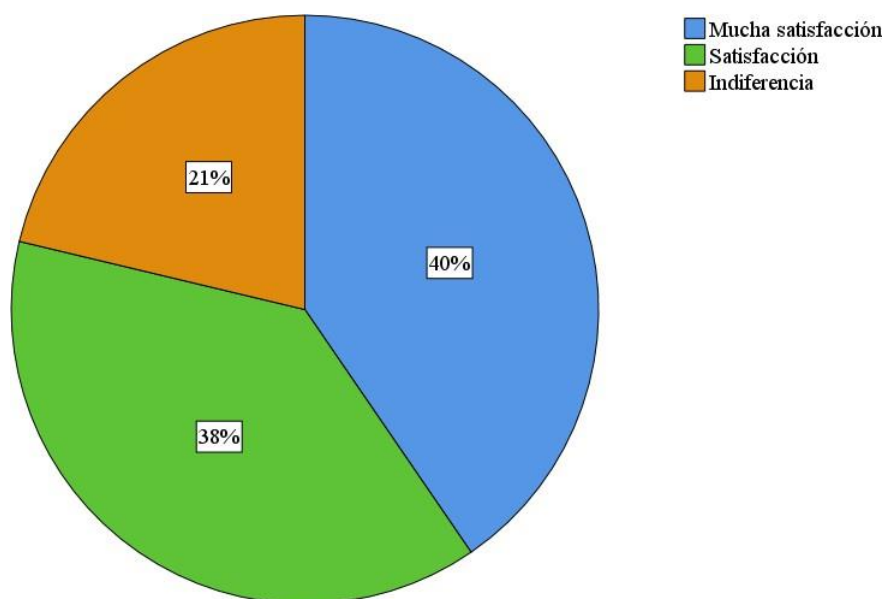
6. El trabajo que desempeño me produce:

Tabla 7 Resultados estadísticos de la pregunta 6.

		Desempeño-satisfacción
N	Válido	47
	Perdidos	0
Media		1,81
Mediana		2,00
Desv. Desviación		,770
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00

La media de 1.81 indica que, en promedio, los individuos encuestados muestran una satisfacción relativamente alta con el trabajo que desempeñan, la mediana de 2 indica que el valor central de las respuestas se encuentra más cerca de "Satisfacción" que de "Mucha satisfacción", esto significa que la mayoría de personas que se sienten satisfechas con su trabajo, pero no al nivel máximo, con la desviación estándar de 0.770 muestra que las respuestas están relativamente cerca de la media lo que indica que no hay una gran variación en las percepciones de satisfacción. Esto confirma que la mayoría de las personas se encuentran en un rango de satisfacción positiva con su trabajo. En la distribución porcentual de la Figura 19, el 40% de las personas se sienten "Muy satisfechas" con su trabajo, el 38% se siente "Satisfechas" y el 21% se siente "Indiferentes" en menor proporción.

Figura 19 Porcentajes de la satisfacción sobre el trabajo desempeñado.



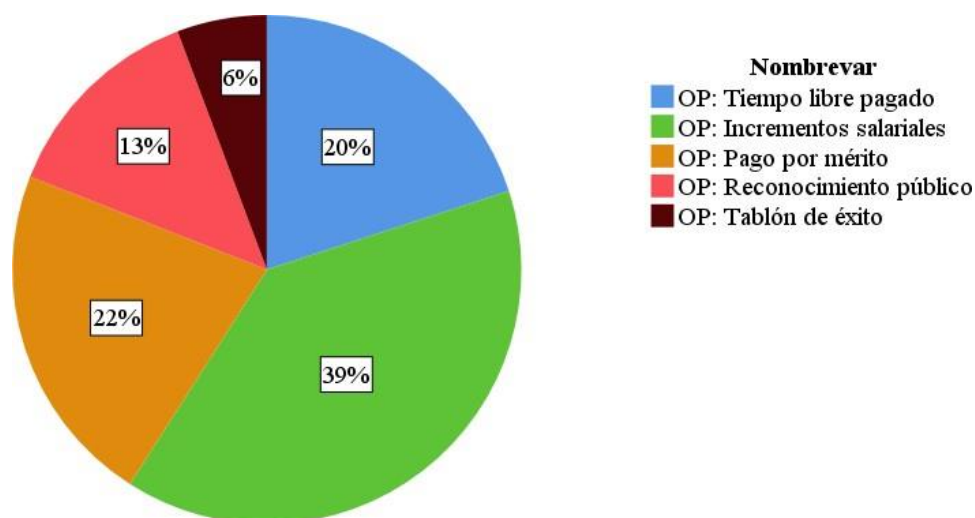
7. ¿Qué tipo de reconocimientos le gustaría recibir al optimizar la eficiencia de su trabajo y agregar valor al GADPSE? seleccione máximo 3.

Tabla 8 Frecuencias de los reconocimientos

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
OP: ^a	Tiempo libre pagado	21	20,0%	51,2%
	Incrementos salariales	41	39,0%	100,0%
	Pago por mérito	23	21,9%	56,1%
	Reconocimiento público	14	13,3%	34,1%
	Tablón de éxito	6	5,7%	14,6%
	Total	105	100,0%	256,1%

Nota. Valores representados mediante el grupo de dicotomía tabulado en el valor de 1.

Figura 20 Porcentajes de los tipos de reconocimientos.



Conforme a los porcentajes de la cantidad de casos de la Tabla 8 y Figura 20 para esta pregunta de opción múltiple se determinó que:

La opción de tiempo libre pagado representa el 20%, lo que indica que un número significativo de personas está interesado en recibir tiempo libre remunerado como reconocimiento. Sin embargo, el porcentaje de casos asociados a esta opción es del 51.3%. Esto significa que el 51.3% de los participantes en el estudio eligieron esta opción como una de sus preferencias. Aunque el porcentaje es alto en relación con los otros tipos de

reconocimientos, es importante tener en cuenta que no es la opción elegida por la mayoría de los participantes.

La opción de incrementos salariales representa el 39% y tiene un porcentaje de casos del 100% motivo por el cual se sitúa en el nivel más alto de preferencias. Esta alternativa es elegida por la mayoría de los participantes ya que es un reconocimiento tangible y directo que tiene un impacto significativo en la compensación económica de los trabajadores.

La alternativa de pago por mérito representa el 21.9% y tiene un porcentaje de casos del 56%. Aunque el porcentaje de casos es menor en comparación con los incrementos salariales, sigue siendo una opción popular entre más de la mitad de los participantes. El pago por mérito reconoce el esfuerzo individual y la contribución al éxito de la entidad.

La opción de reconocimiento público representa el 13.3% y tiene un porcentaje de casos del 34.1% y que puede tener un impacto positivo en la reputación y la satisfacción laboral de los trabajadores. Aunque el porcentaje de casos es menor en comparación con las opciones anteriores, sigue siendo una opción significativa para más de un tercio de los encuestados.

Y por último para la alternativa de tablón de éxito se obtuvo el 5.7% con un porcentaje de casos del 14.6%. Aunque es la opción con el menor porcentaje de casos, aún es elegida por una proporción considerable de participantes. El tablón de éxito proporciona visibilidad a los logros individuales y promueve un entorno de reconocimiento y motivación.

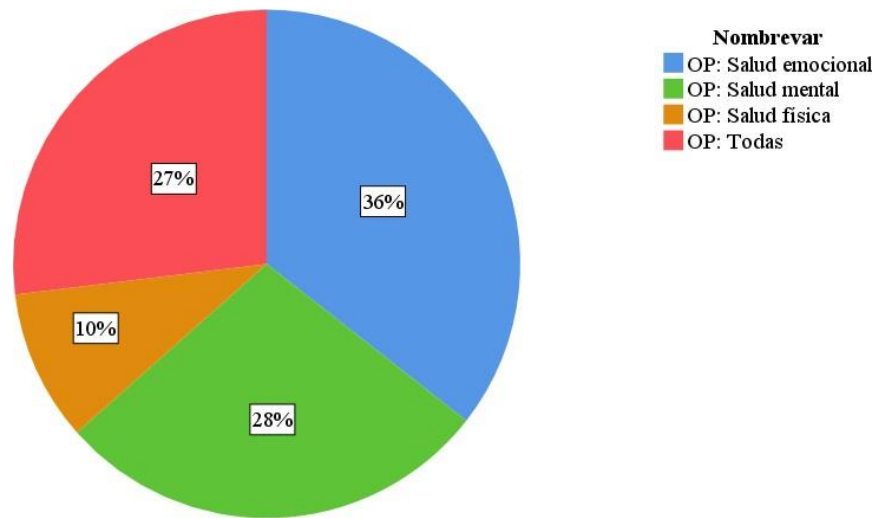
8. ¿Cuál de las siguientes opciones considera usted necesaria para su área laboral como alternativa de mejora por medio de la gestión administrativa del GADPSE?, marque con una X máximo 3 opciones o una sola en el caso de todas.

Tabla 9 Frecuencias de los tipos de capacitaciones

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
OP: ^a	Salud emocional	37	35,6%	100,0%
	Salud mental	29	27,9%	78,4%
	Salud física	10	9,6%	27,0%
	Todas	28	26,9%	75,7%
Total		104	100,0%	281,1%

Nota. Valores representados mediante el grupo de dicotomía tabulado en el valor de 1.

Figura 21 *Porcentajes del tipo de capacitaciones para los trabajadores.*



Según los datos proporcionados en la Tabla 9 y la Figura 21, se obtuvo por cada alternativa los siguientes resultados:

Salud emocional: Esta opción tiene un porcentaje del 36% lo que indica que es considerada necesaria por un grupo significativo de personas en su área laboral. Además, tiene un porcentaje de casos del 100%, lo que significa que todos los casos analizados en la muestra requieren mejoras en su salud emocional. Dado que este porcentaje es alto y abarca todos los casos.

Salud mental: Con un porcentaje del 28% la salud mental también se considera necesaria por una proporción considerable de individuos en el área laboral. Sin embargo, su porcentaje de casos es del 78.4%, lo que indica que no todos los casos analizados requieren mejoras en su salud mental.

Salud física: Esta opción tiene el menor porcentaje de 9.6%. Aunque es importante tener en cuenta la salud física en el ámbito laboral, el porcentaje de casos asociado de 27% indica que no todos los casos analizados requieren mejoras en este aspecto. Esto sugiere que, si bien es importante, la salud física puede no ser una prioridad tan alta como la salud emocional o mental en la gestión administrativa.

Todas: Con un porcentaje del 26.9% y un porcentaje de casos del 75.7%. Esto significa que un porcentaje significativo de individuos en el área laboral considera necesarias mejoras en todas las áreas mencionadas y es respaldada por una proporción considerable de casos.

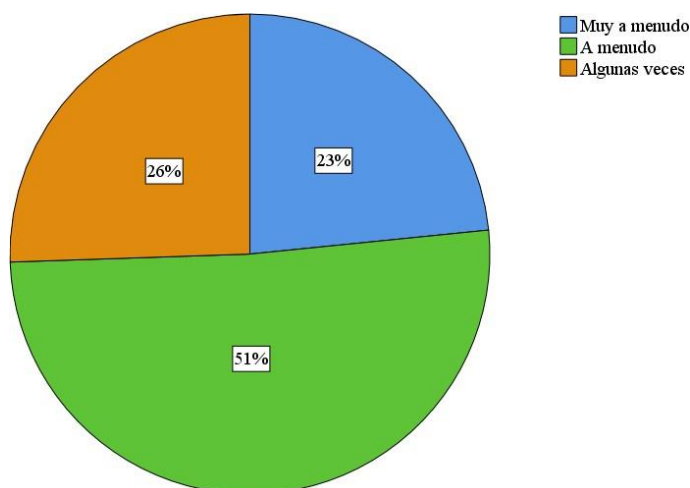
9. ¿Con qué frecuencia considera usted importante la asignación de supervisores y/o asesores en la ejecución de actividades diarias? Marque con una X una opción.

Tabla 10 Resultados estadísticos de la pregunta 9.

		Asignación de supervisores
N	Válido	47
	Perdidos	0
Media		2,02
Mediana		2,00
Desv. Desviación		,707
Percentiles	25	2,00
	50	2,00
	75	3,00

De los resultados estadísticos de la Tabla 10, se conoce que la media obtenida es de 2.02 y mediana e 2 donde los encuestados consideran que la importancia no es tan relevante, esto significa que algunos encuestados pueden no valorar tanto la presencia de supervisores o asesores en su trabajo diario. Además, la desviación estándar de 0.707 nos indica la dispersión de las respuestas alrededor de la media con el rango intercuartílico de 1. Adicionalmente, en la Figura 22, el 23% de los encuestados respondieron "Muy a menudo", lo cual indica que un porcentaje significativo considera la asignación como una necesidad constante para las actividades diarias. El 51% "A menudo", lo que indica que la mayoría de los encuestados reconocen la importancia, aunque quizás no tan frecuentemente como el grupo anterior y el 26% restante responde "Algunas veces", es decir, que solo en determinadas situaciones o contextos específicos.

Figura 22 Porcentajes de la importancia de supervisores y asesores



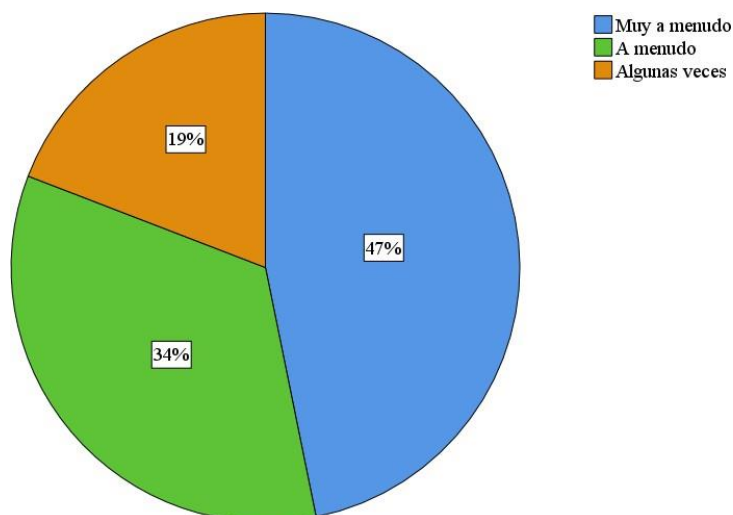
10. ¿En base a su experiencia con qué frecuencia cree que los objetivos a corto, mediano y largo plazo se cumplirían si se aplican nuevas atribuciones a la gestión administrativa del GADPSE?, marque con una X un espacio disponible.

Tabla 11 Resultados estadísticos de la pregunta 10.

		Cumplimiento de objetivos
N	Válido	47
	Perdidos	0
Media		1,72
Mediana		2,00
Desv. Desviación		,772
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00

Basándonos en los datos estadísticos de la Tabla 11 y porcentajes proporcionados por la Figura 23, se puede concluir que la mayoría de las personas creen que los objetivos a corto, mediano y largo plazo se lograrían con frecuencia si se implementan nuevas atribuciones en la administración de la entidad. Además, existe una tendencia positiva hacia el cumplimiento de los objetivos, con una puntuación promedio de 1.72 y una mediana de 2. Por otra parte, el 47% de los encuestados seleccionaron "Muy a menudo" y el 34% seleccionaron "A menudo", lo que indica una expectativa alta de éxito. Sin embargo, el 19% seleccionó "Algunas veces", lo que revela cierta incertidumbre. La desviación estándar de 0.772 y el rango intercuartílico de 1 reflejan una dispersión y consistencia moderadas en las respuestas, respectivamente.

Figura 23 Porcentajes del cumplimiento de objetivos



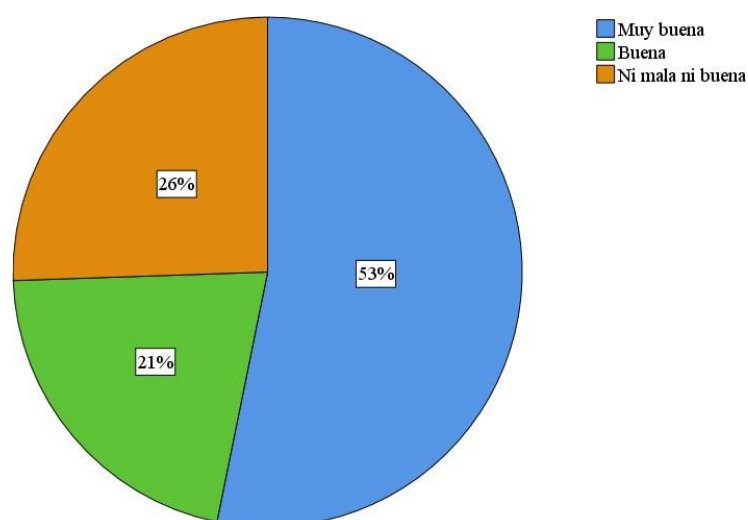
11. ¿Cómo valoraría usted a las relaciones laborales entre los servidores públicos a nivel directivo luego de implementar nuevas atribuciones en la gestión administrativa del GADPSE?, marque con una X un espacio disponible.

Tabla 12 Resultados estadísticos de la pregunta 11

	Relaciones con directivos	
N	Válido	47
	Perdidos	0
Media		1,72
Mediana		1,00
Desv. Desviación		,852
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	3,00

La implementación de nuevas atribuciones en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena ha resultado en una valoración muy positiva de las relaciones laborales entre los servidores públicos a nivel directivo. Con una media de 1.72 y una mediana de 1, se evidencia que la mayoría de los encuestados calificaron las relaciones como "Muy buena". Además, la baja desviación estándar de 0.852 indica una consistencia en las respuestas, mientras que el rango intercuartílico de 2 revela una alta proporción de respuestas positivas. Con un 53% de respuestas "Muy buena" y un 21% de respuestas "Buena", se confirma la percepción generalizada de mejoras en las relaciones laborales, con solo un 26% clasificándolas como "Ni mala ni buena".

Figura 24 Porcentajes de las relaciones laborales entre servidores públicos a nivel directivo.

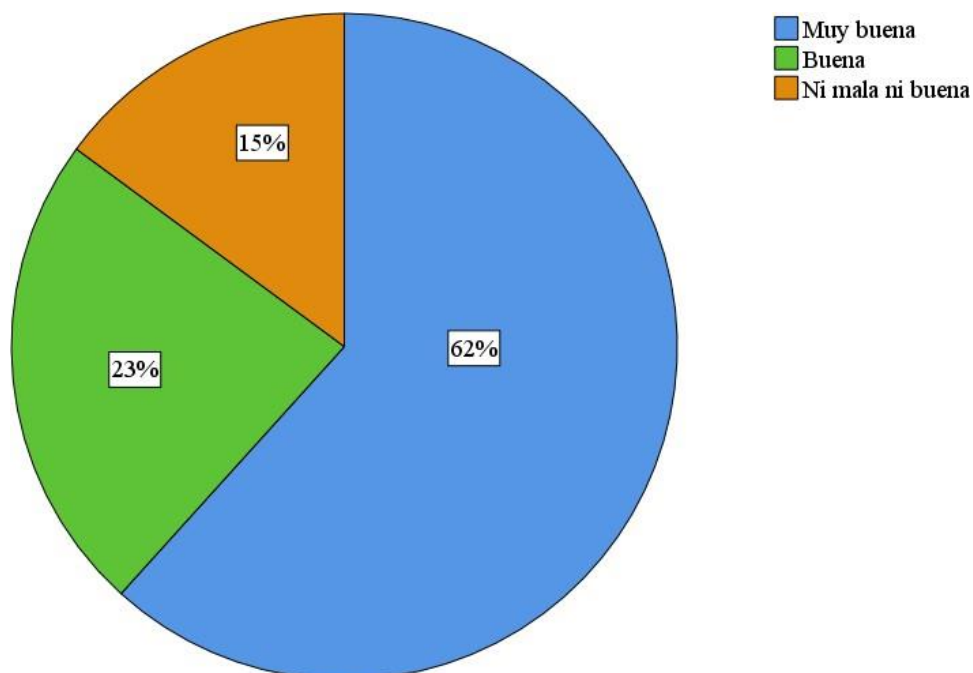


12. ¿Cómo califica usted una relación ideal entre compañeros de trabajo luego de aplicar mejoras en la satisfacción laboral del GADPSE?, marque con una X un espacio disponible.

Tabla 13 Resultados estadísticos de la pregunta 12

		Relaciones laborales
N	Válido	47
	Perdidos	0
Media		1,53
Mediana		1,00
Desv. Desviación		,747
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

Figura 25 Porcentajes de la relación con el personal directivo



En referencia a la Tabla 13, se demuestra que los encuestados califican a las relaciones laborales entre compañeros de trabajo en un promedio de 1.53 sobre una valorización de 2, resultado que señala este aspecto como positivo dentro de la institución. Sin embargo, el 50% de los colaboradores ha proporcionado una calificación de 1, lo que

indica que, aunque existe un progreso, hay acciones que todavía podrán mejorar las relaciones laborales. Además, se percibe una desviación estándar de 0.75, valor mediante el cual se obtiene el 43.35% que indica el nivel de variación considerable de respuestas que existe. De acuerdo, a los datos recolectados mediante el instrumento de investigación, en la Figura 25, se establece la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que las relaciones entre los colaboradores han mejorado, debido a que califican a las relaciones laborales como muy buenas, mientras que el 23% señala como buena y una minoría indica una respuesta intermedia, es decir que no tienen una percepción definida respecto al mejoramiento de las relaciones entre los colaboradores. Resultados que indican que actualmente las estrategias planteadas influyen favorablemente, sin embargo puede existir acciones correctivas que permitan continuar realizando cambios positivos en las relaciones entre compañeros de la institución.

13. ¿Cree usted que aplicando un orden cronológico para el desarrollo de todas las actividades mejoren los procesos internos?, marque con una X un espacio disponible.

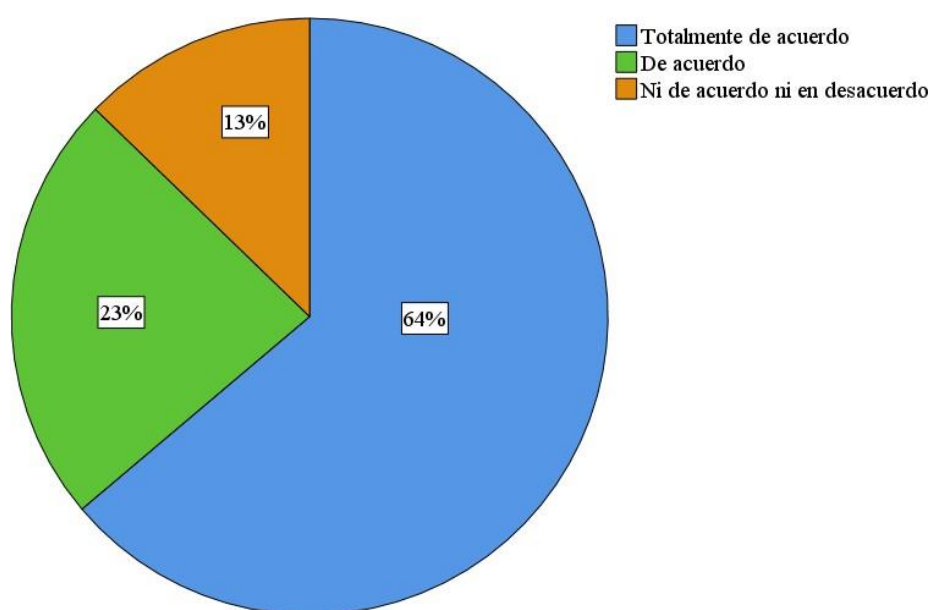
Tabla 14 Resultados estadísticos de la pregunta 13.

		Orden cronológico
N	Válido	47
	Perdidos	0
Media		1,49
Mediana		1,00
Desv. Desviación		,718
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

De acuerdo con los datos estadísticos, se obtiene que en promedio los colaboradores de la organización si están de acuerdo en que implementar un orden cronológico para el desarrollo de las actividades hará una diferencia positiva. La mediana sugiere que la mitad de los encuestados comparte la aseveración, no obstante, puede que la otra parte no cree que el orden cronológico mejora los procesos. La desviación estándar indicada de 0.72 establece que las respuestas están dispersas con respecto a la media, por lo tanto, las respuestas se encuentran relativamente cerca y que existe poca variabilidad en las opiniones y no todos están muy convencidos de que el ordenamiento de las actividades influye positivamente.

Además, en la Figura 26 se muestran los resultados de las encuestas se puede determinar que el 64% de los colaboradores están totalmente convencidos en que aplicar un orden en las actividades beneficia al desarrollo de los procesos, en conjunto al 23% de los participantes que manifiestan estar de acuerdo. Mientras que existe una minoría que presenta una opinión neutral, lo cual indica que hay colaboradores que todavía no están convencidos del funcionamiento de la estrategia. Sin embargo, el resultado de organizar los procedimientos de forma cronológica en un corto plazo logra optimizar el tiempo, dinero y energía de los colaboradores, y a largo plazo mejora los índices de productividad y metas alcanzadas.

Figura 26 Porcentajes de las relaciones laborales entre trabajadores internos



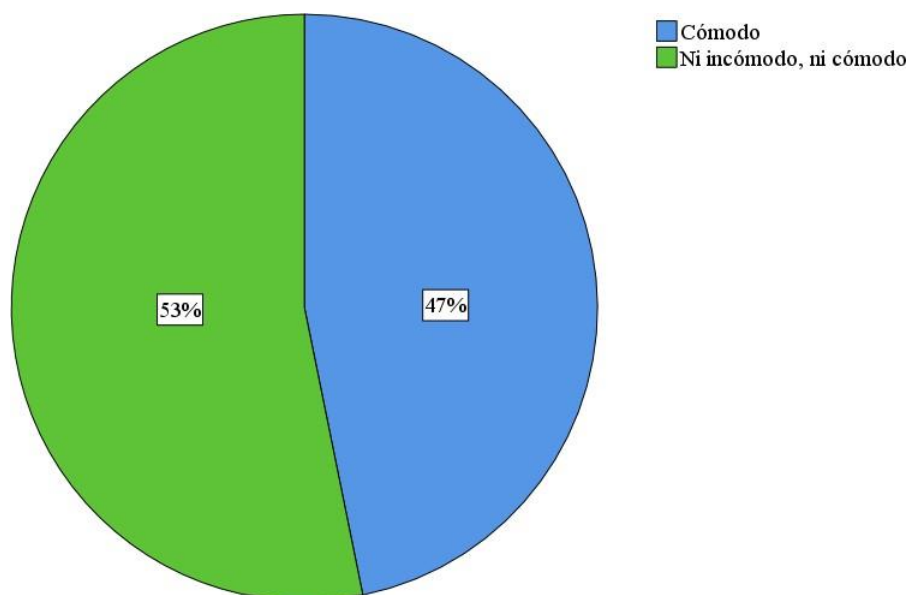
14. ¿Cómo se siente usted con la distribución del espacio dentro de su oficina y las instalaciones del GADPSE?, marque con una X un espacio disponible.

Tabla 15 Resultados estadísticos de la pregunta 14.

		Distribución del espacio
N	Válido	47
	Perdidos	0
Media		2,53
Mediana		3,00
Desv. Desviación		,504
Percentiles	25	2,00
	50	3,00
	75	3,00

Según los valores estadísticos de esta pregunta la media, indica que en promedio los participantes tienen un criterio por debajo de la neutralidad, es decir que existe cierta insatisfacción identificadas por los colaboradores, por lo tanto, hay áreas de mejora por ejecutarse. La mediana de 3 es un indicador que establece que la mitad de los encuestados se sienten satisfechos respecto a la distribución del espacio mientras que la otra mitad puede tener sugerencias que permitan mejorar este aspecto dentro de la institución. La desviación estándar está relativamente cerca de la media, por lo cual se logra conocer que se presenta un bajo nivel de variabilidad en las opiniones, es decir existe un consenso sobre la satisfacción con la distribución del espacio. Se puede establecer que la mitad de los encuestados se encuentran relativamente satisfechos y cómodos con la actual distribución del espacio con un 47%, sin embargo, existe una proporción significativa del 53% que no tiene un criterio exacto sobre este aspecto, por lo que pueden visualizar acciones de mejora, dichas acciones pueden ser pequeñas pero significativas para los colaboradores debido a que generan a los colaboradores un óptimo espacio de trabajo para el desarrollo de las actividades diarias, y finalmente dan lugar a la comodidad y mayor productividad.

Figura 27 *Porcentajes sobre el estado de los trabajadores con la distribución del espacio*

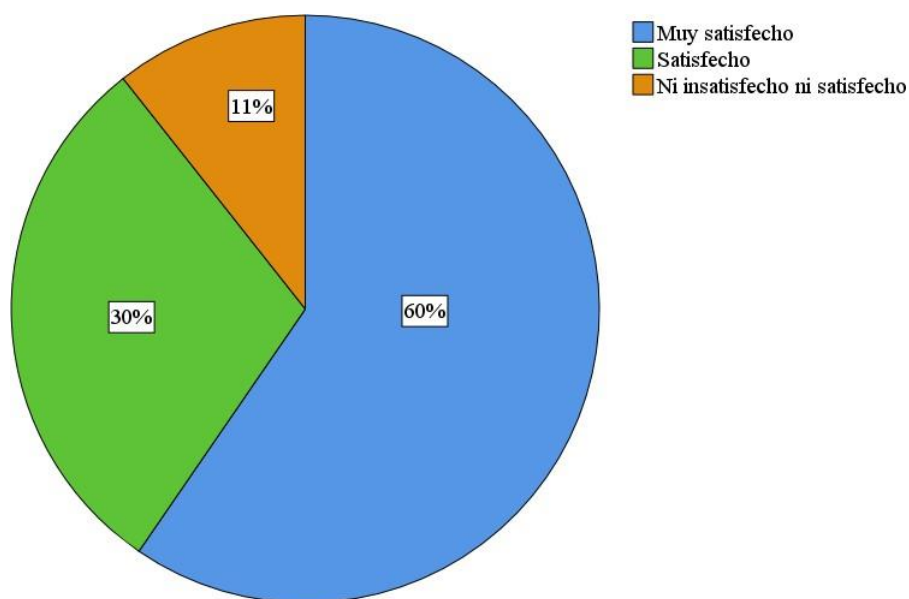


15. ¿Cómo se sentiría usted con nuevas atribuciones en beneficio de la remuneración económica para los trabajadores del GADPSE?, marque con una X un espacio disponible.

Tabla 16 Resultados estadísticos de la pregunta 15.

		Remuneración económica
N	Válido	47
	Perdidos	0
Media		1,51
Mediana		1,00
Desv. Desviación		,688
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

Figura 28 Porcentajes de las nuevas atribuciones en beneficio de la remuneración económica.



De acuerdo con la Tabla 16, los resultados indican que en promedio los colaboradores expresan sentirse satisfechos y en su mayoría, es decir el 60% respecto a la idea de percibir nuevas atribuciones en beneficio de la remuneración económica de cada uno de ellos. Además, la mediana determina que al menos el 50% de los encuestados se sienten satisfechos y muy satisfechos ante la proposición a beneficio económico. La desviación estándar hace referencia a que hay cierta variabilidad en las respuestas. En la Figura 28 se logra observar que el 30% de los participantes colaboradores de la organización expresan

que al implementarse atribuciones económicas para satisfacer las necesidades. Mientras que existe una mínima proporción del 11% que todavía no está convencido de la aplicación de la estrategia. Por lo tanto, los datos estadísticos concluyen que los colaboradores se sentirían altamente satisfechos si se aplica un plan que permita beneficiarlos económicamente, de forma adicional a la remuneración normalizada y que por sus labores les corresponde. Esta información es de suma importancia debido a que también permite conocer una de las necesidades de los colaboradores del GADPSE.

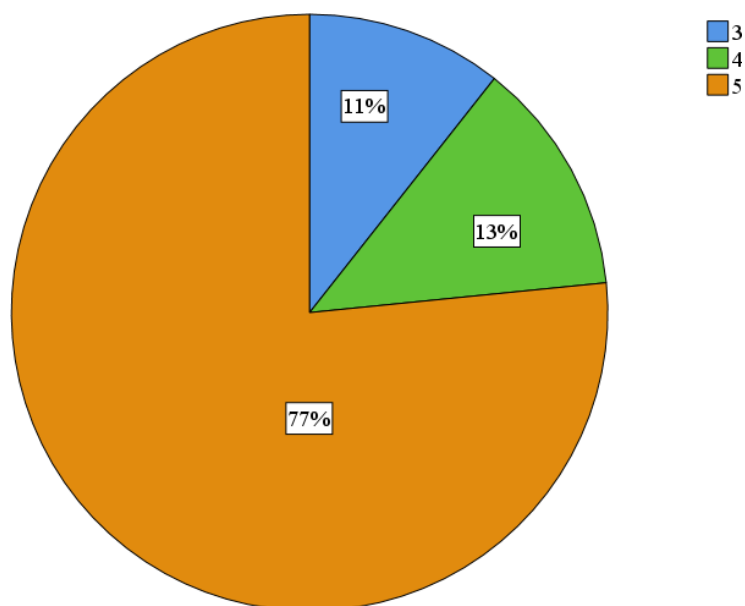
16. ¿Cómo se identifica usted en el GADPSE? Escoja una de las alternativas donde +5 es la mayor puntuación y -5 la menor puntuación.

Tabla 17 Resultados estadísticos de la pregunta 16

		Compromiso con valores y objetivos	Errores en ejecución	Flexibilidad de horarios
N	Válido	47	47	47
	Perdidos	0	0	0
Media		4,66	-3,81	3,62
Mediana		5,00	-4,00	3,00
Desv. Desviación		,668	,798	,768
Percentiles	25	5,00	-4,00	3,00
	50	5,00	-4,00	3,00
	75	5,00	-3,00	4,00

De acuerdo con la Tabla 17, respecto al indicador “Compromiso con valores y objetivos” en promedio se muestra un alto nivel de compromiso, la mediana propone que la mayoría califican con puntuación máxima, lo que representa un alto nivel de compromiso. Mientras que la desviación estándar indica una baja dispersión de respuestas por lo que se puede analizar cierto grado de consenso en cuanto al compromiso adquirido con los valores y objetivos. Por consiguiente, respecto a los errores la media de -3.81 indica que, en promedio, los trabajadores perciben una alta incidencia de errores. La mediana establece que la mayoría de los trabajadores valoran con una puntuación baja, lo que respalda la percepción general de errores. La desviación estándar sugiere que las opiniones sobre la incidencia de errores pueden ser más diversas. Finalmente, en promedio, los trabajadores perciben un nivel moderado de flexibilidad en los horarios de trabajo, además, la mayoría de los trabajadores respalda la percepción general de una flexibilidad moderada. La desviación estándar de 0.768 indica que las opiniones sobre la flexibilidad de horarios pueden ser más diversas.

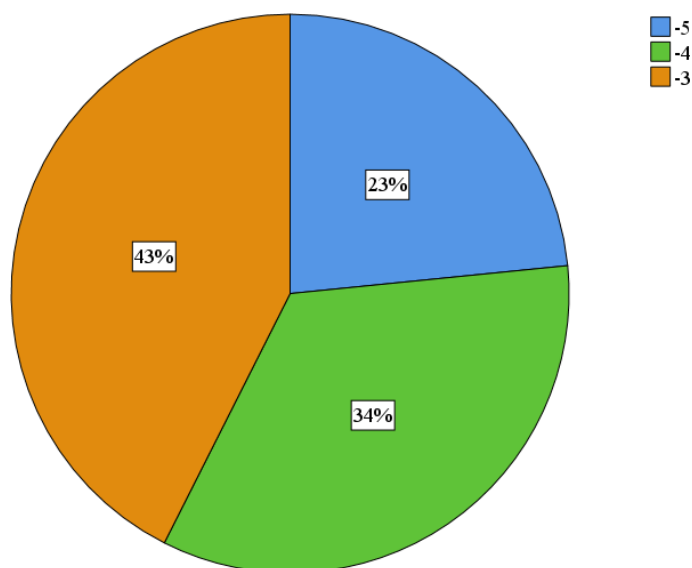
Figura 29 Porcentajes sobre el compromiso con valores y objetivos



Respecto al primer indicador de esta pregunta, ver Figura 29, sobre asumir compromisos con valores y objetivos, se logra destacar que el 77% de los colaboradores resolvió otorgar una calificación de +5, mediante lo cual se puede establecer que existe una alta identificación y compromiso en relación con los valores y objetivos del GADPSE, Así también, el 13% de las personas encuestadas brindaron una calificación de +4, lo que indica un buen nivel de identificación sobre el mismo aspecto. Por último, en este indicador, el 11% calificó con +3 lo que significa que hay una pequeña proporción de colaboradores que se sienten ligeramente identificados con los valores y objetivos. Dichos resultados demuestran un nivel generalmente alto de satisfacción y compromiso, debido a que la mayoría de los colaboradores brindaron valoraciones altas, y se traduce en una fuerte conexión entre los encuestados y la organización, en referencia a los valores y objetivos de la institución.

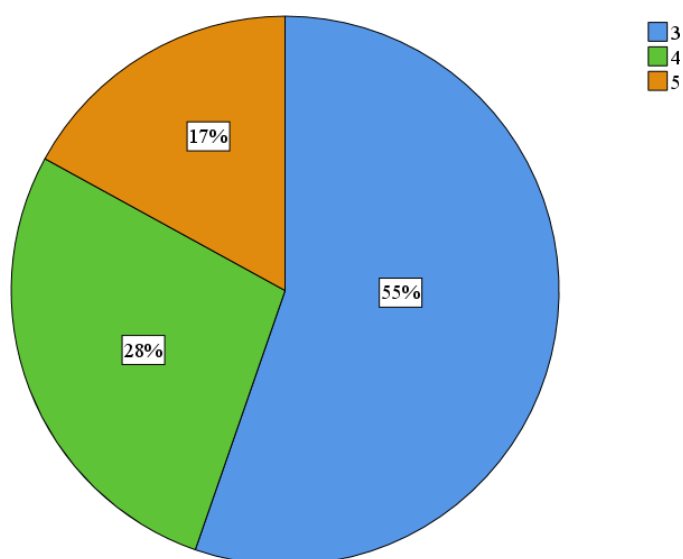
En la Figura 30, se puede observar que el 43% de los colaboradores brindó una calificación de -3, mediante lo que se determina que consideran que existen errores en la implementación de actividades, aunque no en nivel que se considere crítico. Mientras que el 34% de los participantes califica con -4, lo que indica que este grupo de personas perciben una mayor concurrencia de errores durante la ejecución de actividades. Además, el 23% proporcionó una valoración de -5, por lo tanto, existen colaboradores que advierten una alta percepción de errores en el desarrollo. Con esta información se logra obtener que existe un porcentaje significativo de colaboradores que han logrado percibir la existencia de errores en el desarrollo de actividades, por lo que sienten preocupación por este aspecto.

Figura 30 Porcentajes sobre la reducción de errores en la ejecución de actividades



En referencia a la Figura 31, se puede visualizar que el 55% de los encuestados proporcionó una calificación de +3, lo que demuestra que consideran que obtienen una moderada flexibilidad en sus jornadas laborales. Por consiguiente, el 28% de los colaboradores califica con +4, lo que indica que existe una buena flexibilidad horaria, mientras que el 17% valora con +5, estableciendo que perciben una alta flexibilidad en los horarios laborales. La información proporcionada logra establecer que la mayoría de los colaboradores presentan un nivel aceptable de flexibilidad en sus horarios al calificar con valores positivos este indicador, por lo cual en su mayoría se sienten conformes con estas condiciones laborales en el GADPSE.

Figura 31 Porcentajes sobre la flexibilidad de horarios



17. De acuerdo con su criterio y posición ¿cómo aportaría usted al desempeño del GADPSE, si se implementaran programas para el ámbito profesional y social?, considerando que +5 es la mayor puntuación y -5 la menor puntuación.

Tabla 18 Resultados estadísticos de la pregunta 17

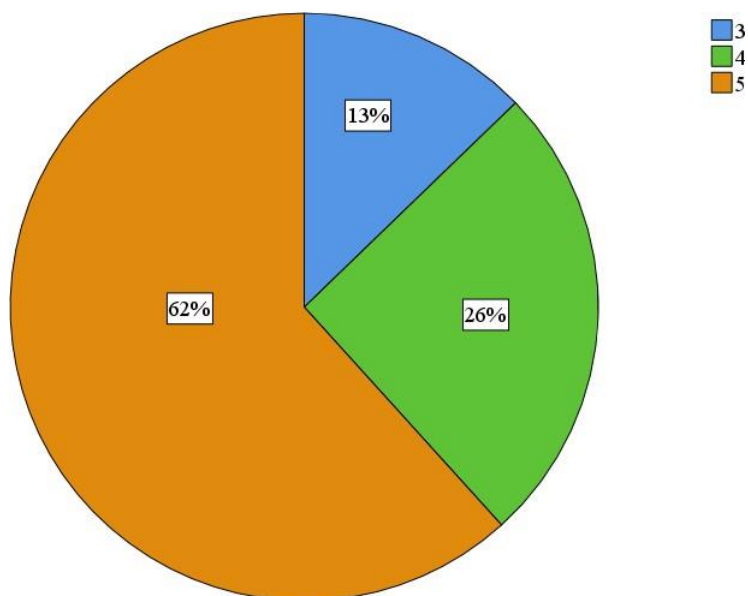
		Desempeño individual	Cumplimiento de resultados	Experiencia en el puesto
N	Válido	47	47	47
	Perdidos	0	0	0
Media		4,49	4,30	4,17
Mediana		5,00	4,00	4,00
Desv. Desviación		,718	,778	,564
Percentiles	25	4,00	4,00	4,00
	50	5,00	4,00	4,00
	75	5,00	5,00	5,00

De acuerdo con la Tabla 18, los valores estadísticos indican que, en promedio, los trabajadores consideran que podrían realizar un aporte significativo al desempeño del Gobierno Descentralizado Provincial de Santa Elena si se implementaran programas para el ámbito profesional y social. La mayoría indica un fuerte compromiso en este aspecto. La desviación estándar establece cierto grado de consenso en cuanto al desempeño individual. En promedio, los trabajadores consideran que podrían cumplir de manera satisfactoria los resultados si se implementaran programas para el ámbito profesional y social, la mayoría de los trabajadores mantienen la percepción general de un buen cumplimiento de resultados. La desviación estándar sugiere que las opiniones sobre el cumplimiento de resultados pueden ser más diversas. Finalmente, en referencia a la experiencia en el puesto, en promedio, los trabajadores consideran que dicho indicador les permitiría realizar un aporte valioso al desempeño, la mediana establece una experiencia positiva en su puesto y la desviación estándar muestra cierta variabilidad en las respuestas.

En la Figura 32, se obtiene que el 62% de los encuestados otorgó una calificación de +5, lo que indica una alta percepción de desempeño individual y un fuerte compromiso con el aporte al Gobierno Descentralizado Provincial de Santa Elena. Además, el 26% de los encuestados calificó con +4, lo cual determina una percepción positiva y un nivel de compromiso considerable. Por último, el 13% de los encuestados otorgó una calificación de

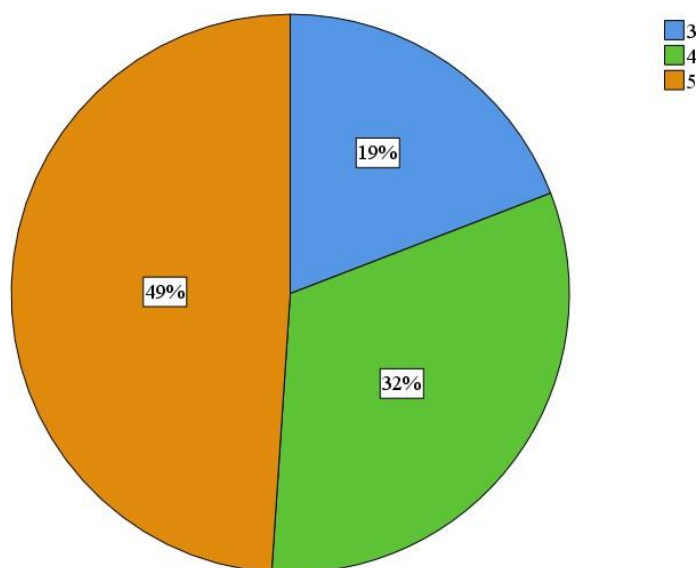
+3, lo cual demuestra un nivel moderado de compromiso. Por lo tanto, existe una mayoría significativa de los trabajadores que se percibe a sí mismos con un alto desempeño individual y un compromiso fuerte de contribución, siendo un indicador con resultados positivos debido a que expresan un buen desempeño de su rendimiento y contribución al logro de los objetivos organizacionales.

Figura 32 *Porcentajes sobre el desempeño individual de los trabajadores*



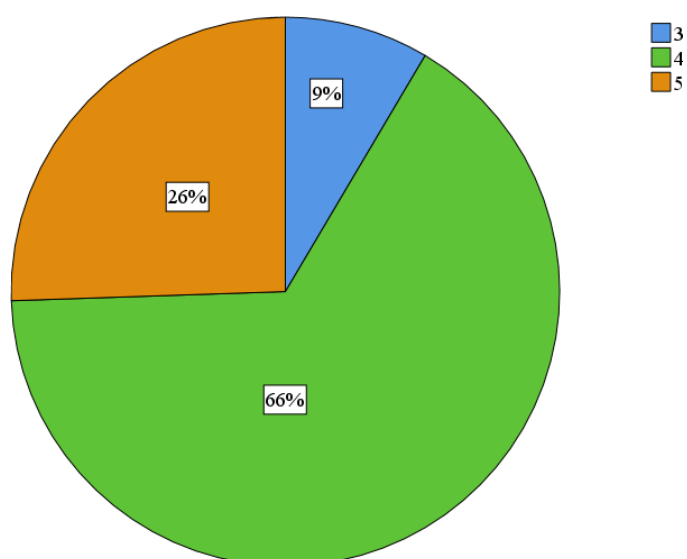
En la Figura 33, se obtiene que el 49% de los encuestados otorgó una calificación de +5, lo que indica una alta percepción de desempeño individual y un fuerte compromiso con el aporte al Gobierno Descentralizado Provincial de Santa Elena. Además, el 32% de los encuestados calificó con +4, lo cual determina una percepción positiva y un nivel de compromiso considerable. Por último, el 19% de los encuestados otorgó una calificación de +3, lo cual demuestra un nivel moderado de compromiso. Por lo tanto, existe una mayoría significativa de los trabajadores que se percibe a sí mismos con un alto desempeño individual y un compromiso fuerte de contribución, siendo un indicador con resultados positivos debido a que expresan un buen desempeño de su rendimiento y contribución al logro de los objetivos organizacionales.

Figura 33 *Porcentajes del cumplimiento de los resultados obtenidos con los esperados*



Respecto a la Figura 34, mediante la indagación realizada se logra obtener que el 66% del personal encuestado está convencido de haber adquirido un alto nivel de experiencia en el puesto en donde están laborando, así también el 26% afirma que ha alcanzado un nivel significativo de experiencias. Mientras que, una mínima proporción del 9% señala que ha extraído aprendizajes en cantidades moderadas, lo cual denota a un grupo de personas que pueden considerar estar realizando acciones repetitivas y no son totalmente conscientes de la importancia de sus labores. Sin embargo, la mayoría de los participantes, demuestran un nivel alto de aprendizaje con sus labores en las asignaciones otorgadas.

Figura 34 *Porcentajes de la adquisición de experiencia en el puesto*



18. ¿Cómo califica usted los siguientes aspectos de crecimiento profesional que deberían existir en el GADPSE? Seleccione una opción por cada aspecto, considerando que +5 es la mayor puntuación y -5 la menor puntuación.

Tabla 19 *Resultados estadísticos de la pregunta 18*

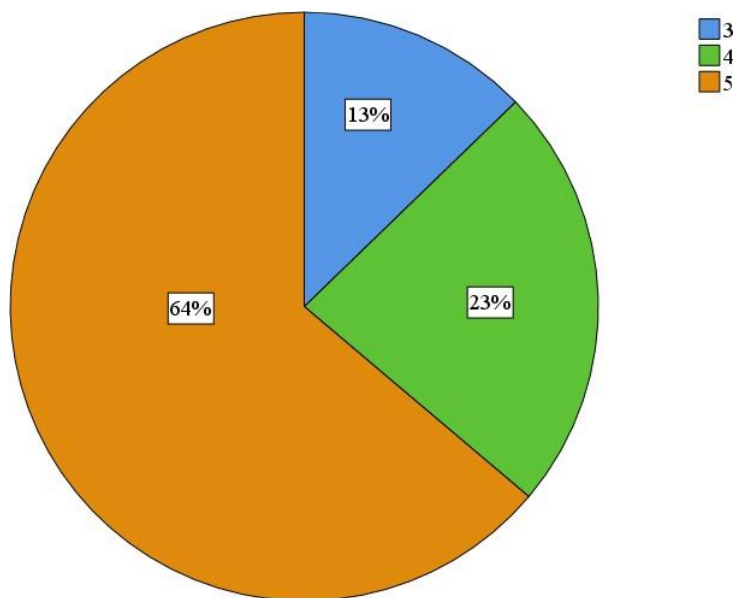
		Capacitaciones continuas	Oportunidades de ascenso	Desarrollo profesional
N	Válido	47	47	47
	Perdidos	0	0	0
Media		4,51	4,38	4,47
Mediana		5,00	5,00	5,00
Desv. Desviación		,718	,739	,687
Percentiles	25	4,00	4,00	4,00
	50	5,00	5,00	5,00
	75	5,00	5,00	5,00

En referencia a la Tabla 19, la cual contiene las valoraciones estadísticas, indican que, en promedio los colaboradores razonan que las oportunidades de crecimiento profesional pueden elevar de forma muy significativa los niveles del desempeño laboral. Mientras que la mediana explica que la mayoría de los participantes mantienen que para el Gobierno Descentralizado Provincial de Santa Elena debe ser fundamental implementar estrategias que impulsen el crecimiento profesional de sus colaboradores, mientras que se observa una dispersión en las respuestas. Finalmente, de acuerdo con los cálculos estadísticos extraídos en la encuesta, respecto al crecimiento profesional, es de gran importancia la ejecución de planes de capacitación que permita continuar enriqueciendo el conocimiento de los participantes, así también el acceso a oportunidades de ascenso en sus áreas de trabajo, de esta forma que motivaría el desarrollo profesional y personal que a largo plazo genere un mayor desempeño laboral y mejora la productividad de la organización.

Según la Figura 35, una gran mayoría de los colaboradores afirman distinguir altos niveles de crecimiento profesional, a través de las capacitaciones continuas a las cuales tienen acceso. De la misma forma, el 23% de participantes comparte que percibe un nivel muy considerable de desarrollo con las capacitaciones. Por último, una proporción del 13% de los encuestados manifiesta que las capacitaciones continuas han influido en el crecimiento no profesional de una forma moderada. Por lo tanto, se puede resumir que la mayoría de los colaboradores del GADPSE, se sentirían satisfechos con el crecimiento profesional que han pudieran lograr mediante la adquisición de nuevos aprendizajes. Lo que indica, la

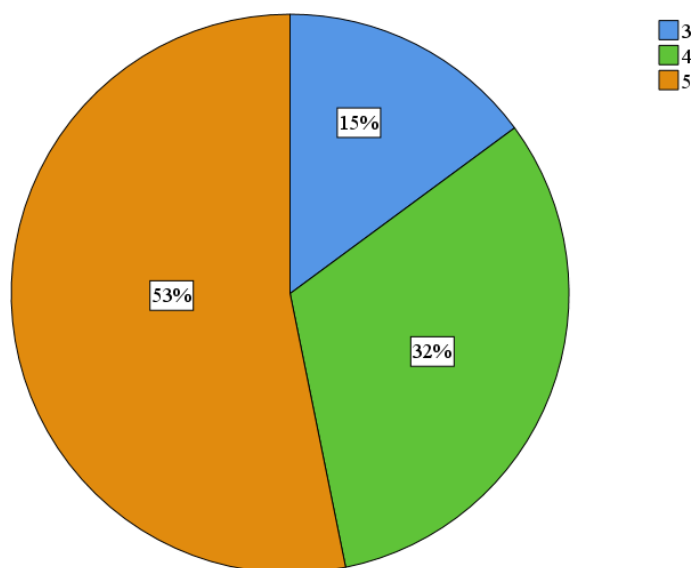
importancia del aprendizaje continuo para seguir adquiriendo nuevos conocimientos que les permita ejercer mejor sus labores en la organización y como parte de su crecimiento profesional individual.

Figura 35 *Porcentajes de la existencia de capacitaciones continuas*



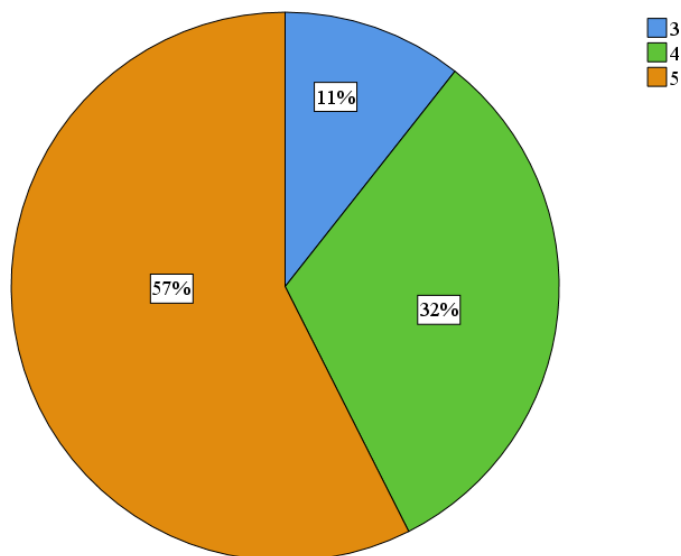
En referencia de la Figura 36, se logra establecer respecto al crecimiento profesional que el 53% de los participantes, es decir la mayoría expresan que las oportunidades de ascenso que le brinde la institución se traducen para ellos en grandes oportunidades de crecimiento profesional. En conjunto al 32% de encuestados quienes definen un significativo nivel de crecimiento con los ascensos. Además, más del 15% de colaboradores determinan que los ascensos en la organización representan en una proporción moderada de oportunidades de crecimiento profesional.

Figura 36 *Porcentajes de las oportunidades de ascenso en los trabajadores*



Mediante la Figura 37, con los datos recolectados en la encuesta, se determina que los colaboradores perciben con un alto nivel de importancia el desarrollo profesional para el crecimiento del colaborador a nivel de profesional de forma individual como para el mejorar el desempeño laboral. Así también, el 32% de los encuestados establecen al desarrollo personal en un nivel de importancia significativo, mientras que una mínima proporción determina una valoración moderada al desarrollo personal. Por lo tanto, el desarrollo profesional para la gran mayoría de colaboradores es de gran relevancia para elevar el desempeño y crecimiento profesional, lo cual de la misma forma eleva los niveles de productividad al tener laborando a personal que se sienta satisfecho con su crecimiento y alcances profesionales.

Figura 37 *Porcentajes del desarrollo profesional*



3.1.4 Validación de hipótesis

La validación de hipótesis se realizó para determinar el cumplimiento del objetivo general de la investigación de evaluar la relación existente entre las variables satisfacción laboral y la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena mediante la prueba de Chi-cuadrado con el software SPSS. Para ello se tomó en consideración las siguientes hipótesis estadísticas:

- **Hipótesis Nula:** No existe relación entre la satisfacción laboral de los trabajadores con la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, año 2023.
- **Hipótesis alternativa:** Existe relación entre la satisfacción laboral de los trabajadores con la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, año 2023.

Posteriormente, se seleccionaron las variables que se definieron en la sistematización del problema y objetivos para el desarrollo del cruce de variables y obtención de los resultados del Chi-cuadrado. En consecuencia, se determinó que para las cuatro pruebas dieron como resultado los grados de libertad de cuatro; por tal razón, se implementó la Figura 38 para validar la formulación de hipótesis. Además, para las posteriores validaciones de hipótesis se implementará la regla de decisión de 0.005, es decir, el menor error posible en la estimación de la distribución del Chi-cuadrado.

Figura 38 Distribución del Chi-cuadrado para el área derecha del valor crítico

TABLA A-4 Distribución Ji cuadrada (χ^2)

Grados de libertad	Área a la derecha del valor crítico									
	0.995	0.99	0.975	0.95	0.90	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
1	—	—	0.001	0.004	0.016	2.706	3.841	5.024	6.635	7.879
2	0.010	0.020	0.051	0.103	0.211	4.605	5.991	7.378	9.210	10.597
3	0.072	0.115	0.216	0.352	0.584	6.251	7.815	9.348	11.345	12.838
4	0.207	0.297	0.484	0.711	1.064	7.779	9.488	11.143	13.277	14.860
5	0.412	0.554	0.831	1.145	1.610	9.236	11.071	12.833	15.086	16.750
6	0.676	0.872	1.237	1.635	2.204	10.645	12.592	14.449	16.812	18.548
7	0.989	1.239	1.690	2.167	2.833	12.017	14.067	16.013	18.475	20.278
8	1.344	1.646	2.180	2.733	3.490	13.362	15.507	17.535	20.090	21.955
9	1.735	2.088	2.700	3.325	4.168	14.684	16.919	19.023	21.666	23.589
10	2.156	2.558	3.247	3.940	4.865	15.987	18.307	20.483	23.209	25.188

Nota. Fuente: Triola (2018, pág. 687).

3.1.4.1 Primera prueba de Chi-cuadrado

Para la primera validación de hipótesis se implementó las siguientes preguntas:

- Pregunta 2: El ítem 2 de la comparación del estrés mediante la escala diferencial semántica.
- Pregunta 12: Relación ideal entre compañeros de trabajo mediante la escala Likert.

Al realizar el cruce de las variables definidas en el SPSS como “Estrés” y “Relaciones laborales” se obtuvieron los resultados de la Tabla 20 y Tabla 21.

Tabla 20 *Cruce de variables del estrés y relaciones laborales.*

		Relaciones laborales			Total	
		Muy buena	Buena	Ni mala ni buena		
Estrés	1	Recuento	26	0	0	26
		Recuento esperado	16,0	6,1	3,9	26,0
		% del total	55,3%	0,0%	0,0%	55,3%
	2	Recuento	3	11	1	15
		Recuento esperado	9,3	3,5	2,2	15,0
		% del total	6,4%	23,4%	2,1%	31,9%
	3	Recuento	0	0	6	6
		Recuento esperado	3,7	1,4	,9	6,0
		% del total	0,0%	0,0%	12,8%	12,8%
Total	Recuento	29	11	7	47	
	Recuento esperado	29,0	11,0	7,0	47,0	
	% del total	61,7%	23,4%	14,9%	100,0%	

En la Tabla 21 se puede observar que la significación asintótica (bilateral) para la prueba de Ch-cuadrado es > 0.001 y la regla de decisión de la Figura 38 es 0.005; al comparar estas consideraciones $0.001 < 0.005$ se comprueba que el valor obtenido del cruce de variables es menor y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 21 Resultados de la prueba de Chi-cuadrado del estrés y relaciones laborales.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	71,310	4	< 0,001
Razón de verosimilitud	64,718	4	< 0,001
Asociación lineal por lineal	39,049	1	< 0,001
N de casos válidos	47		

Además, en la Tabla 21 se puede notar que el valor obtenido del Chi-cuadrado de Pearson es de 71,310 y el valor de la distribución del Chi-cuadrado es de 14.860 de la Figura 38 que se intercepto con los grados de libertad de cuatro y la menor regla de decisión de 0.005. Es decir, que el obtenido para el cruce de variables del “estrés” vs “las relaciones laborales” no se encuentra dentro de la región de aceptación de la hipótesis nula porque el valor es mayor, por tal razón, se acepta la hipótesis alternativa de que, si existe relación entre la satisfacción laboral de los trabajadores con la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, año 2023.

3.1.4.2 Segunda prueba de Chi-cuadrado

Para la segunda validación de hipótesis se implementaron las siguientes preguntas:

- Pregunta 1: El ítem 1 de la comparación de la señal del sistema mediante la escala diferencial semántica.
- Pregunta 17: El ítem 1 de las opciones de desempeño individual mediante la escala Stapel.

Al realizar el cruce de las variables definidas en el SPSS como “Señal del sistema” y “Desempeño individual” se obtuvieron los resultados de la Tabla 22 y Tabla 23.

Tabla 22 Cruce de variables de la señal del sistema y desempeño individual.

			Desempeño individual			Total
			3	4	5	
Señal del sistema	5	Recuento	6	8	0	14
		Recuento esperado	1,8	3,6	8,6	14,0
		% del total	12,8%	17,0%	0,0%	29,8%
	6	Recuento	0	4	11	15
		Recuento esperado	1,9	3,8	9,3	15,0
		% del total	0,0%	8,5%	23,4%	31,9%
	7	Recuento	0	0	18	18
		Recuento esperado	2,3	4,6	11,1	18,0
		% del total	0,0%	0,0%	38,3%	38,3%
Total	Recuento	6	12	29	47	
	Recuento esperado	6,0	12,0	29,0	47,0	
	% del total	12,8%	25,5%	61,7%	100,0%	

En la Tabla 23, se puede apreciar que el valor p (bilateral) para la prueba de Chi-cuadrado es menor que 0.001, mientras que la regla de decisión en la Figura 38 es 0.005. Al comparar estos resultados, se confirma que el valor obtenido del cruce de variables es menor a 0.005, lo que implica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 23 Resultados de la prueba de Chi-cuadrado de la señal del sistema vs desempeño individual.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,471	4	< 0,001
Razón de verosimilitud	48,953	4	< 0,001
Asociación lineal por lineal	29,731	1	< 0,001
N de casos válidos	47		

Además, al observar la Tabla 23, se puede apreciar que el resultado del Chi-cuadrado de Pearson es de 37,471, mientras que el valor de referencia de la distribución del Chi-cuadrado es de 14.860 según la Figura 38, que se corresponde con cuatro grados de libertad y una regla de decisión mínima de 0.005. En otras palabras, el valor obtenido para el análisis de las variables "señal del sistema" y "desempeño individual" no se encuentra dentro del rango aceptable establecido por la hipótesis nula debido a su magnitud superior. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa que sostiene que sí existe una relación entre la satisfacción laboral de los trabajadores y la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena en el año 2023.

3.1.4.3 Tercera prueba de Chi-cuadrado

Para la tercera validación de hipótesis se implementaron las siguientes preguntas:

- Pregunta 1: El ítem 2 de la comparación de la cantidad de recursos materiales mediante la escala diferencial semántica.
- Pregunta 13: Las opciones de aplicación de un orden cronológico mediante la escala Likert.

Al realizar el cruce de las variables definidas en el SPSS como "Recursos limitados" y "Orden cronológico" se obtuvieron los resultados de la Tabla 24 y Tabla 25.

Tabla 24 *Cruce de variables de los recursos limitados vs orden cronológico.*

			Orden cronológico			Total
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
Recursos limitados	5	Recuento	0	0	5	5
		Recuento esperado	3,2	1,2	,6	5,0
		% del total	0,0%	0,0%	10,6%	10,6%
	6	Recuento	25	0	0	25
		Recuento esperado	16,0	5,9	3,2	25,0
		% del total	53,2%	0,0%	0,0%	53,2%
	7	Recuento	5	11	1	17
		Recuento esperado	10,9	4,0	2,2	17,0
		% del total	10,6%	23,4%	2,1%	36,2%
Total	Recuento	30	11	6	47	
	Recuento esperado	30,0	11,0	6,0	47,0	
	% del total	63,8%	23,4%	12,8%	100,0%	

En la Tabla 25, se puede visualizar que el valor p (bilateral) para la prueba de Chi-cuadrado es menor que 0.001, lo cual indica una probabilidad extremadamente baja de obtener los resultados observados si la hipótesis nula fuera verdadera. En general, cuando el valor p es menor que el nivel de significancia establecido en este caso de 0.005 según la regla de decisión en la Figura 38, se considera evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula. Como resultado, se rechaza la hipótesis nula, que generalmente establece que no hay diferencia o asociación entre las variables, y se acepta la hipótesis alternativa. Y la hipótesis alternativa para este estudio sugiere que si existe una relación o diferencia significativa entre las variables estudiadas.

Tabla 25 *Resultados de la prueba de Chi-cuadrado de los recursos limitados vs orden cronológico.*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	64,510	4	< 0,001
Razón de verosimilitud	56,106	4	< 0,001
Asociación lineal por lineal	,844	1	,358
N de casos válidos	47		

De igual manera, al observar la Tabla 25, podemos notar que el resultado del Chi-cuadrado de Pearson es de 64.510, mientras que el valor de referencia de la distribución del Chi-cuadrado, según la Figura 38, es de 14.860. Este valor corresponde a cuatro grados de libertad y una regla de decisión mínima de 0.005. En resumen, el análisis de las variables "recursos limitados" y "orden cronológico" muestra un valor que excede el rango aceptable establecido por la hipótesis nula. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa que sugiere una relación entre la satisfacción laboral de los trabajadores y la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena en el año 2023.

3.1.4.4 Cuarta prueba de Chi-cuadrado

Para la segunda validación de hipótesis se implementaron las siguientes preguntas:

- Pregunta 3: El ítem 1 de la comparación de trabajo en equipo mediante la escala diferencial semántica.
- Pregunta 9: Las opciones de la asignación de supervisores y/o asesores mediante la escala Likert.

Al realizar el cruce de las variables definidas en el SPSS como "Recursos limitados" y "Orden cronológico" se obtuvieron los resultados de la Tabla 26 y Tabla 27.

Tabla 26 *Cruce de variables del trabajo en equipo y asignación de supervisores.*

			Asignación de supervisores			Total
			Muy a menudo	A menudo	Algunas veces	
Trabajo en equipo	5	Recuento	0	0	11	11
		Recuento esperado	2,6	5,6	2,8	11,0
		% del total	0,0%	0,0%	23,4%	23,4%
	6	Recuento	0	23	0	23
		Recuento esperado	5,4	11,7	5,9	23,0
		% del total	0,0%	48,9%	0,0%	48,9%
	7	Recuento	11	1	1	13
		Recuento esperado	3,0	6,6	3,3	13,0
		% del total	23,4%	2,1%	2,1%	27,7%
Total	Recuento	11	24	12	47	
	Recuento esperado	11,0	24,0	12,0	47,0	
	% del total	23,4%	51,1%	25,5%	100,0%	

En la Tabla 27, se puede observar que el valor p (bilateral) para la prueba de Chi-cuadrado es inferior a 0.001, lo cual indica una probabilidad muy baja de obtener los resultados observados si la hipótesis nula fuera cierta. En resumen, cuando el valor p es menor que el nivel de significancia establecido en este caso, que es de 0.005 según la regla de decisión en la Figura 38, se considera suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula que establece que no hay diferencia o asociación entre las variables, y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 27 Resultados de la prueba de Chi-cuadrado del trabajo en equipo y asignación de supervisores.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	81,346	4	< 0,001
Razón de verosimilitud	83,041	4	< 0,001
Asociación lineal por lineal	37,065	1	< 0,001
N de casos válidos	47		

Asimismo, al examinar los datos presentados en la Tabla 27, podemos observar que el resultado del Chi-cuadrado de Pearson es de 81,346, mientras que el valor crítico de la distribución del Chi-cuadrado, según se muestra en la Figura 38, es de 14.860. Este valor corresponde a cuatro grados de libertad y un nivel de significancia mínimo de 0.005. En resumen, el análisis de las variables "trabajo en equipo" y "asignación de supervisores" indica un valor que supera el rango aceptable establecido por la hipótesis nula. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa que sugiere una relación entre la satisfacción laboral de los trabajadores y la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena en el año 2023.

CAPÍTULO 4. PROPUESTA

4.1 Título

Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores internos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, año 2023.

4.2 Prólogo

La presente tesis presenta la propuesta para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores internos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, año 2023.

En el desarrollo del documento se encuentra el proceso que se llevó a cabo para la identificación de la problemática mediante el instrumento de observación, posteriormente se aplicó una entrevista en profundidad donde se encontró problemas adicionales que sirvieron para incluirlos en la encuesta; Por otra parte, se empleó la revisión bibliográfica como método de sustento de información para la creación de directrices de la satisfacción laboral y gestión administrativa.

Cabe mencionar que solo se presenta esta propuesta con el objetivo de que las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena apliquen a las condiciones del entorno, trabajadores internos y funcionarios directivos para que todas las personas que colaboran de manera eficiente en las actividades que surgen en el día a día y puedan alcanzar los objetivos a corto, mediano y largo plazo.

4.3 Diagnóstico

En el diagnóstico preliminar que se desarrolló en las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena se identificó que algunos colaboradores tenían estrés, limitada cantidad de recursos materiales para el desarrollo de sus actividades, poca asignación de personal especializado para las áreas funcionales y en ciertas ocasiones la señal del sistema era ineficiente. Luego con el instrumento de entrevista se determinó el envío de asignaciones del gobierno central hacia la entidad de estudio llega con retraso, pese a que existe un periodo de 10 días para que lleguen las atribuciones. Por lo tanto, en el diagnóstico de la propuesta se toman en consideración los aspectos mencionados.

4.4 Objetivos

4.4.1 *Objetivo general*

Mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores internos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.

4.4.2 *Objetivos específicos*

- Definir reconocimientos para los trabajadores internos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena
- Establecer programas de crecimiento profesional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.
- Crear un cronograma de capacitación de los aspectos de la salud para los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.

4.5 Estrategias

Las estrategias se enfocan en la mejora de los aspectos de la salud, descritos a continuación:

- **Salud del aspecto físico:** no se limita únicamente al funcionamiento biológico de los componentes del cuerpo humano, sino que también abarca la salud general de una persona y la estructura de los órganos y sistemas que lo constituyen. La salud física se refiere al estado de bienestar fisiológico de un individuo, que es esencial para realizar las actividades diarias, prevenir enfermedades crónicas y servir como base para participar en actividades deportivas.
- **Salud mental:** asociado a aspectos psicológicos motivacionales (laboral, personal, social, entre otros), nivel de autoestima, resiliencia y mecanismos para afrontar situaciones de estrés.
- **Salud social:** vinculado al entorno que rodea a un individuo y con el que necesita interactuar en una comunidad. Se incluyen en este aspecto las relaciones familiares, laborales, desconocidas y amistades. Las maneras de buscar ámbitos recreacionales y de ocio están incluidos en este aspecto al igual que la posibilidad de tener asistencia médica y el seguimiento de un tratamiento.

4.6 Actividades

Estrategia	Objetivo	Actividad	Área encargada	Recursos	Tiempo	Evaluación
Reconocimiento a los trabajadores	Definir incrementos salariales teniendo en consideración aspectos de cumplimientos de objetivos individuales, méritos, cumplimiento de las horas laborales de trabajo.	<p>Realizar charlas e inducción de los reconocimientos que pueden alcanzar los trabajadores de manera individual o por área en relación con el cumplimiento de metas u objetivos.</p> <p>Analizar las habilidades blandas y técnicas de cada colaborador.</p> <p>Crear un diagrama de flujo en el sistema de la entidad que permita ver la cantidad de tiempo o actividades para alcanzar un reconocimiento</p>	Departamento de recursos humanos y Directivos del GADPSE	Económicos, materiales	Anual	Registro de indicadores de cumplimiento

<p>Crecimiento profesional</p>	<p>Establecer una planificación de la trayectoria de crecimiento profesional para cada perfil</p>	<p>Definir cursos de capacitación en función del perfil profesional de manera virtual o presencial.</p> <p>Crear programas de investigación para la solución de problemas internos.</p> <p>Asignar personal especializado como asesores y supervisores para cada departamento</p> <p>Establecer un tiempo determinado de función para cada colaborador para que le permita desarrollarse en áreas superiores.</p> <p>Crear un espacio para que los trabajadores planteen alternativas de solución o mejoras en cada área.</p>	<p>Departamento de recursos humanos y Directivos del GADPSE</p>	<p>Económicos, materiales y tecnológicos</p>	<p>Mensual, trimestral, semestral y anual</p>	<p>Evaluaciones, encuestas, entrevistas y pruebas técnicas</p>
--------------------------------	---	---	---	--	---	--

<p>Capacitación para los aspectos de la salud</p>	<p>Diseñar un temario con el tiempo y fecha de capacitación con temas que ayuden a mejorar los aspectos de la salud de cada colaborador</p>	<p>Crear un cronograma de capacitación para mejorar la salud emocional de los trabajadores internos del GADPSE.</p> <p>Crear un cronograma de capacitación para mejorar la salud mental de los trabajadores internos del GADPSE.</p> <p>Crear un cronograma de capacitación para mejorar la salud física de los trabajadores internos del GADPSE.</p> <p>Crear un cronograma de capacitación para mejorar la salud espiritual de los trabajadores internos del GADPSE.</p> <p>Fomentar actividades extracurriculares para</p>	<p>Departamento de recursos humanos y Directivos del GADPSE</p>	<p>Económicos, materiales y tecnológicos</p>	<p>Mensual</p>	<p>Encuestas y entrevistas</p>
---	---	---	---	--	----------------	--------------------------------

		mejorar las relaciones de todos los colaboradores y aplicar lo enseñado en las capacitaciones de los aspectos de la salud.				
Atribuciones para el gobierno central	Realizar una reforma para el código de planificación y finanzas públicas con el Consorcio De Gobiernos Autónomos Provinciales Del Ecuador (CONGOPE).	<p>Definir reuniones virtuales o presenciales con las autoridades del CONGOPE para solucionar la problemática a nivel nacional</p> <p>Definir periodos de evaluación acerca del envío de las asignaciones</p> <p>Aplicar mejoras a los recursos necesarios para que los colaboradores realicen de manera eficiente las actividades (señal en el sistema, entorno, entre otros)</p>	Departamento de recursos humanos y Directivos del GADPSE	Económicos	Anual	Tiempo de entrega de las asignaciones

4.7 Resultados propuestos

Con base a las consideraciones que se diseñó la propuesta se espera que la satisfacción laboral de los trabajadores internos mejore, de igual manera, la relación con el personal directivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena. Para que de alguna manera sirva de beneficio para la entidad y mejore los procesos internos y por ende los procesos que solventan para la ciudadanía se realicen de manera óptima.

Además, se obtendrán beneficios para los trabajadores por medio del reconocimiento del esfuerzo que realizan, por tal razón, se ha establecido un cronograma de capacitaciones que contribuyan al crecimiento profesional y que les permitan desarrollarse en otra área de este modo se sentirán satisfechos con las oportunidades que existen en la entidad y así desarrollaran mayor interés por el trabajo.

También, se obtendrá beneficios para el término de la salud emocional, mental y física para que los trabajadores tengan un preámbulo más amplio de los aspectos negativos que pueden adquirir al no desarrollar estas habilidades que van de por medio. De este modo, se contribuirá a la satisfacción laboral para que estén tranquilos y realicen las funciones de manera idónea.

Por último, con la creación de una nueva reforma para el envío de las asignaciones en el tiempo establecido influirá de manera positiva debido a que se contará con la disponibilidad económica a tiempo para que las áreas funcionales no tengan inconvenientes y de esta manera contribuyan al cumplimiento de objetivos a corto, mediano y largo plazo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- De acuerdo con la investigación realizada se ha comprobado que existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena que fue comprobado mediante la implementación del software SPSS versión 27 donde todos los casos simulados para las variables de estrés, disponibilidad de los recursos materiales y asignación de supervisores se encontraron superiores al valor crítico y por ende se rechazó la hipótesis nula.
- También, se determinó que la pérdida de la señal en el sistema si influye en la satisfacción laboral debido a que los encuestados consideraron una media de 6.09 sobre 7 para el cumplimiento de sus responsabilidades y actividades; además, en el desempeño individual se obtuvo una media de 4.49 en la escala Stapel y como resultado los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena pueden experimentar retrasos en las asignaciones y estrés.
- De igual manera, existe un impacto significativo de los recursos materiales limitados en la satisfacción laboral de los trabajadores porque valoraron una media de 6.26 sobre 7 en que los recursos limitados son importantes para el cumplimiento de las actividades; también, están de acuerdo en que aplicando un orden cronológico en las funciones de la entidad se puede mejorar este aspecto. Sin embargo, esto se ve influenciado ya que ocasionan la sobrecarga de trabajo, la falta de desarrollo profesional y por ende la satisfacción laboral de los trabajadores.
- Por otra parte, al aplicar nuevas consideraciones a la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena los encuestados consideraron una media de 6.04 sobre 7 respecto al trabajo en equipo y “A menudo” en la asignación de supervisores y/o asesores lo cual indica que la satisfacción laboral de los trabajadores también depende de tales aspectos y en este sentido se fomenta la orientación, apoyo, retroalimentación, resolución de conflictos y desarrollo profesional.

- Con el desarrollo de las encuestas se determinó que con la aplicación de nuevas consideraciones a la gestión administrativa acerca de la satisfacción laboral los encuestados tienen expectativas favorables debido a que se obtuvo puntuaciones del rango de 5 a 6 sobre 7 en la escala de diferencial semántico respecto a los tipos de reconocimientos como el incremento salarial, pago por mérito, reconocimiento público y tablón de éxito; además, consideran la importancia de implementar capacitaciones, oportunidades de ascenso y la planificación del desarrollo profesional.
- En las encuestas también se determinó que el 36% de los trabajadores internos les gustaría recibir una capacitación de la salud emocional, el 28% una capacitación de la salud mental, el 10% una capacitación de la salud física y el 27% le gustaría recibir todos los temas propuestos; todos estos, factores se incluyeron en la propuesta y la inclusión de actividades extracurriculares para el fortalecimiento de estas.
- Se consideró un modelo de propuesta para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores, las relaciones entre el personal directivo y personal de oficina. De igual manera, se incluyó las atribuciones de la creación de una reforma para el código de planificación y finanzas públicas con el CONGOPE con el propósito de evitar retrasos por financiamiento que de alguna manera afectan a la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena y por ende a la satisfacción laboral de los colaboradores.

Recomendaciones

- Aplicar la propuesta realizada durante todo un año para determinar la influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena con las consideraciones de los reconocimientos a los trabajadores, crecimiento profesional, capacitación para los aspectos de la salud y las consideraciones para el gobierno central.
- Mejorar la señal del sistema dado que afecta a la satisfacción laboral de los trabajadores, esto puede incluir la implementación de tecnología más avanzada, la actualización de equipos o la optimización de la infraestructura de comunicaciones y procesamiento documental. Al asegurar una señal confiable, se reducirán los retrasos en las asignaciones y el estrés de los trabajadores.
- Aumentar la cantidad de recursos materiales como equipos, herramientas y materiales necesarios. Además, establecer un orden cronológico en las funciones de la entidad para optimizar el uso de los recursos disponibles e influir en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.
- Realizar un análisis económico para determinar la inversión necesaria para el reconocimiento a los trabajadores, materiales didácticos o de apoyo para las capacitaciones de salud mental, emocional y física, las consideraciones para el plan de capacitación. De igual manera, se deberá incluir la posibilidad de la contratación de profesionales especializados en temas de acuerdo con las áreas funcionales de la identidad que sirvan como asesores y de apoyo a las capacitaciones.
- Establecer vínculos con otras entidades que colaboran con el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena para la cooperación de personal técnico de asesoría que les sirvan de guía para los profesionales con bajo nivel de experiencia y para el fortalecimiento de habilidades blandas.
- Realizar una reforma para el código de planificación y finanzas públicas con el Consorcio De Gobiernos Autónomos Provinciales Del Ecuador (CONGOPE), con el objetivo de que se reduzca el problema del envío de las asignaciones en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena y en otros Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales del Ecuador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmad, M., Khan, A., & Arshad, M. (2021). Major theories of Job Satisfaction and their use in the field of Librarianship. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. Obtenido de <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/6385>
- Aranibar, E. (2022). Intraemprendimiento: factores facilitadores y limitantes para su desarrollo en las organizaciones. *Gestión en el Tercer Milenio*, 25(50), 169-175. doi:10.15381/gtm.v25i50.24292
- Arotoma, S. (2020). *Relación entre nivel de motivación y satisfacción laboral en colaboradores del Área Administrativa de una Municipalidad de Lima Metropolitana*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12866/8634>
- Ayala, A., & Lescano, J. (2019). *Determinantes de la satisfacción laboral en el Ecuador*. Escuela Politécnica Nacional, Quito. Obtenido de <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/20239>
- Basantes, R., & Remache, B. (2021). *La Gestión de administración del talento humano y el desempeño laboral en industrias Alvarado*. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7487>
- Boletín Oficial del Estado. (2019). *Glosario de términos de fiscalización y de enjuiciamiento contable*. España: Boletín Oficial del Estado.
- Cajigas Romero, M., Alejandro Ramirez, D., & Ramírez, E. (2023). *Diagnóstico y plan de acción empresarial – 1ra edición*. Ecoe Ediciones.
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 3297. doi:10.22458/rna.v11i2.3297
- Chiavenato, I. (2018). Introducción a la teoría general de la administración. En *Nuevos enfoques de la administración* (Décima ed., págs. 333-400). Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Díaz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 245-256. doi:10.18004/riics.2021.diciembre.245
- Domenech, R. (2022). *La adjudicación de terrenos municipales a través de los procesos internos para el mejoramiento de la gestión municipal de la parroquia urbana del GADM de Santa Elena, periodo 2021-2022*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8187>
- Gaspar, M., Zambrano, M., & Triviño, K. (2022). Obligaciones contractuales de los empleadores para regular relaciones laborales con sus trabajadores en empresas privadas. *Universidad y Sociedad*, 14(2), 55-64. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2758>
- Gestión rh. (enero de 2020). *Gestión rh solución integral*. Obtenido de Satisfacción laboral mundial: <https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral->

- Robles, V., Caballero, A., Robles, V., & Robles, A. (2022). Entorno laboral y su efecto en el juicio moral emocional de los trabajadores. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24(3), 718-731. doi:10.36390/telos243.16
- Rojas López, M. (2019). *Administración para ingenieros*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Romero, A. (2020). Propuesta de mejora de gestión para la satisfacción laboral en el servicio parlamentario del congreso de la república a partir de la implementación de un nuevo estatuto. *Revista Igobernanza*, 3(9), 82-99.
- Saavedra, J., & Delgado, M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. doi:10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- SÁNCHEZ ESTELLA, Ó. (2021). *Gestión económico-financiera básica de la actividad de ventas e intermediación comercial*. España: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Soledispa, X., Pionce, J., & Sierra, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Revista científica: Dominio de las ciencias*, 8(1), 280-294. doi:10.23857/dc.v8i1.2571
- Suaréz, R., Campos, L., Socorro, J., & Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas*, 3(1), 104-119. doi:10.5377/recsp.v3i1.9794
- Tamayo, M., Gonzalez, D., Mata, M., Fornet, J., & Cabrera, E. (2020). *La gestión de riesgos: Herramienta estratégica*. Universidad Metropolitana de Ecuador.
- Thant, Z., & Chang, Y. (2021). Determinantes de la satisfacción laboral de los empleados públicos en Myanmar: enfoque en la teoría de dos factores de Herzberg. *Public Organization Review*, 21, 157–175. doi:10.1007/s11115-020-00481-6
- Triola, M. (2018). *Estadística*. Pearson.
- Tupayachi, M. (2022). *Relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout*. Universidad de Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12724/16018>
- Universidad EAFIT. (12 de junio de 2023). Obtenido de <https://entrenos.eafit.edu.co/proyeccion-social/desarrollo-humano/centro-documental/Documents/Formato%20ficha%20t%C3%A9cnica%20del%20indicador.xls>
- Uribe Macías, M. (2021). *Administración estratégica*. Colombia : Ediciones de la U. doi:9789587922547, 9587922549
- Velde, N. (2021). *Job Satisfaction and Organizational Commitment. A Case Study: Professors and Administrative Staff of the Al Dar University College*. doi:10.2139/ssrn.3801043
- Vergara, A. (2022). *Liderazgo y clima laboral para la sostenibilidad empresarial*. Guayaquil, Ecuador: Universidad ECOTEC. Obtenido de <https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/download/77/72/1070-1?inline=1>

ANEXOS

Anexo A. Matrices de operacionalización de variables

Tabla 28 *Matriz de operacionalización de la variable de la variable dependiente.*

Concepto	Categorías	Indicadores	Técnicas e instrumentos
<p>La satisfacción laboral es el nivel de conformidad de un trabajador en una empresa. El resultado puede variar de un trabajador a otro ya que es la opinión es personal y está influenciada por las condiciones laborales.</p>	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad en las tareas • Reconocimiento al trabajador • Crecimiento profesional 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario físico y digital</p>
	Entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Condición del trabajo. • Relaciones con los compañeros en el trabajo. • Distribución del espacio. 	
	Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Salario del trabajador. • Sentido de pertenencia. • Flexibilidad de horarios. 	

Tabla 29 Matriz de operacionalización de la variable independiente.

Concepto	Categorías	Indicadores	Técnicas e instrumentos
<p>La gestión administrativa son los procesos característicos que consisten en planear, organizar, ejecutar y controlar las actividades de una organización para analizar el cumplimiento de las metas establecidas con la intervención de los trabajadores y otros recursos.</p>	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Efectividad de resultados obtenidos. • Efectividad de resultados esperados. • Nivel de desempeño de los trabajadores. 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario físico y digital</p>
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovechamiento de los recursos económicos. • Desempeño de las áreas funcionales. • Tiempos de ejecución de actividades. 	
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad administrativa. • Liderazgo para el desempeño global de la organización • Eficacia del cumplimiento de objetivos a corto, mediano y largo plazo. 	

Anexo B. Ficha de observación

Figura 39 Ficha de observación.



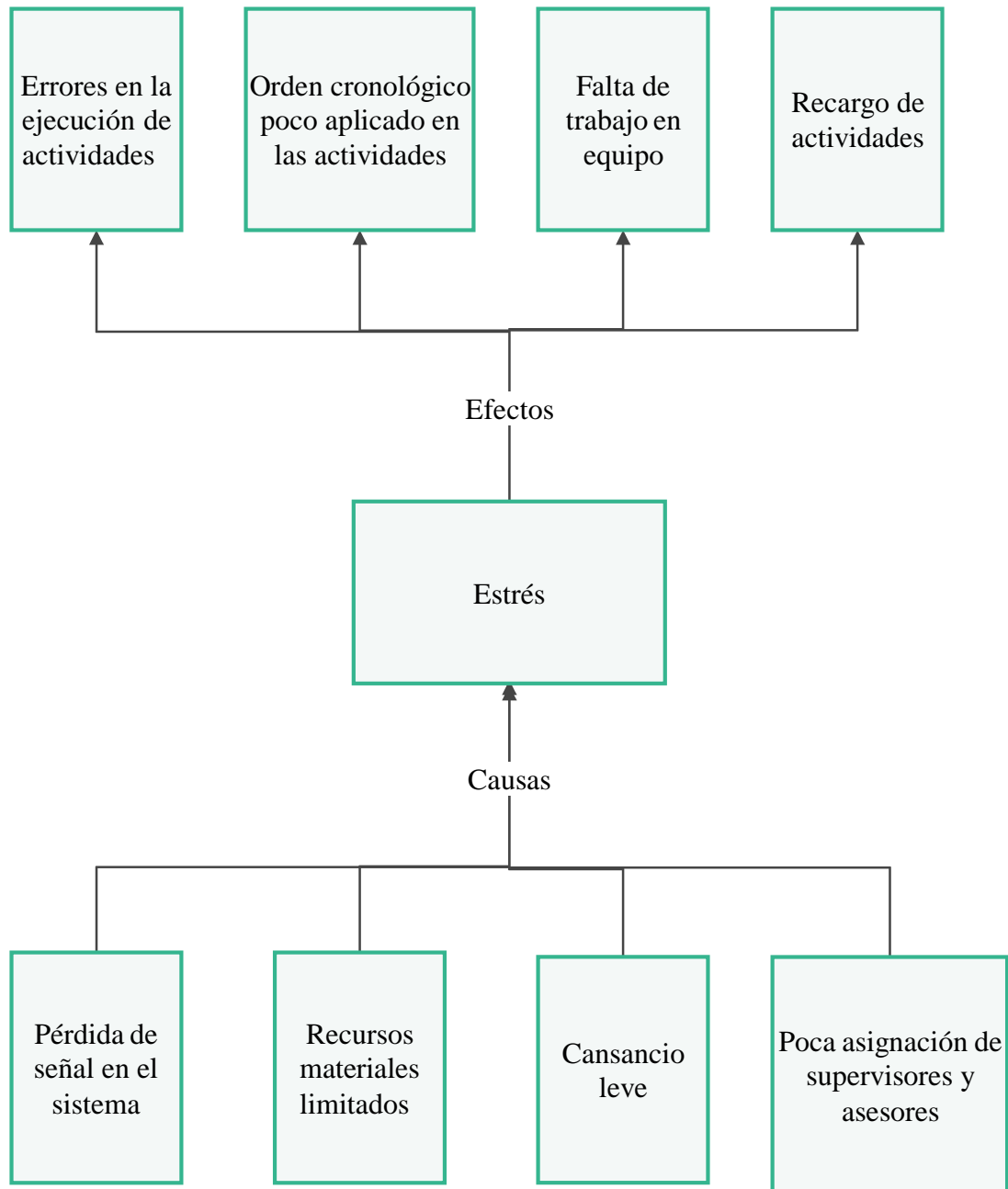
 UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 			
GUÍA DE OBSERVACIÓN DE CAMPO ESTRUCTURADA: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE SANTA ELENA AÑO 2023.			
MUNICIPIO: Santa Elena	CIUDAD: Santa Elena	FECHA: 21/04/2023	
FICHA# 1	PARALELO:	OBSERVADOR: Miguel Díaz	
VARIABLE	INDICADOR	PONDERACIÓN	OBSERVACIÓN
Motivación	MUY BUENA		Se pudo constatar que el sistema informático a veces se iba la señal lo cual afectó al cumplimiento de algunas actividades en un tiempo óptimo y en pocas oficinas los recursos para imprimir son limitados.
	BUENA	x	
	INDIFERENTE		
	MALA		
Entorno	MUY BUENA		Se observó que algunos trabajadores presentan cansancio con mayor prontitud, otros experimentan fatiga ocular y estrés.
	BUENA	x	
	INDIFERENTE		
	MALA		
Clima laboral	MUY BUENA		Se identificó que existe una buena comunicación sin embargo existen ciertos errores en la ejecución de actividades y en ciertas ocasiones los colaboradores llegaban unos minutos tarde.
	BUENA	x	
	INDIFERENTE		
	MALA		
Planeación	MUY BUENA		Se pudo identificar que en todas las áreas y oficinas para la ejecución de las actividades en varias ocasiones siguen un orden cronológico, pero no en todas.
	BUENA	x	
	INDIFERENTE		
	MALA		
Organización	MUY BUENA		Se observó que existen casos donde algunos trabajadores tienen mayores actividades que otros lo cual duplica los esfuerzos en cada función y responsabilidad.
	BUENA	x	
	INDIFERENTE		
	MALA		
Ejecución	MUY BUENA		Se identificó que para el desarrollo de actividades y operaciones de mayor escala o conjunto en algunos casos se designan supervisores y asesores.
	BUENA	x	
	INDIFERENTE		
	MALA		
OBSERVACIONES GENERALES:			
DOCENTE COORDINADOR: Eco. William Caiche Rosales, Mge.		ELABORACIÓN:	

Figura 40 *Árbol del problema*



Anexo C. Modelo de encuesta



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO
ENCUESTA A COLABORADORES INSTITUCIONALES**

NOMBRES:

CARGO: **FECHA:**

TEMA: La satisfacción laboral y la gestión administrativa del gobierno autónomo descentralizado provincial de santa elena año 2023.

OBJETIVO: Evaluar la relación existente entre las variables satisfacción laboral y la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena por medio de la comprobación de la hipótesis con el software SPSS.

Con la finalidad de conocer sus preferencias, solicitamos su colaboración.

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecúe a su criterio donde pueda elegir una opción y brinde su opinión en las preguntas requeridas.									
1. Indique ¿en qué rango deberían estar los siguientes factores y cómo los considera usted para el cumplimiento de sus responsabilidades?									
Mala señal del sistema	1	2	3	4	5	6	7	Buena señal del sistema	
Limitada cantidad de recursos materiales	1	2	3	4	5	6	7	Suficiente cantidad de recursos materiales	
2. ¿En qué magnitud considera usted que se reducirían los siguientes síntomas referentes a las condiciones del trabajo al aplicar mejoras de la satisfacción laboral en el GADPSE?, marque una X en la posición que usted considere.									
Cansancio moderado	1	2	3	4	5	6	7	Cansancio excesivo	
Bajo estrés	1	2	3	4	5	6	7	Alto estrés	
3. ¿Qué ponderación asignaría a los siguientes factores al aplicar nuevas consideraciones en la gestión administrativa del GADPSE?, marque una X en cada relación.									
Bajo trabajo en equipo	1	2	3	4	5	6	7	Alto trabajo en equipo	
Sin recargo de actividades	1	2	3	4	5	6	7	Elevado recargo de actividades	
Gasto innecesario de materiales	1	2	3	4	5	6	7	Gasto necesario de materiales	
Actividades sin control del tiempo	1	2	3	4	5	6	7	Actividades con un tiempo máximo de ejecución	



UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO
ENCUESTA A COLABORADORES INSTITUCIONALES

4. ¿En base a su experiencia, cuál es el nivel de importancia sobre la gestión administrativa, financiera, acerca del retraso en el envío de asignaciones por parte del gobierno central al GADPSE?, marque con una X.

Muy importante	<u>1</u>
Importante	<u>2</u>
Ni importante ni sin importancia	<u>3</u>
Poco importante	<u>4</u>
Nada importante	<u>5</u>

5. Trabajando en el GADPSE me siento

Muy satisfecho	<u>1</u>
Satisfecho	<u>2</u>
Indiferente	<u>3</u>
Insatisfecho	<u>4</u>
Muy insatisfecho	<u>5</u>

6. El trabajo que desempeño me produce

Mucha satisfacción	<u>1</u>
satisfacción	<u>2</u>
Indiferencia	<u>3</u>
insatisfacción	<u>4</u>
Mucha insatisfacción	<u>5</u>

7. ¿Qué tipo de reconocimientos le gustaría recibir al optimizar la eficiencia de su trabajo y agregar valor al GADPSE? seleccione máximo 3.

Tiempo libre pagado	<u>1</u>
Incrementos salariales	<u>2</u>
Pago por mérito	<u>3</u>
Reconocimiento público	<u>4</u>
Tablón de éxito	<u>5</u>
Ninguno	<u>6</u>

8. ¿Cuál de las siguientes opciones considera usted necesaria para su área laboral como alternativa de mejora por medio de la gestión administrativa del GADPSE?, marque con una X máximo 3 opciones o una sola en el caso de todas.

Salud emocional	<u>1</u>
Salud mental	<u>2</u>
Salud física	<u>3</u>
Salud espiritual	<u>4</u>
Todas	<u>5</u>



UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO
ENCUESTA A COLABORADORES INSTITUCIONALES

9. ¿Con que frecuencia considera usted importante la asignación de supervisores y/o asesores en la ejecución de actividades diarias? Marque con una X una opción.

Muy a menudo	<u>1</u>
A menudo	<u>2</u>
Algunas veces	<u>3</u>
Rara vez	<u>4</u>
Nunca	<u>5</u>

10. ¿En base a su experiencia con qué frecuencia cree que los objetivos a corto, mediano y largo plazo se cumplirían si se aplican nuevas atribuciones a la gestión administrativa del GADPSE?, marque con una X un espacio disponible.

Muy a menudo	<u>1</u>
A menudo	<u>2</u>
Algunas veces	<u>3</u>
Rara vez	<u>4</u>
Nunca	<u>5</u>

11. ¿Cómo valoraría usted a las relaciones laborales entre los servidores públicos a nivel directivo luego de implementar nuevas atribuciones en la gestión administrativa del GADPSE?, marque con una X un espacio disponible.

Muy buena	<u>1</u>
Buena	<u>2</u>
Ni mala ni buena	<u>3</u>
Mala	<u>4</u>
Muy mala	<u>5</u>

12. ¿Cómo califica usted una relación ideal entre compañeros de trabajo luego de aplicar mejoras en la satisfacción laboral del GADPSE?, marque con una X un espacio disponible.

Muy buena	<u>1</u>
Buena	<u>2</u>
Ni mala ni buena	<u>3</u>
Mala	<u>4</u>
Muy mala	<u>5</u>

13. ¿Cree usted que aplicando un orden cronológico para el desarrollo de todas las actividades mejoren los procesos internos?, marque con una X un espacio disponible.

Totalmente de acuerdo	<u>1</u>
De acuerdo	<u>2</u>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<u>3</u>
En desacuerdo	<u>4</u>
Totalmente en desacuerdo	<u>5</u>



UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO
ENCUESTA A COLABORADORES INSTITUCIONALES

14. ¿Cómo se siente usted con la distribución del espacio dentro de su oficina y las instalaciones del GADPSE?, marque con una X un espacio disponible.

1	2	3	4	5
Muy cómodo	Cómodo	Ni incómodo, ni cómodo	Incómodo	Muy incómodo

15. ¿Cómo se sentiría usted con nuevas atribuciones en beneficio de la remuneración económica para los trabajadores del GADPSE?, marque con una X un espacio disponible.

1	2	3	4	5
Muy satisfecho	satisfecho	Ni insatisfecho ni satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho

16. ¿Cómo se identifica usted en el GADPSE? Escoja una de las alternativas donde +5 es la mayor puntuación y -5 la menor puntuación.											
Asumo compromisos con valores y objetivos	1	2	3	4	5		-1	-2	-3	-4	-5
Hay errores en la ejecución de actividades	1	2	3	4	5		-1	-2	-3	-4	-5
Hay flexibilidad de horarios	1	2	3	4	5		-1	-2	-3	-4	-5
17. De acuerdo con su criterio y posición ¿cómo aportaría usted al desempeño del GADPSE, si se implementaran programas para el ámbito profesional y social?, considerando que +5 es la mayor puntuación y -5 la menor puntuación.											
Con desempeño individual	1	2	3	4	5		-1	-2	-3	-4	-5
Con cumplimiento de los resultados obtenidos y con los esperados	1	2	3	4	5		-1	-2	-3	-4	-5
Con experiencia en el puesto	1	2	3	4	5		-1	-2	-3	-4	-5
18. ¿Cómo califica usted los siguientes aspectos de crecimiento profesional que deberían existir en el GADPSE? Seleccione una opción por cada aspecto, considerando que +5 es la mayor puntuación y -5 la menor puntuación.											
Capacitaciones continuas	1	2	3	4	5		-1	-2	-3	-4	-5
Oportunidades de ascenso	1	2	3	4	5		-1	-2	-3	-4	-5
Planificación del desarrollo profesional	1	2	3	4	5		-1	-2	-3	-4	-5

Agradecemos su colaboración.