



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN EL GAD MUNICIPAL DE SALCEDO”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciado en Gestión del Talento Humano.

Autores:

Marlon Fabricio Gualpa Basantes

Tutor:

Mg. Juan Pablo Safla

LATACUNGA – ECUADOR

FEBRERO-2025

DECLARACION DE AUDITORÍA

Gualpa Basantes Marlon Fabricio, con cédula No. 0503991036, declaro ser autor del presente PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **“ESTUDIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GAD DE SALCEDO”**, siendo el Mgs. Juan Pablo Safla Sandoval, tutor del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, 27 de febrero del 2025


Gualpa Basantes Marlon Fabricio
C.C.: 0503991036

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **Gualpa Basantes Marlon Fabricio**, identificado con cédula de ciudadanía No.0503991036 de estado civil casado, a quien en lo sucesivo se denominará **EL / LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - **EL / LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Agroindustria, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **“ESTUDIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN EL GAD CANTONAL DE SALCEDO”**, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Mayo 2020 - Agosto 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2024 – Marzo 2025

Aprobación en Consejo Directivo: 28 de noviembre del 2023

Tutor: Ing. Juan Pablo Safla Sandoval Mgs.

Tema: **“ESTUDIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN EL GAD CANTONAL DE SALCEDO”**

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **EL / LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **EL / LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin. b) La publicación del trabajo de grado.
- b) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- c) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- d) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **EL / LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **EL / LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **EL / LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 24 días del mes de febrero del 2025.


Marlon Fabricio Gualpa Basantes

EL CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.

LA CESIONARIA

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“ESTUDIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GAD CANTONAL DE SALCEDO”, de GUALPA BASANTES MARLON FABRICIO, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 24 de febrero de 2025



Juan Pablo Safla Sandoval
C.C.: 0502423429
TUTOR

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, el postulante: Gualpa Basantes Marlon Fabricio, con el título del Proyecto de Investigación **“ESTUDIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GAD CANTONAL DE SALCEDO”** ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 24 de febrero de 2025

Para constancia firman:



Martha Patricia Silva
Guzmán
C.C: 1716407992
LECTOR 1 (PRESIDENTE)



Gloria Susana Vizcaino
Cárdenas
C.C: 0501876650
LECTOR 2 (MIEMBRO)



Irma Judith Ortiz Mora
C.C: 1707186076
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Técnica de Cotopaxi, el cual me ha brindado la oportunidad de formarme profesionalmente y me supo brindar las herramientas necesarias para poderme desarrollarme académicamente.

También quiero agradecer al Mgs. Juan Pablo Safla, tutor, quien con su guía, conocimiento, paciencia y dedicación a sido fundamental en el proceso de la elaboración de esta tesis.

La formación recibida y el apoyo brindado por la universidad, tutor y docentes que me apreciaron y supieron ser guías fundamentales para la base sobre la cual he podido construir este proyecto, por lo cual les agradezco.

DEDICATORIA

A mis padres, Mauro y Mirian, por su paciencia infinita durante mis tropiezos y desaciertos, por soportar mis momentos difíciles con comprensión y amor, por brindarme un hogar y cobijo cuando más lo necesitaba. Su inquebrantable tolerancia ante mis errores y su constante apoyo en cada etapa de mi vida han sido el cimiento sobre el que he construido mi camino.

Y en especial a mi hermana Paulina, mi faro en la oscuridad, quien jamás dejó de creer en mí cuando incluso yo dudaba. Tu apoyo incondicional, tu presencia constante en cada momento difícil y tu fe inquebrantable en mis capacidades me han sostenido a través de los tiempos más turbulentos.

Cuando todos veían imposibles, tú veías oportunidades; cuando el camino se tornaba oscuro, tu luz me guiaba. No hay palabras suficientes para agradecer tu compañía en cada batalla, tu hombro en cada caída y tu sonrisa en cada triunfo.

Esta dedicatoria es un pequeño tributo a todo lo que han hecho por mí.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TÍTULO: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GAD MUNICIPAL DE SALCEDO”

Autores:

Marlon Fabricio Gualpa Basantes

RESUMEN

La satisfacción de los empleados públicos tiene consecuencias que pueden afectar el desempeño y la eficiencia institucional. Por ello, el objetivo de esta investigación es analizar la relación entre la cultura organizacional y la indemnización de empleo de los colaboradores del GAD Municipal de Salcedo. Este estudio fue cuantitativo, con diseño descriptivo, no experimental y transversal. La prueba compuesta por 128 empleados del GAD Municipal de Salcedo, se obtuvo mediante el cálculo muestral de una población de 190. Se utilizaron los cuestionarios de Soria (2023), uno para medir la cultura organizacional y otro la satisfacción laboral; los cuales fueron validados por juicio de expertos. Adicionalmente, se realizó una prueba piloto con 30 empleados del GAD, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,828 para cultura organizacional y 0,787 para satisfacción laboral; señalando una credibilidad moderada. Los resultados revelaron que el 75% de los colaboradores del GAD percibieron la cultura organizacional como moderadamente favorable, un 5,5% expresó desacuerdo, sugiriendo oportunidades de mejora en áreas como la comunicación y el liderazgo. En satisfacción laboral, el 59,4% se encontraba "más o menos de acuerdo", el 30,5% "de acuerdo", reflejando una percepción general positiva. El análisis estadístico de correlación de Spearman 0,333 ($p = 0,000 < 0,01$). confirmó una conexión significativa. Se llega a una conclusión que, existe una conexión significativa con la cultura organizacional y la satisfacción, destacando la necesidad de mejorar la comunicación interna, el reconocimiento del desempeño y el liderazgo participativo. Se recomienda implementar evaluaciones periódicas, establecer comités de bienestar y asignar recursos específicos, asegurando el seguimiento y la involucración de todos los niveles jerárquicos de la municipalidad.

Palabras claves: Cultura organizacional, satisfacción laboral, liderazgo, comportamiento organizacional.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

**TITLE: "ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION IN MUNICIPAL
SALCEDO GAD "**

Authors:

Marlon Fabricio Gualpa Basantes

The low public employees satisfaction has various consequences that can affect institutional performance and efficiency. Therefore, the objective of this research is to analyze the relationship between organizational culture and job satisfaction of workers at the Municipal GAD of Salcedo. The research was quantitative, with a descriptive, non-experimental, cross-sectional design. The sample was composed of 128 employees of the Municipal GAD of Salcedo, which was obtained by sampling a population of 190 employees. The Soria (2023) questionnaires were used to measure organizational culture and job satisfaction, which were validated through a pilot test with 30 employees of the Municipal GAD of Salcedo, obtaining a Cronbach's Alpha of 0.828 for organizational culture and 0.787 for job satisfaction, which indicates adequate reliability for the study. The results revealed that 75% of GAD employees perceived the organizational culture as moderately favorable, 5.5% expressed disagreement, suggesting opportunities for improvement in areas such as communication and leadership. In terms of job satisfaction, 59.4% were "more or less in agreement", 30.5% "in agreement", reflecting a generally positive perception. Statistical analysis confirmed a statistically significant relationship, with a Spearman correlation test of 0.333 ($p = 0.000 < 0.01$). From the results obtained, it is concluded that there is a significant relationship between organizational culture and job satisfaction in the Municipal GAD of Salcedo, highlighting the need to improve internal communication, performance recognition and participatory leadership. It is recommended to implement a strategic plan that focuses on these areas, carry out periodic evaluations, establish welfare committees and allocate specific resources, ensuring the follow-up and involvement of all hierarchical levels of the municipality.

ABSTRACT

°Keywords: Organizational culture, job satisfaction, leadership, organizational climate, behavior and organizational commitment.

AVAL DE TRADUCCIÓN



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI



CENTRO
DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“ESTUDIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL”**, presentado por: **Gualpa Basantes Marlon Fabricio**, egresado de la Carrera de **Gestión del Talento Humano**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**; lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.



Latacunga, 25 de febrero de 2025

Atentamente,

Mg. ~~Edison~~ Marcelo Pacheco Pruna
DOCENTE CI- UTC
CI: 0502617350

CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación con el tema: "ESTUDIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GAD DE SALCEDO, de la carrera de Gestión del Talento Humano, remito la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto que al momento cuente la Institución con un porcentaje de coincidencias del 6 %; y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.

 <small>Página 2 of 54 - Descripción general de la escritura con IA</small>	 <small>Página 2 of 56 - Descripción general de integridad</small>
*% detectado como IA La detección de IA incluye la posibilidad de palabras. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral de 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.	6% Similitud general El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes sup Filtrado desde el informe <ul style="list-style-type: none">• Bibliografía• Texto citado• Texto mencionado• Coincidencias menores (menos de 15 palabras) Exclusiones <ul style="list-style-type: none">• N.º de fuente excluida

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Latacunga, 27 de febrero del 2025



Mgs. Juan Pablo Safla Sandoval
C.C.: 0502423429
TUTOR

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACION DE AUDITORÍA	ii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR.....	iii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	v
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	vi
AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORIA	ii
RESUMEN	ii
ABSTRACT.....	iii
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	iv
CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICAS.....	x
1. INFORMACIÓN GENERAL	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
2.1. Justificación	3
2.2. Pregunta de investigación	4
2.3. Objetivos de la investigación.....	5
2.3.1. Objetivo General.....	5
2.3.2. Objetivos Específicos.....	5
2.3.3. Actividades y Sistema de Tareas de los Objetivos Planteado.....	5
3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	6
3.1. Beneficiarios directos.....	6
3.2. Beneficios indirectos.....	6

4.	FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TEÓRICA	8
4.1.	Antecedentes investigativos	8
4.2.	Cultura Organizacional	10
4.2.1.	Características de la Cultura Organizacional	10
4.2.2.	Antecedentes de Cultura Organizacional	12
4.2.3.	Dimensiones principales de Cultura Organizacional	13
4.3.	Satisfacción Laboral	14
4.3.1.	Características de la satisfacción laboral	15
4.3.2.	Factores que influyen en la satisfacción laboral	15
4.3.3.	Tipos de satisfacción Laboral	16
4.3.4.	Antecedentes de Satisfacción Laboral	17
4.3.5.	Dimensiones principales de satisfacción laboral	18
5.	METODOLOGÍA	21
5.1.	Enfoque de Investigación	21
5.2.	Tipos de investigación	21
5.2.1.	Investigación descriptiva	21
5.3.	Diseño de Investigación	21
5.4.	Método de la investigación	22
5.5.	Fuente de Datos	22
5.6.	Hipótesis de estudio	23
5.6.1.	Hipótesis nula (Ho)	23
5.6.2.	Hipótesis alternativa (Hi)	23
5.7.	Población de estudio	23
5.8.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
5.9.	Análisis de confiabilidad y fiabilidad	25

5.10.	Pruebas de Normalidad.....	25
6.	RESULTADOS.....	26
6.1.	Análisis e interpretación de resultados.....	26
6.1.1.	Análisis Variable I: Cultura Organizacional.....	29
6.1.2.	Análisis Variable II. Satisfacción Laboral.....	32
6.1.3.	Análisis de Correlación de Variables.....	35
6.2.	Propuesta de Estrategias de cultura organizacional que contribuyan a mejorar la satisfacción de los colaboradores del GAD Municipal de Salcedo.....	36
6.3.	Discusión de Resultados.....	41
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	44
7.1.	Conclusiones.....	44
7.2.	Recomendaciones.....	44
8.	BIBLIOGRAFIA.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Plan de actividades.....	5
Tabla 2. Poblacion de estudios GAD Municipal de Salcedo	23
Tabla 3. Pruebas de Normalidad.....	25
Tabla 4. Género.....	26
Tabla 5. Area.....	26
Tabla 6. Grado de estudio	27
Tabla 7. Departamento.....	28
Tabla 8. Variable I Cultura Organizacional	29
Tabla 9. Variables Independiente de Dimensiones.....	31
Tabla 10. Variable II Satisfacción Labora	33
Tabla 11. Dimensiones de satisfacción laboral	33
Tabla 12. Prueba de correlación de Spearman.....	36
Tabla 13. Propuesta de Estrategias de cultura organizacional que contribuyan a mejorar la satisfacción de los colaboradores del GAD Municipal de Salcedo.	40

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfico 1 Género.....	26
Gráfico 2 Área.....	27
Gráfico 3 Grado	27
Gráfico 4 Departamentos	29
Gráfico 5 Variable I Cultura Organizacional.....	30
Gráfico 6 Variables Independiente de Dimensiones.....	32
Gráfico 7 Variable II Satisfacción Laboral	33
Gráfico 8. Dimensiones de satisfacción laboral.....	35

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto: Cultura organizacional y satisfacción laboral en una Entidad Pública.

Fecha de inicio: 23/oct/2023

Fecha de finalización: 16/feb/2024

Lugar de ejecución: Barrio-parroquia-cantón-provincia-zona 3 e institución

Facultad que auspicia: Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia: Gestión del Talento Humano

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde): No Aplica

Grupo de investigación: Corresponde a un integrante institucional

Equipo de Trabajo: Marlon Fabricio Gualpa Basantes CI: 0503991036

Tutor de titulación: Mgs. Juan Pablo Safla Sandoval

Área de Conocimiento: Administrativa

Línea de investigación: Administración y economía para el desarrollo sostenible en organizaciones.

Sub líneas de investigación de la Carrera: Estudios del trabajo y gestión humana en las organizaciones del siglo XXI.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La satisfacción laboral en el sector público ha experimentado una notable reducción en distintas situaciones. Se identifica que, en España, se registró en el año 2019 uno de los índices de satisfacción laboral más bajos de los últimos diez años, con apenas el 36% de los trabajadores contentos (Centro de Investigaciones Sociológicas, 2020). Por lo que dicho fenómeno tiene una relación directa con la cultura de la organización, influyendo en el rendimiento y bienestar de los funcionarios públicos (Barreto et al., 2020). Sin embargo, son muy pocos los estudios que analizan esta relación en el contexto de la función pública en España, lo que complica entender completamente sus consecuencias y posibles alternativas de solución.

La Unión Europea y su interés por la satisfacción en el trabajo ha crecido gracias a su influencia en la productividad y el bienestar laboral, según la investigación europea sobre condiciones de trabajo del 2015, solo el 53% de los trabajadores se permanecían contentos con su trabajo (Eurofound, 2017). Sin embargo, la ley comunitaria asegura un nivel mínimo de derechos laborales, aún existen diferencias considerables entre sectores y naciones. En Italia, la satisfacción en el sector de la fabricación es del 40%, mientras que, en Francia, llega al 65% en el sector financiero (Eurostat, 2022). Estas diferencias señalan la necesidad de implementar estrategias culturales y organizacionales a las particularidades de cada contexto.

La satisfacción laboral no solo influye en el bienestar individual, sino también en la productividad organizacional. Guerra & Ortega (2022) enfatizan que los empleados satisfechos son más productivos y comprometidos, lo que se traduce en mejores resultados organizacionales. En Chile, la Dirección de Trabajo (DT), (2020) señala que, aunque el 90% de los trabajadores considera que la satisfacción laboral es clave para su desempeño, solo el 32% declara estar satisfecho con su trabajo, según la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (Álvaro Besoain et al., 2022). Además, se estima que la cultura organizacional puede explicar hasta un 40% de la satisfacción laboral (Rojas & Távora, 2017). Sin embargo, la investigación sobre este vínculo sigue siendo limitada en el contexto chileno, lo que dificulta la implementación de acciones efectivas.

En América Latina, la investigación sobre cultura organizacional y satisfacción laboral es aún más limitada. Según Ferreira (2023), los estudios en esta región no reflejan suficientemente las dinámicas culturales y laborales de los países latinos. En Colombia, un estudio realizado en la

Alcaldía de La Celia, Risaralda, revela que solo el 44% de los empleados percibe oportunidades de desarrollo profesional, debido a políticas y estructuras laborales poco flexibles (Jaramillo & Gonzalez, 2010), lo que evidencia la necesidad de revisar las culturas organizacionales para implementar modelos más participativos y centrados en el desarrollo humano.

En Ecuador, el problema de la satisfacción laboral es alarmante. Según una encuesta nacional de Gallup (2024; AGUDELO y otros, 2020; Cámara de la Escuela de Negocios de Valencia, 2023; Cámara de la Escuela de Negocios de Valencia, 2023) solo el 13% de los empleados se siente comprometido o satisfecho con su trabajo, mientras que el 63% está desvinculado o insatisfecho. Tal panorama coloca al país en los últimos lugares de América Latina en términos de satisfacción laboral. Asimismo, el ausentismo laboral, asociado a la insatisfacción, alcanza un promedio del 6,2%, con pérdidas económicas de más de 300 millones de dólares al año (INEC, 2020; AGUDELO y otros, 2020). Adicionalmente, la Cámara de Comercio de Quito reporta que el 68% de las empresas enfrenta problemas culturales, lo que dificulta la retención de talento joven, y estas cifras reflejan la urgencia de realizar investigaciones profundas que permitan diagnosticar y mejorar la cultura organizacional en el país (López C. , 2020).

En el ámbito local, un estudio en la Municipalidad del Cantón Tosagua destaca que las evaluaciones de satisfacción laboral son esporádicas y, aunque se han implementado acciones de mejora, aún persisten fallas importantes que afectan el cumplimiento de los objetivos institucionales (Mendoza, 2022). El diagnóstico resalta la importancia de fortalecer la cultura organizacional como un factor clave para mejorar la satisfacción laboral y, por ende, la eficiencia en la prestación de servicios públicos.

2.1. Justificación

Este análisis se basa en su relevancia tanto teórica como práctica para potenciar la cultura organizacional y la satisfacción en el trabajo dentro del GAD Municipal de Salcedo. Desde una perspectiva teórica, este estudio ofrecerá un robusto marco conceptual que facilitará entender la relación entre la cultura de la organización y la satisfacción de los trabajadores en el marco del sector público. Investigaciones anteriores han evidenciado que una cultura empresarial claramente establecida impacta directamente en el compromiso, la productividad y el rendimiento de los trabajadores. Como lo menciona Lacatus (2022), citando a Flynn (2001) y Kusluva (2003), "la cultura organizacional se ejecuta como un sistema de control social y puede contribuir en la postura

y la conducta de los empleados a través de los valores y doctrina que operan en una empresa". Por medio del diagnóstico de la cultura organizacional y la satisfacción laboral dentro del GAD Municipal de Salcedo, se identificarán los factores cruciales que inciden en la motivación, el clima laboral, la comunicación y el desarrollo profesional, proporcionando valiosa información para la toma de decisiones.

Desde una perspectiva pragmática, la investigación es esencial para mejorar el rendimiento institucional del GAD Municipal de Salcedo. La detección de puntos fuertes y áreas de mejora facilitará a las autoridades la puesta en marcha de estrategias dirigidas a robustecer el entorno de trabajo y potenciar el bienestar de los funcionarios públicos. Esto no solo contribuirá a disminuir la rotación de personal y la falta de asistencia, sino que también promoverá una eficiencia superior en la prestación de servicios municipales. La investigación es esencial para mejorar el rendimiento institucional del GAD Municipal de Salcedo. El reconocimiento de puntos fuertes y aspectos a mejorar facilitará a las autoridades la puesta en marcha de estrategias dirigidas a robustecer el entorno de trabajo y potenciar el bienestar de los empleados. Como afirman Tinoco et al. (2014), "la implementación de estrategias orientadas a fortalecer la cultura organizacional y mejorar la satisfacción laboral no solo aportará al bienestar de los trabajadores, sino también al triunfo y eficacia global de las entidades públicas en sus responsabilidades y metas institucionales". En este sentido, los resultados del estudio servirán como una herramienta clave para la formulación de políticas internas más efectivas, promoviendo un entorno de trabajo más armonioso, motivador y alineado con los objetivos institucionales del GAD Municipal de Salcedo.

En definitiva, esta investigación aportará soluciones concretas para la gestión del talento humano dentro del GAD, permitiendo la formulación de estrategias que favorezcan un mejor clima organizacional y, en consecuencia, una mejora en la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

2.2. Pregunta de investigación

¿De qué manera se relaciona la satisfacción laboral a través de la cultura organizacional de los colaboradores de una Entidad Pública??

2.3. Objetivos de la investigación

2.3.1. Objetivo General

Analizar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una Entidad Pública.

2.3.2. Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente la cultura organizacional y la satisfacción laboral.
- Diagnosticar la cultura organizacional y la satisfacción laboral que tienen los colaboradores en la Entidad Pública.
- Proponer estrategias de cultura organizacional que contribuyan a mejorar la satisfacción de los colaboradores del GAD Municipal de Salcedo.

2.3.3. Actividades y Sistema de Tareas de los Objetivos Planteado

Tabla 1.

Plan de actividades

Objetivos Específicos	Actividades	Productos
Sustentar de manera teórica la cultura organizacional y satisfacción laboral.	<ul style="list-style-type: none">• Revisar, recopilar información relevante de fuentes confiables como, artículos científicos, libros, estudios académicos que me permita sustentar información teórica.• Examinar cuestionarios con validaciones y que tengan confiabilidad; previamente utilizados en investigaciones que evalué la cultura organizacional y satisfacción laboral	Marco teórico
Diagnosticar la cultura organizacional y la satisfacción laboral que tienen los colaboradores en una Entidad Pública.	<ul style="list-style-type: none">• Selección del instrumento de medición.• Definir la población y muestra.• Aplicar el cuestionario.• Diagnosticar, interpretar los datos obtenidos.• Elaborar gráficos y tablas que muestren el diagnóstico.	Diagnóstico de la cultura organizacional y la satisfacción laboral que tienen los colaboradores en una Entidad Pública.
Proponer estrategias de cultura organizacional que contribuyan a mejorar la satisfacción de los colaboradores del GAD Municipal de Salcedo.	<ul style="list-style-type: none">• Analizar la situación actual.• Identificar oportunidades de mejora en las áreas.• Diseñar un plan de estrategias que ayude a mejorar las áreas.	Estrategias de cultura organizacional que ayude a mejorar la satisfacción de los colaboradores del GAD Municipal de Salcedo

3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

3.1. Beneficiarios directos

Los que incluyen los beneficiarios directos son todos los colaboradores del GAD Municipal de Salcedo, quienes desempeñan funciones en las áreas administrativas y operativas, tal como se detalla a continuación:

1. Áreas Administrativas

- Alcaldía: Personal de la Alcaldía, incluyendo el alcalde y su equipo directo.
- Procuraduría Síndica: Encargados de la asesoría legal.
- Jefatura de la Comunicación: Personal que gestiona las comunicaciones institucionales.
- Secretaría General: Encargados de la documentación y procesos administrativos internos.
- Dirección Financiera: Personal dedicado a la planificación presupuestaria, contabilidad y tesorería.
- Dirección de Compras Públicas: Encargados de los procesos de adquisición de bienes y servicios.
- Auditoría Interna: Personal responsable de evaluar y asegurar la eficiencia en los procesos internos.
- Registro de la Propiedad: Encargados de la administración de bienes inmuebles.

2. Áreas Operativas

- Dirección de Desarrollo: Incluye la planificación de proyectos y desarrollo social.
- Dirección de Obras Públicas: Personal que ejecuta proyectos de infraestructura.
- Dirección de Agua Potable: Encargados del suministro y mantenimiento del sistema de agua potable.
- Dirección de Servicios Públicos: Personal que trabaja en áreas relacionadas con limpieza, alumbrado y otros servicios municipales.
- Dirección de Seguridad Ciudadana: Colaboradores responsables del mantenimiento del orden y la seguridad en el cantón.

3.2. Beneficios indirectos

Los beneficiarios indirectos se dividen en dos categorías principales: ciudadanos, familias de colaboradores y otras instituciones públicas.

1. Ciudadanos del Cantón Salcedo

- Mejoras en la calidad de los servicios municipales.
- Incremento en la eficiencia de los trámites administrativos.
- Atención al público más personalizada y empática.

2. Familias de los Colaboradores

- Impacto positivo en el bienestar emocional de los trabajadores.
- Mejora del ambiente laboral, lo que se traduce en relaciones más saludables en el hogar.

3. Otras Instituciones Públicas del Sector

- Adopción de estrategias implementadas como referencia para replicar buenas prácticas en otros municipios.
- Potencial mejora de la coordinación interinstitucional en la región.

4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TEÓRICA

4.1. Antecedentes investigativos

Al revisar la literatura, diversas investigaciones han abordado la que existe entre la cultura organizacional y satisfacción laboral, destacando su importancia en el área de la gestión del talento humano y el desempeño organizacional, por lo cual se clasificaron a nivel de macro, meso y micro.

Macro

Según García et al. (2020), en su estudio titulado “Relación entre cultura organizacional e indemnización laboral de colaboradores públicos en un establecimiento educativo en la ciudad de Colombia”, tuvieron como propósito es establecer la conexión entre la cultura de la organización y la satisfacción en el trabajo en la Institución Educativa Distrital El Carmen, situada en Santa Marta, Magdalena. El estudio se llevó a cabo de manera descriptiva y correlacional, utilizando un diseño de campo, no experimental y transeccional, y contó con una población de 50 servidores públicos. Se emplearon cuestionarios como instrumentos de recolección de datos y se analizaron mediante los programas estadísticos Excel y SPSS v.10.0, aplicando la prueba de correlación Rho de Spearman. Los hallazgos revelaron un coeficiente de cotización de 0,899 a un nivel de significancia bilateral de 0,01, lo que señala una relación positiva de gran magnitud y de relevancia estadística entre las variables. Se determinó que un avance en la cultura de la organización fue ejecutado por los directivos incide significativamente en la satisfacción laboral de los servidores públicos. Los hallazgos respaldan la idea de que el fortalecimiento de la cultura organizacional influye positivamente en el bienestar y desempeño de los servidores públicos.

De manera similar, Soria (2023), en su investigación sobre “Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay - 2022”, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la institución. El estudio, de enfoque cuantitativo y alcance correlacional, utilizó una muestra no intencional de 98 trabajadores. Se utilizó un método no experimental de tipo transversal, de método de recopilación de datos se basó en la encuesta, empleando un cuestionario con escala Likert de 5 niveles, administrado a través de canales digitales. La confiabilidad del instrumento se validó mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0,960 para la cultura organizacional y 0,965 para la satisfacción laboral. Los hallazgos, evaluados con el coeficiente de calificación de Spearman (0,719) y un p-valor de 0,000, corroboraron que hay una elevación

positiva y relevante entre las dos variables, con un grado de confianza del 95%, corroborando la hipótesis de que la cultura empresarial tiene un impacto directo en la satisfacción en el trabajo de los empleados de la Municipalidad Provincial de Abancay.

Por último, Vera (2024), en su estudio titulada "Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una cooperativa de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria", tuvo como objetivo decretar la conexión que tiene la cultura organizacional y la satisfacción laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Ecuador supervisada por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y nivel correlacional, con una población de 70 colaboradores. Se aplicaron dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, analizados mediante el software estadístico SPSS V.29 y la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Los resultados mostraron una correlación positiva alta ($Rho = 0,786$), concluyendo que la sabiduría de la organización tiene un impacto considerable en la satisfacción en el trabajo de los empleados.

Meso

De la misma manera, Torres (2022), en su investigación titulada "Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de la región Piura", cuyo objetivo fue el identificar la conexión existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de dicha institución. El estudio adoptó un planteamiento cuantitativo, de clase correlacional y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 109 trabajadores, de los cuales 85 constituyeron la muestra. Para la recolección de datos, se aplicó una encuesta compuesta por 29 preguntas, utilizando un cuestionario como instrumento principal. El análisis estadístico se realizó mediante la prueba Rho de Spearman, donde se obtuvo una correlación significativa, con la cultura organizacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de Spearman (r_s) de 0,732 y un nivel de significancia de $p < 0,01$, concluyendo que una cultura organizacional sólida influye positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores.

Micro

Por su parte, Ríos (2021), en su tesis titulada "Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la industria MADEC S.R.L., Tarapoto 2020", su objetivo fue hallar la conexión entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de dicha empresa. Su estudio se realizó bajo una característica básica, con un método no experimental,

utilizando una población y muestra de 30 colaboradores, y se emplearon como la técnica de recopilación de información se optó por una encuesta y como instrumento el cuestionario. Los datos mostraron que existió una correlación positiva alta entre la implementación y la satisfacción laboral ($r = 0,879$), la consistencia y la satisfacción laboral ($r = 0,842$), la adaptabilidad y la satisfacción laboral ($r = 0,912$) y la misión y la satisfacción laboral ($r = 0,903$). En general, se determinó que hubo una conexión directa, alta y significativa de la cultura organizacional y la satisfacción laboral, con una correlación general de $0,939$ y un p-valor de $0,000$ ($p < 0,01$), lo que indicó que una mejor cultura organizacional incrementó el nivel de laboral de satisfacción en los empleados de la industria MADEC S.R.L.

4.2. Cultura Organizacional

La cultura organizacional se entiende como el grupo de reglas, convicciones, valores, costumbres, tradiciones, actitudes y vivencias que establecen la forma en que los individuos deben interactuar, comportarse e interactuar en una organización, además de la forma en que se toman decisiones y se realizan las tareas laborales (UNIR, 2023).

Este grupo de prácticas comunes y valores, orientan a la conducta de los integrantes de la organización, estableciendo expectativas claras de cómo deben comportarse y ser en el ambiente de trabajo. La cultura organizacional da a sus integrantes un significado para entender la vida de la entidad, este es un componente único que la diferencia de las otras organizaciones (Perio, 2020).

Además, la cultura organizacional influye en la identidad corporativa, teniendo a una empresa que es percibida tanto por sus empleados como por la sociedad en general. Una cultura sólida y positiva mejora la reputación de la organización, atrayendo talento y fomentando un sentido de pertenencia entre los empleados (Rivera et al., 2018).

La cultura organizacional es un elemento fundamental que ayuda moldear las interacciones y el funcionamiento interno de una empresa, llegando a impactar directamente en su éxito y sostenibilidad a largo plazo.

4.2.1. Características de la Cultura Organizacional

Como menciona Soria (2023), la cultura organizacional tiene 7 características esenciales:

- Establece el proceso en la toma de decisiones, llegando a considerar lo que conviene y no conviene para los objetivos de una organización.

- Produce un sentido de pertenencias que promueve la construcción dentro de una empresa.
- Ajustarse al entorno social actual es favorable para la empresa.
- Implantar objetivos internas y externas, que señale normativas para encontrar los medios para conseguirlas.
- Plantea la misión y estrategias laborales y asegurarse de que sean claras.
- Incorpora todos los procedimientos internos para resolver los problemas que emergen del propio negocio.
- Las conexiones que tienen entre trabajadores, socios, clientes y demás personas tienen que mantenerse seguras y estables.

Para la Cámara de la Escuela de Negocios de Valencia (2023) se consideran además los siguientes aspectos:

- Valores compartidos: Siendo aquellos principios fundamentales que ayudan a dirigir las actividades y resoluciones de todos los componentes de la organización, dando a notar las tradiciones colectivas que cuentan con respecto a lo que es importante y valioso.
- Normas y creencias: Aquí se incluyen las reglas no escritas y las suposiciones compartidas que ayudan moldear la manera de realización de las actividades dentro de una empresa, estableciendo expectativas en los comportamientos adecuados.
- Comunicación transparente y abierta: Una cultura organizacional sólida fomenta una transparencia y un diálogo en todos los niveles, ayudando a crear un entorno confiable donde los empleados estén cómodos distribuyendo conocimientos y preocupaciones.
- Desarrollo y empoderamiento de los empleados: Hace referencia el crecimiento profesional y la autonomía de los empleados, brindando las herramientas y la confianza necesarias para una buena toma de decisiones y ayudar a aportar activamente al éxito organizacional.
- Adaptabilidad al entorno: La cultura organizacional tiene que ser flexible ajustándose a los cambios del entorno social y del mercado, permitiendo a la empresa a mantenerse entre los primeros y competitiva.
- Identidad y sentido de pertenencia: Una cultura que está bien definida proporcionara a los empleados a tener un sentido de pertenencia, fomentando la lealtad y el compromiso hacia la organización por parte de los empleados.

- Integración de procesos internos: La cultura organizacional facilita la coherencia y alineación de los diversos procesos y departamentos dentro de una empresa, asegurándose que todos trabajen hacia los objetivos comunes.

Estas características son esenciales para construir una cultura organizacional que no solo defina la identidad de la empresa, sino que también impulse su éxito y sostenibilidad en el tiempo.

4.2.2. Antecedentes de Cultura Organizacional

En la actualidad contamos con diversos estudios que abordan la cultura organizacional desde diferentes perspectivas, utilizando metodologías variadas y obteniendo resultados significativos. A continuación, se presentan algunos de estos estudios:

Mena (2019) en su estudio titulado "La cultura organizacional, componentes generales, mediaciones e impacto en el crecimiento integral de las establecimiento" tuvo uno de los objetivos de entender las similitudes de las instituciones y sus nivel de desarrollo, considerándose el alcance de la cultura organizacional. Se empleó un enfoque teórico-analítico para analizar sobre la cultura organizacional y su lugar en el desarrollo institucional. Los resultados destacan la importancia de la cultura organizacional en la configuración y funcionamiento de las instituciones, indicando que su comprensión es muy esencial para el desarrollo integral de las mismas.

También, Elliott et al. (2023) con su tema "Corporate Culture and Organizational Fragility" tuvo como objetivo analizar cómo la cultura corporativa influye en la fragilidad organizacional. Utilizando modelos teóricos y análisis matemáticos, los autores pudieron encontrar que una cultura corporativa sólida ayuda a sostener la colaboración entre los trabajadores, pero también puede hacer que una organización sea más vulnerable dañando dicha cultura.

De igual manera, Banning et al. (2023) desarrollo "The Complexity of Corporate Culture as a Potential Source of Firm Profit Differentials" con el que buscó explorar cómo la complejidad de la cultura corporativa puede ser una fuente potencial de diferencias en las ganancias que cuentan entre empresas. A través de un modelo basado en agentes, los autores encontraron que variantes de adaptación extrema en el estilo de gestión que producen mayores beneficios a largo plazo en comparación con alternativas más moderadas. También pudieron observar una convergencia hacia una estrategia de gestión dominante con baja intensidad en esfuerzos de monitoreo y con una alta incentivación monetaria del comportamiento cooperativo.

Por otro lado, Ochoa (2022), en "La cultura organizacional en el siglo XXI", analizó la importancia de la cultura organizacional en las empresas contemporáneas. Mediante una revisión bibliográfica y análisis crítico el autor determinó que la cultura organizacional es un componente estratégico que afecta en la toma de decisiones y en el rendimiento, progreso empresarial, destacando la necesidad de adaptarse a los cambios del entorno para mantener la competitividad y así estar entre los líderes del mercado empresarial.

También el trabajo de Dimitrov & Geshkov (2024), con su estudio de investigación "Atributos dominantes de la cultura empresarial profesada de las empresas de cartera - Miembros de la Asociación Búlgara de Capital Industrial", se concentraron en identificar los atributos dominantes de la cultura organizacional en grandes empresas. Mediante un estudio empírico que tuvo base en el análisis de contenido de sitios web corporativos, los autores concluyeron que la cultura organizacional declarada influye significativamente en la supervivencia y el desarrollo exitoso de las grandes organizaciones empresariales.

4.2.3. Dimensiones principales de Cultura Organizacional

La cultura organizacional nos da referencia a un grupo de creencias, valores y costumbres donde se guían una conducta entre integrantes de una organización. Entre los aspectos más relevantes son:

4.2.3.1. Liderazgo organizacional

El liderazgo es un elemento fundamental en la cultura organizacional, siendo los líderes los que influyen directamente en la formación y mantenimiento de la cultura mediante sus conductas, postura y estilos de comunicación. Un liderazgo ético y transparente aporta a una cultura sólida y coherente. Ya que según un estudio publicado en 2024, los cabecillas éticos pueden acentuar en la cultura organizacional mediante la construcción de mecanismos primarios de integración con un enfoque ético, transmitiendo mensajes que afectan el comportamiento ético de los colaboradores (Sarmiento, 2024).

4.2.3.2. Valores y normas organizacionales

Los principios compartidos son valores primordiales ya que guían la conducta y las decisiones de todos los integrantes de una empresa u organización. Las normas y creencias comprenden reglas no formalizadas y convicciones comunes llegando a afectar el modo en que se pueden realizar las actividades en el interior de la compañía. Una cultura organizacional robusta

se fundamenta en valores y reglas claras que orientan las acciones y decisiones de los trabajadores, fomentando un entorno laboral consistente y en concordancia con las metas de la organización (Vorecol, 2022).

4.2.3.3. Comunicación organizacional

El dialogo tiene que ser de manera abierta y frecuente garantizando la alineación dentro de la sociedad formando confianza. Herramientas como Slack y Microsoft Teams han ayudado a que la comunicación constante sea una norma. Una comunicación efectiva llega a ser esencial para la transmisión de valores, la resolución de conflictos y la promoción de la colaboración entre los miembros de la organización. También la comunicación transparente y abierta fomenta la confianza y el compromiso de los empleados, aportando al éxito organizacional (Sarmiento, 2024).

4.2.3.4. Compromiso organizacional

El compromiso organizacional hace referencia al nivel de dedicación y lealtad que los empleados sienten o tienen hacia la organización. Una cultura que promueve el respeto, la seguridad, el bienestar y el crecimiento de los colaboradores aporta a tener un mayor compromiso. Según un artículo de 2023, los líderes tienen un rol esencial en la formación y conservación de la cultura organizacional, funcionando como un potenciador en el rendimiento y en la satisfacción de los trabajadores. Las empresas con líderes eficaces tienen un 30% más de empleados comprometidos, lo que se traduce en un incremento del 21% en la productividad general (Vorecol, 2022).

4.3. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral hace referencia al nivel en el cual los empleados están a gusto y realizados con respecto a su trabajo y las condiciones laborales que experimentan. El concepto abarca tanto aspectos emocionales como cognitivos, reflejando la actitud general del individuo hacia su empleo. Según la definición de Vallenas (2024) se considera una evaluación la satisfacción laboral subjetiva que un individuo hace sobre la adecuación de los resultados y recompensas recibidas en el trabajo en comparación con sus expectativas y la importancia que le atribuyen a esos resultados.

Diversos factores influyen en la satisfacción laboral, que de acuerdo con Díaz (2023) se pueden clasificar en:

- Factores intrínsecos: Relacionados con el contenido del trabajo, como la autonomía, el reconocimiento y la oportunidad de desarrollo profesional.
- Factores extrínsecos: Cuentan con aspectos como la naturaleza laboral, la remuneración y las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo dentro de una organización.

La satisfacción laboral implica significativamente tanto para los empleados como para las organizaciones. Un alto nivel de satisfacción puede conducir a una mayor productividad, menor rotación de personal y un ambiente laboral más positivo. Por el contrario, la insatisfacción laboral puede resultar en disminución del rendimiento, aumento del ausentismo y conflictos laborales. Es esencial que las organizaciones comprendan y gestionen los factores que afectan la satisfacción laboral para fomentar un entorno de trabajo saludable y productivo. La implementación de políticas que promuevan el bienestar de los empleados, la comunicación efectiva y el reconocimiento del desempeño son estrategias clave para mejorar la satisfacción en el trabajo (Díaz et al., 2023).

4.3.1. Características de la satisfacción laboral

Según Soria (2023), las características que determinan la satisfacción laboral son:

- Reto laboral
- Balance en los sistemas de recompensa
- Ambientes laborales favorables
- Ajuste entre la personalidad y el puesto de trabajo.

Dichos factores son consistentes con las teorías de motivación de Maslow y Herzberg, que resaltan la importancia de satisfacer necesidades básicas, de seguridad, sociales y de autorrealización para lograr una alta satisfacción laboral (Madero, 2019).

4.3.2. Factores que influyen en la satisfacción laboral

Según Soria (2023) la satisfacción laboral se relaciona con la motivación que los empleados dan a su trabajo y las funciones que realizan, siendo la manera, el comportamiento, la fuerza y la energía con la que llevan a cabo su labor sin sacrificar su satisfacción y sentimientos relacionados con el mismo. Los factores que influyen incluyen:

- Trabajar en lo que les gusta.
- Poseer una relación sólida con sus colegas de trabajo.

- Reconocimiento por el trabajo realizado.
- Fomentar la colaboración en equipo y la formación continua.
- Tener un sistema de incentivos que motive al empleado.

La satisfacción laboral conlleva múltiples beneficios, como la motivación en el trabajo, la reducción del ausentismo, la mejora del rendimiento organizacional, y el compromiso de los empleados. Un estudio de Judge, Thoresen, Bono, & Patton (2001) sugiere que la satisfacción laboral está positivamente relacionada con la actitud laboral y la detención de empleados.

4.3.3. Tipos de satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es un constructo complejo que puede clasificarse en diferentes tipos, cada uno influenciado por diversos factores. Adelante se detallan los principales tipos de satisfacción laboral:

- Satisfacción intrínseca

La satisfacción intrínseca para Vreede (2024) hace referencia al nivel de felicidad que un empleado experimenta o tiene en relación con las tareas y responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo. Dicha satisfacción tiene un vínculo a la naturaleza del trabajo en sí mismo y a la realización personal que este proporciona. Según el autor, los siguientes factores como un ambiente de trabajo saludable, oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento influyen significativamente en la satisfacción intrínseca de los empleados.

- Satisfacción extrínseca

La satisfacción extrínseca cuenta con una relación a las condiciones externas al contenido del trabajo, como la remuneración, los beneficios laborales y el entorno físico. Señalando que la satisfacción extrínseca tiene como base las condiciones laborales, incluyendo el salario, el entorno laboral y las relaciones con compañeros y supervisores dentro de la organización (Ortega, 2023).

- Satisfacción social

Esta satisfacción se origina o proviene de las relaciones interpersonales que cuentan en el lugar de trabajo. Un ambiente laboral promueve la colaboración y el compañerismo contribuye positivamente a la satisfacción social de los empleados. Dicha satisfacción se relaciona con la calidad y en como llevan las interacciones entre colegas y superiores sin importar el nivel jerárquico, siendo un factor clave en el bienestar laboral (Lago, 2019).

- **Satisfacción cognitiva**

La satisfacción cognitiva se relaciona con las percepciones y creencias que los trabajadores tienen acerca de su trabajo y la organización. Incluye aspectos como la justicia organizacional y la alineación de valores personales con los de la empresa. Se destaca que una comunicación clara y efectiva en la organización puede mejorar la satisfacción cognitiva al alinear las expectativas y percepciones de los empleados con la realidad laboral (Lago, 2019).

4.3.4. Antecedentes de Satisfacción Laboral

Para el desarrollo de la presente sección, se han considerado los siguientes autores y sus aportes más relevantes al tema de estudio:

Negrín & Montesdeoca (2019), en su artículo "Diagnóstico de la satisfacción laboral en la Corporación Nacional de Electricidad del Cantón Tosagua", tuvieron como objetivo realizar un diagnóstico de la satisfacción laboral de los empleados de dicha corporación. Aplicaron entrevistas y encuestas basadas en indicadores de satisfacción laboral obtenidos mediante el método Delphi. Los resultados identificaron problemas como falta de destreza en varios de los colaboradores, exposición a la bulla, espacios pequeños, mala calidad de equipos de trabajo, no sentirse apreciados con el reconocimiento laboral y el salario, deficiente comunicación y conexiones laborales mínimamente afectiva. Se propuso un plan para mejorar positivamente la satisfacción, seguridad, salud y calidad de vida laboral.

En el estudio "Evaluación de los factores de satisfacción laboral en el personal y su incidencia en el clima organizacional" de Zambrano & Vera (2021), los autores tuvieron como objetivo evaluar los factores de satisfacción laboral y su impacto en el clima organizacional. Mediante un enfoque cuantitativo, aplicaron encuestas al personal de una institución educativa. Los resultados mostraron que factores como el reconocimiento, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales influyeron significativamente en el clima organizacional, sugiriendo la necesidad de estrategias para mejorar estos aspectos.

López et al. (2024), en su investigación "Satisfacción laboral y trabajo remoto: Análisis de la relación en el en el colaborador catedrático de una universidad pública en Puno Perú", buscaron determinar la relación entre la satisfacción laboral y el trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19. Utilizaron un diseño descriptivo-correlacional con encuestas aplicadas a empleados de diversas empresas. Los hallazgos indicaron que la flexibilidad y el equilibrio trabajo-vida

personal asociados al trabajo remoto contribuyeron positivamente a la satisfacción laboral, aunque también se identificaron desafíos relacionados con la comunicación y el aislamiento social.

En el artículo "Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima" de Chinchay et al. (2022), los autores se propusieron mejorar la satisfacción laboral del personal administrativo. Mediante un estudio de diagnóstico que incluyó encuestas y entrevistas llegaron a identificar factores de insatisfacción que se encuentran relacionados con la carga laboral y las oportunidades de desarrollo profesional. Teniendo el resultado presentaron una propuesta de mejora que incluyó la implementación de programas de capacitación y la reorganización de tareas siendo como consecuencia una mejora en la satisfacción laboral del personal.

El estudio "Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria" de Arauco et al. (2024), un objetivo fue analizar la relación que contiene con la satisfacción laboral y la productividad en una zona comercial de una entidad financiera en Lima, Perú. Esto fue a través de una metodología cuantitativa no experimental con corte transversal y de ámbito descriptivo-correlacional, como resultado fueron 42 empleados encuestados del área de negocios. Los resultados ayudaron a evidenciar una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la productividad, prevaleciendo la importancia de llevar a cabo estrategias de motivación e integración para mejorar el desempeño laboral.

4.3.5. Dimensiones principales de satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un constructo multifacético que abarca diversas dimensiones esenciales para el bienestar de los empleados y el rendimiento organizacional. A continuación, las principales dimensiones de la satisfacción laboral:

4.3.5.1. Situación ideal en el ámbito laboral

Desde el punto de vista de una situación laboral ideal está bastante vinculada al ambiente físico y psicológico en el cual los empleados desempeñan sus funciones o actividades. Reyne et al. (2020) realizaron el desarrollo un modelo que analiza cómo parámetros físicos como la calidad del aire, el ruido, el ambiente térmico y la iluminación tienen influencia en el confort ambiental de los empleados en oficinas. Los hallazgos señalaron que estos factores ambientales afectan significativamente el confort y, por lo cual también la satisfacción laboral. El ruido y la

calidad del aire tienen una influencia bastante notable en el confort ambiental, lo que a su vez impacta en la satisfacción laboral de los empleados.

4.3.5.2. Beneficios laborales

Los beneficios laborales, incluye la remuneración y las oportunidades de promoción, ya que son determinantes críticos en la satisfacción laboral. Bhatia & Williams (2023) identificaron variables como las oportunidades de promoción y las relaciones interpersonales con colegas tienen un impacto sustancial en el nivel de satisfacción laboral de los empleados en instituciones de educación superior. El estudio recomendó que la implementación estratégica de estos factores por parte de la gestión organizacional puede mejorar significativamente la satisfacción laboral y la eficiencia de la fuerza laboral.

4.3.5.3. Políticas administrativas

Las políticas administrativas y el entorno ético de una organización cuentan con influencia directa en la satisfacción laboral. Bai et al. (2023) encontraron la relación entre la inteligencia espiritual y la satisfacción laboral entre empleadas, destacando el papel moderador de entornos de trabajo éticos. Las conclusiones indicaron que la integración de la inteligencia espiritual y consideraciones éticas en las prácticas organizacionales puede aportar significativamente la satisfacción laboral, especialmente entre las mujeres. Este enfoque holístico no solo beneficiaría al bienestar de los empleados, se incrementa la productividad y la moral empresarial.

4.3.5.4. Desarrollo personal y profesional

El desarrollo personal y profesional es una de las dimensiones clave de la satisfacción laboral. Los autores como Daneshmandi et al. (2023) investigaron la relación entre la satisfacción laboral y la innovación individual, considerando el papel moderador del tecnoestrés. Los hallazgos sugirieron que la satisfacción laboral cuenta con una relación significativa y positiva con la innovación individual y sus componentes, siendo como la generación, promoción e implementación de ideas. Además, el tecnoestrés modera esta relación, implicando que las organizaciones deben tomar medidas para mejorar la satisfacción laboral y disminuir el tecnoestrés entre sus empleados.

4.3.5.5. Relaciones interpersonales

Las interacciones personales en el lugar de trabajo son fundamentales para la satisfacción laboral. Un estudio que realizó la Universidad de Harvard identificó que para mantener relaciones saludables y de confianza con compañeros de trabajo es esencial para aumentar la productividad y

el compromiso, llegando a tener así un mayor nivel de satisfacción laboral y una vida plena. Robert Waldinger, profesor de psiquiatría en Harvard, enfatiza la importancia de la conexión social en el ámbito laboral para el bienestar general (Santiago, 2024).

4.3.5.6. Gestión en las responsabilidades

La gestión efectiva de las responsabilidades laborales, incluye la asignación equilibrada de tareas y la claridad en las expectativas, es fundamental para la satisfacción laboral. Trujillo (2025) citando Mihaly Csikszentmihalyi, quien introdujo el concepto de "flow" o flujo, describiéndolo como un estado de inmersión total en una tarea donde las habilidades y los desafíos están equilibrados, llegando a aumentar la satisfacción, productividad y calidad en el trabajo. Para facilitar dicho estado estado, es fundamental tener en cuenta que los recursos humanos equilibren las capacidades del trabajador y la complejidad de las tareas, creando entornos que disminuyan distracciones y gestionen adecuadamente las pausas.

5. METODOLOGÍA

5.1. Enfoque de Investigación

La presente es una investigación cuantitativa, dado que según Hernández et al. (2023, pág. 4) este enfoque busca recolectar datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. En este sentido, se utilizarán herramientas de recolección de datos como encuestas que generen información cuantificable.

Tal como explica el investigador Hernández, un enfoque cuantitativo permite analizar los datos obtenidos en un estudio de forma numérica, usando métodos estadísticos. En este tipo de investigaciones, se utilizan los números y análisis estadísticos para lograr una comprensión objetiva, independiente de interpretaciones subjetivas, del fenómeno que se está observando y estudiando.

5.2. Tipos de investigación

5.2.1. Investigación descriptiva

Para el estudio se aplica la investigación descriptiva ya que únicamente pretende "medir o recoger información de manera independiente sobre los conceptos o las variables a las que se refieren los objetivos del estudio, busca especificar propiedades, características y rasgos relevantes de cualquier fenómeno analizado" (Jiménez et al., 2023, p. 92). La recolección de datos para probar hipótesis o responder a preguntas concernientes a la situación corriente de los sujetos del estudio. Un estudio descriptivo determina e informa los modos de ser de los objetos.

5.3. Diseño de Investigación

Se implementará un "diseño no experimental transversal descriptivo, en el cual no se manipularán variables independientes, sino que se observarán los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos" (Jiménez et al., 2023, p. 152). Es transversal ya que la recolección de datos se realizará en un único momento; y es descriptivo porque tiene como propósito "indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población" (Jiménez et al., 2023, p. 155). Consiste en investigaciones que se llevan a cabo sin la alteración de variables en las que se observan los fenómenos en su entorno natural para luego examinarlos.

El diseño es particularmente adecuado para el estudio de la cultura organizacional y la satisfacción laboral que tienen los colaboradores en la Entidad Pública, ya que permitió obtener una imagen clara de la situación actual sin manipular las variables. Además, para analizar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral, este diseño facilita la observación de ambas variables simultáneamente, permitiendo establecer correlaciones sin implicar causalidad.

5.4. Método de la investigación

Para la investigación se considera la aplicación del método hipotético-deductivo. Según Jiménez et al. (2023) el método permite partir de teorías existentes sobre cultura organizacional y satisfacción laboral, formular hipótesis sobre su relación e implementar estrategias para probar dichas hipótesis de manera empírica.

El método hipotético-deductivo es ideal en este caso porque busca validar teorías mediante el análisis de datos obtenidos de una población específica, lo que facilita establecer correlaciones o relaciones causales entre las variables. A través de instrumentos como encuestas estructuradas o escalas de Likert, se recolectarían datos para analizar la relación.

5.5. Fuente de Datos

Según Hernández et al. (2023, p. 192). las fuentes son las que proporcionan datos directos obteniéndose a través de la observación, la recolección de información presencial del objeto o fenómeno a estudiar. Estas fuentes son importantes ya que ofrecen una representación auténtica y al día del objeto de estudio. En el caso del estudio los datos recabados serán a través de encuestas aplicadas directamente y presencial a los empleados del GAD, lo que permitirá recopilar información específica sobre sus percepciones y grados de satisfacción laboral en relación con la cultura organizacional de la organización.

Las fuentes secundarias son las que contienen datos que se recopilarán, analizarán y procesarán por diferentes investigadores, autores o entidades, instituciones. Estas fuentes se utilizan para obtener información contextual o antecedentes teóricos que respalden el estudio. En este caso, las fuentes secundarias incluyen los libros, artículos científicos y tesis previas sobre cultura organizacional y satisfacción laboral, los cuales proporcionarán una base teórica sólida para interpretar los datos obtenidos en la investigación de campo (Jiménez et al., 2023, p. 192).

5.6. Hipótesis de estudio

5.6.1. Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del GADM de Salcedo

5.6.2. Hipótesis alternativa (Hi)

Existe una relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del GADM de Salcedo

5.7. Población de estudio

La presente investigación fue aplicada a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Salcedo, en la institución se obtuvo un total de 190 personas que se clasifican como se muestra en la tabla a continuación.

Tabla 2.

Poblacion de estudios GAD Municipal de Salcedo

Descripción Puesto	Colaboradores
Área Administrativa	166
Área Operativa	24
Total	190

Una vez establecida la población total y considerando la conveniencia de trabajar con una muestra, se utiliza la fórmula para el cálculo de poblaciones finitas:

La fórmula se expresa de la siguiente manera:

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

En consideración, se aplican los siguientes parámetros a la fórmula de muestreo para asegurar que el estudio sea representativo y preciso:

- n: tamaño de la muestra
- N: tamaño de la población. N= 190
- p: posibilidad de que ocurra un evento, p =0,5
- q: posibilidad de no ocurrencia de un evento, q =0,5

- E: error, a considerar es de 5%
- Z: nivel de confianza, que para el 95%, $Z = 1,96$

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0,5 * 0,5 * 190}{0,05^2 * (190 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{3,84 * 0,25 * 190}{0,0025 * (189) + 3,84 * 0,25}$$

$$n = \frac{182,67}{1,4329}$$

$$n = 128$$

Entonces, para la aplicación de los instrumentos, se considera una muestra de 128 participantes del GAD Municipal de Salcedo.

5.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable

En el siguiente caso de estudio, se emplearán encuestas, con el instrumento específico de un cuestionario diseñado para evaluar la captación de los empleados acerca la cultura organizacional y su nivel de satisfacción laboral. La aplicación de este instrumento permitirá obtener datos cuantitativos que faciliten el análisis de la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral específicamente del GAD Municipal de Salcedo. Para medir la percepción de los 190 trabajadores en el GAD municipal de salcedo se utilizó, Tipo de escala: Likert de 1 a 5 (1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Neutral, 4=De acuerdo, 5=Totalmente de acuerdo).

Variable dependiente: cultura organizacional

Variable independiente: satisfacción laboral

Dimensión

Las dimensiones que se van a detallar en estos estudios son liderazgo organizacional, valores y normas organizacionales, comunicación organizacional, compromiso organizacional, situación en el ámbito laboral, beneficios laborales, políticas administrativas, desarrollo personal y profesional, relaciones interpersonales, gestión en responsabilidades o desempeño de tareas estas dimensiones nos permitirán obtener resultados claros y detallados de la investigación.

5.9. Análisis de confiabilidad y fiabilidad

Se ha decidido validar los resultados previos mediante la ejecución de una prueba piloto con 30 participantes del GAD Municipal de Salcedo. A continuación, se presentan los resultados del análisis de fiabilidad, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach para cada variable, con los resultados obtenidos en esta nueva prueba piloto.

– Análisis de confiabilidad Variable I: Cultura Organizacional

En el análisis de confiabilidad para la Variable I, que mide la "Cultura Organizacional," el coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0,828, lo que indica una excelente fiabilidad del instrumento utilizado para la muestra de 30 participantes del GAD Municipal de Salcedo. El valor se encuentra dentro del rango recomendado para alfa de Cronbach (0,7-0,9), lo que sugiere que el instrumento es confiable.

– Análisis de confiabilidad Variable II: Satisfacción Laboral

En cuanto a la Variable II, que evalúa la satisfacción laboral, el coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0,787, lo que también indica una excelente fiabilidad en la medición de esta variable. Así como el caso anterior, el valor se encuentra dentro del rango recomendado para alfa de Cronbach (0,7-0,9), lo que sugiere que el instrumento es confiable.

5.10. Pruebas de Normalidad

Dado que, en ambos casos, tanto para Cultura Organizacional como para Satisfacción Laboral, los valores p obtenidos en las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk son ligeramente inferiores a 0.05, se concluye que ambas variables no siguen una distribución normal. En consecuencia, para el análisis de correlación entre estas variables, la prueba más apropiada es la Correlación de Spearman, a través de esta prueba, se podrá evaluar la relación monótonica entre las dos variables, proporcionando una medida de la fuerza y dirección de la correlación sin asumir la linealidad típica de la correlación de Pearson.

Tabla 3.

Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnova y Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE I CULTURA ORGANIZACIONAL	,420	128	,000	,650	128	,000
VARIABLE II SATISFACCION LABORAL	,326	128	,000	,762	128	,000

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de resultados

Una vez realizadas las encuestas a la muestra en estudio, a continuación, se presentan los resultados obtenidos de la tabulación.

Datos demográficos de la población

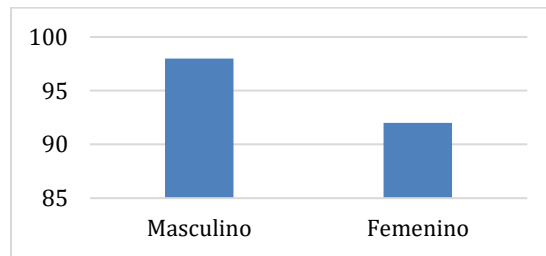
Tabla 4.

Género

Género	Total
Masculino	82
Femenino	46
Total	128

Gráfico 1

Género



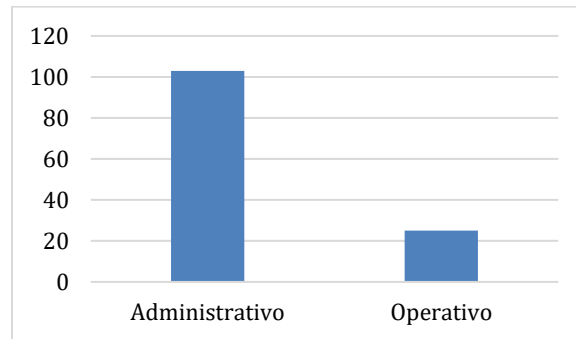
En cuanto en genero está distribuido por 46 mujeres y 82 hombres total de 128 trabajadores

Tabla 5.

Área

Área	Total
Administrativo	103
Operativo	25
Total	128

Gráfico 2
Área



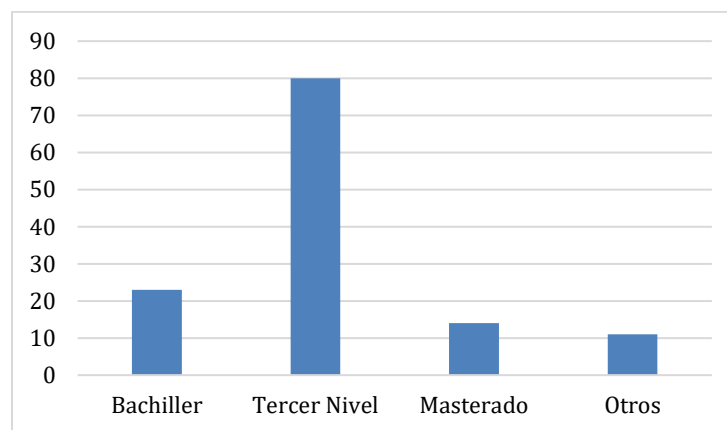
El GAD de Salcedo se encuentra distribuido por dos áreas, administrativo con 103 colaboradores y operativo con 25 colaboradores.

Tabla 6.

Grado de estudio

Grado	Frecuencia
Bachiller	23
Tercer Nivel	80
Masterado	14
Otros	11
Total	128

Gráfico 3
Grado



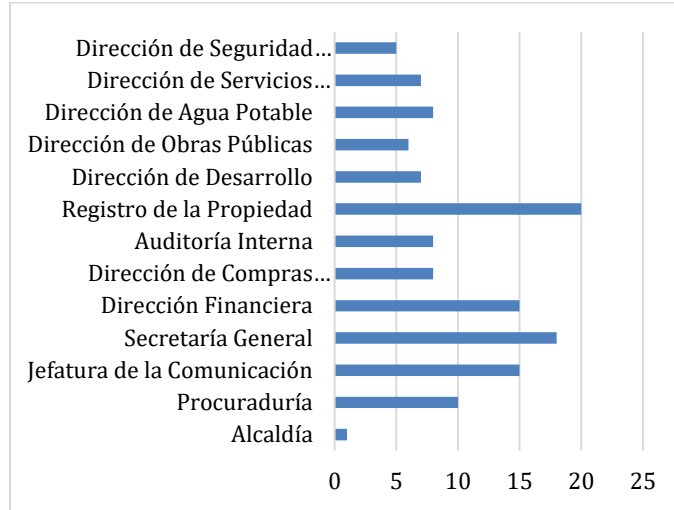
El análisis de la tabla de frecuencias sobre el grado de instrucción de los encuestados muestra que la mayoría posee un nivel de tercer nivel (62,5%), seguido por aquellos con bachillerato (18%) y maestría (10,9%), mientras que un 8,6% tiene otros niveles de formación.

Tabla 7.*Departamento*

Área	Departamento	Total
Administrativa	Alcaldía	1
	Procuraduría	10
	Jefatura de la Comunicación	15
	Secretaría General	18
	Dirección Financiera	15
	Dirección de Compras Públicas	8
	Auditoría Interna	8
	Registro de la Propiedad	20
Subtotal Área		95
Administrativa		
Operativa	Dirección de Desarrollo	7
	Dirección de Obras Públicas	6
	Dirección de Agua Potable	8
	Dirección de Servicios Públicos	7
	Dirección de Seguridad Ciudadana	5
Subtotal Área		33
Operativa		
Total		128

Los datos recopilados fue del area administrativa de 93 empleados distribuidos en 8 departamentos, mientras que en el área operativa fue recopilada la información de 33 empleados de en 5 departamentos los cuales se muestra en la Tabla 6.

Gráfico 4
Departamentos



En Gad de Salcedo contamos con varios departamentos tanto administrativo y operativo con un total de 128 funcionarios encuestados.

6.1.1. Análisis Variable I: Cultura Organizacional

En la tabla 8, correspondiente a la Variable I, Cultura Organizacional, los resultados muestran que una gran mayoría de los participantes (75%) se ubicaron en la categoría "Más o menos de acuerdo," lo que sugiere una percepción moderadamente favorable sobre la cultura organizacional en el GAD Municipal de Salcedo. Un 19,5% expresó estar "De acuerdo," lo que refuerza una tendencia positiva, mientras que solo el 5,5% estuvo "En desacuerdo," indicando una pequeña proporción de insatisfacción.

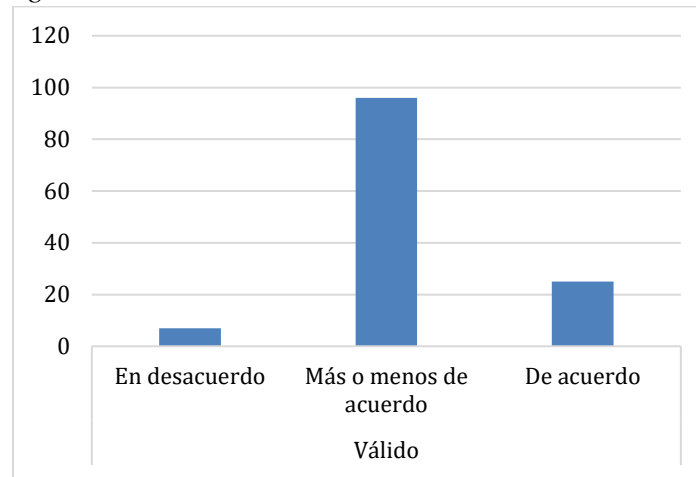
Tabla 8.

Variable I Cultura Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	7	5,5	5,5	5,5
Más o menos de acuerdo	96	75,0	75,0	80,5
De acuerdo	25	19,5	19,5	100,0
Total	128	100,0	100,0	

Gráfico 5

Variable I Cultura Organizacional



Estos resultados reflejan una mayoría que percibe la cultura organizacional de manera positiva, aunque con un espacio para fortalecer la percepción y el compromiso de todos los trabajadores.

Tabla 9.*Variables Independiente de Dimensiones*

Dimensión	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
VID1. Liderazgo Organizacional	En desacuerdo	13	10.20%	10.20%
	Más o menos de acuerdo	61	47.70%	47.70%
	De acuerdo	54	42.20%	42.20%
VID2. Valores y Normas Organizacionales	En desacuerdo	21	16.40%	16.40%
	Más o menos de acuerdo	57	44.50%	44.50%
	De acuerdo	50	39.10%	39.10%
VID3. Comunicación Organizacional	Totalmente en desacuerdo	4	3.10%	3.10%
	En desacuerdo	24	18.80%	18.80%
	Más o menos de acuerdo	55	43.00%	43.00%
	De acuerdo	45	35.20%	35.20%
VID4. Compromiso Organizacional	Totalmente en desacuerdo	2	1.60%	1.60%
	En desacuerdo	26	20.30%	20.30%
	Más o menos de acuerdo	59	46.10%	46.10%
	De acuerdo	41	32.00%	32.00%

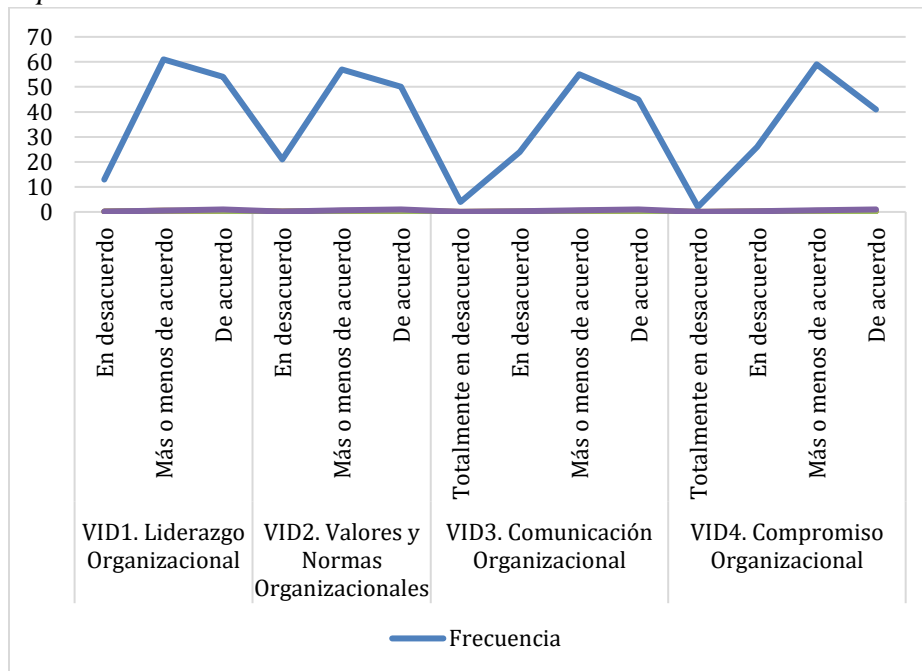
Los resultados obtenidos en las dimensiones Liderazgo Organizacional, Valores y Normas Organizacionales, Comunicación Organizacional y Compromiso Organizacional reflejan una percepción mayoritariamente positiva por parte de los encuestados. En cada una de estas dimensiones, la mayoría de los participantes se ubicaron en la categoría "Más o menos de acuerdo", seguida de una proporción considerable que se encuentra "De acuerdo", lo que sugiere una valoración generalmente favorable de estos aspectos dentro de la organización.

También al analizar los resultados con profundidad, indica que aún existe un porcentaje significativo de respuestas en estar "En desacuerdo" y "Totalmente en desacuerdo", indicando que existe áreas de mejora. Se evidencia que la comunicación organizacional y el compromiso organizacional son los aspectos con mayor diferenciación de puntos de vista existen en los empleados. Las respuestas negativas en estas dimensiones sugieren que un grupo de empleados perciben o ven deficiencias en la comunicación interna, la manera en la que tienen pertenencia hacia la organización.

La dimensión de liderazgo organizacional indica una evaluación alta relativamente positiva, con un 42,2% de los trabajadores respondiendo estar "De acuerdo", indicando que en los empleados perciben o desde su punto de vista tienen un liderazgo adecuado. No obstante, el 10,2% que se encuentra "En desacuerdo" señala que aún existen oportunidades para fortalecer las estrategias de liderazgo, promoviendo una mayor cercanía entre los líderes y sus equipos de trabajo.

En cuanto a los valores y normas organizacionales, si bien un 39,1% de los participantes se encuentran "De acuerdo", un 16,4% manifestó estar "En desacuerdo", lo que sugiere que, aunque la percepción es predominantemente positiva, hay trabajadores que consideran que estos aspectos podrían mejorar en términos de claridad, aplicación o coherencia dentro de la organización.

Gráfico 6
Variables Independiente de Dimensiones



6.1.2. Análisis Variable II. Satisfacción Laboral

En la tabla 10, correspondiente a la Variable II, Satisfacción Laboral, los resultados muestran que un 59,4% de los participantes se ubicaron en la categoría "Más o menos de acuerdo," lo que refleja una percepción generalmente positiva, aunque con cierto grado de moderación sobre

la satisfacción en el trabajo. Un 30,5% expresó estar "De acuerdo," lo que refuerza esta visión favorable. Por otro lado, un 10,2% estuvo "En desacuerdo," lo que indica que una minoría de los encuestados considera que no están satisfechos con su entorno laboral.

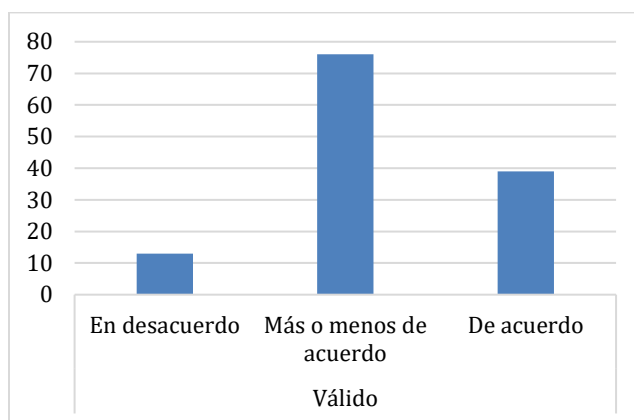
Tabla 10.

Variable II Satisfacción Labora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	En desacuerdo	13	10,2	10,2
	Más o menos de acuerdo	76	59,4	59,4
	De acuerdo	39	30,5	30,5
	Total	128	100,0	100,0

Gráfico 7

Variable II Satisfacción Laboral



Estos resultados sugieren que, en general, la satisfacción laboral es alta, aunque existen áreas de oportunidad para mejorar el bienestar de algunos trabajadores dentro de la organización.

Tabla 11.

Dimensiones de satisfacción laboral

Dimensión	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
VIID1. Situación ideal en el ámbito laboral	Totalmente en desacuerdo	6	4.70%	4.70%
	En desacuerdo	19	14.80%	14.80%
	Más o menos de acuerdo	47	36.70%	36.70%

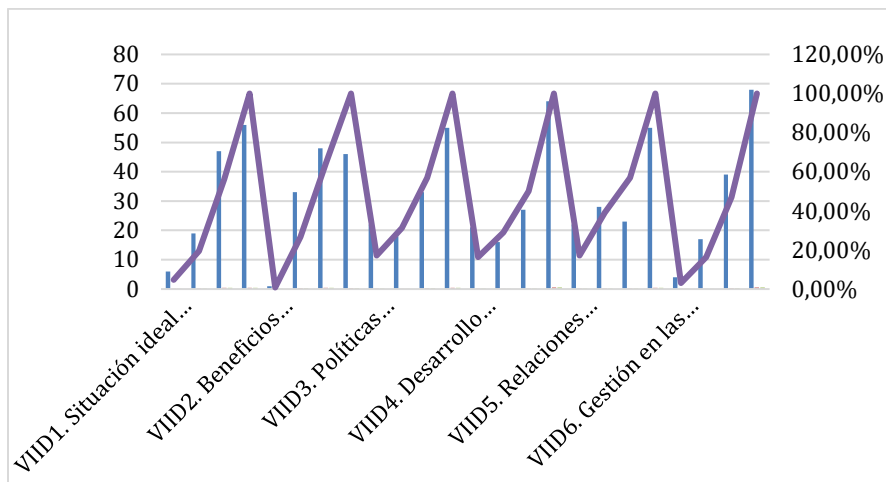
VIID2. Beneficios laborales	De acuerdo	56	43.80%	43.80%
	Totalmente en desacuerdo	1	0.80%	0.80%
	En desacuerdo	33	25.80%	25.80%
	Más o menos de acuerdo	48	37.50%	37.50%
	De acuerdo	46	35.90%	35.90%
	Totalmente en desacuerdo	22	17.20%	17.20%
VIID3. Políticas administrativas	En desacuerdo	18	14.10%	14.10%
	Más o menos de acuerdo	33	25.80%	25.80%
	De acuerdo	55	43.00%	43.00%
	Totalmente en desacuerdo	21	16.40%	16.40%
VIID4. Desarrollo personal y profesional	En desacuerdo	16	12.50%	12.50%
	Más o menos de acuerdo	27	21.10%	21.10%
	De acuerdo	64	50.00%	50.00%
	Totalmente en desacuerdo	22	17.20%	17.20%
VIID5. Relaciones interpersonales	En desacuerdo	28	21.90%	21.90%
	Más o menos de acuerdo	23	18.00%	18.00%
	De acuerdo	55	43.00%	43.00%
	Totalmente en desacuerdo	4	3.10%	3.10%
VIID6. Gestión en las responsabilidades	En desacuerdo	17	13.30%	13.30%
	Más o menos de acuerdo	39	30.50%	30.50%
	De acuerdo	68	53.10%	53.10%

Como se muestra en la Tabla 11. de las dimensiones de satisfacción laboral, la mayoría de los encuestados tienden a estar "Más o menos de acuerdo" o "De acuerdo" con las dimensiones evaluadas, lo que sugiere una percepción moderadamente positiva del entorno laboral. Sin embargo, en varias dimensiones, existe una proporción considerable de respuestas de "En desacuerdo" y "Totalmente en desacuerdo", lo que indica áreas de oportunidad para la mejora organizacional. Las dimensiones con mayor porcentaje de acuerdo son: Gestión en las responsabilidades: 53.10% de los encuestados están de acuerdo en que hay una buena gestión de responsabilidades. Desarrollo personal y profesional: 50.00% considera que existe un buen nivel

de oportunidades de desarrollo dentro de la organización. Situación ideal en el ámbito laboral: 43.80% está de acuerdo en que su situación actual se acerca a la ideal. Esto sugiere que la empresa está logrando proporcionar una estructura adecuada para la gestión de responsabilidades y oportunidades de crecimiento, aunque aún hay un margen considerable de mejora. Dimensiones de mayor desacuerdo. Sin embargo, las dimensiones con mayores niveles de desacuerdo son: Políticas administrativas: 31.30% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la forma en que se implementan las políticas en la organización. Relaciones interpersonales: 39.10% considera que las relaciones laborales podrían mejorar. Beneficios laborales: 26.60% no está conforme con los beneficios que ofrece la empresa.

Gráfico 8.

Dimensiones de satisfacción laboral



6.1.3. Análisis de Correlación de Variables

El análisis de la correlación de Spearman muestra que existe una relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral (Coeficiente de correlación = 0,333, Sig. = 0,000). Dado que el valor de significancia (Sig. = 0,000) es inferior al nivel de significancia comúnmente utilizado de 0,01, se puede concluir que esta relación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la H_0 , que establece que no hay relación entre ambas variables, y se acepta la H_1 , que sostiene que sí existe una relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral. Es importante destacar que, aunque la relación es significativa, la

intensidad de la correlación es baja (0,333), lo que indica que, aunque hay una relación, no es extremadamente fuerte.

Tabla 12.

Correlación de Rho de Spearman

		VARIABLE I CULTURA ORGANIZACIONAL	VARIABLE II SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	VARIABLE I CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,333**
		N	128
	VARIABLE II SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,333**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	128

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

6.2. Propuesta de Estrategias de cultura organizacional que contribuyan a mejorar la satisfacción de los colaboradores del GAD Municipal de Salcedo.

Con base en los resultados obtenidos sobre la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el GAD Municipal de Salcedo, se pueden proponer diversas estrategias orientadas a fortalecer la cultura organizacional y, por ende, mejorar la satisfacción de los colaboradores. A continuación, se detallan algunas propuestas clave que podrían contribuir a este objetivo:

1. Fortalecimiento de la Comunicación Interna

- **Objetivo:** Mejorar los canales de comunicación dentro de la organización para reducir las posibles fuentes de discordia y garantizar que todos los empleados estén informados y alineados con los valores y objetivos de la institución.
- **Acciones:**
 - Implementar reuniones periódicas de actualización con los equipos, donde se aborden tanto los logros como las áreas de mejora dentro de la organización.
 - Establecer un canal de retroalimentación en línea anónima para que los empleados puedan expresar sus inquietudes y sugerencias sin temor a represalias.

- Crear boletines internos con información relevante sobre proyectos, metas alcanzadas y próximos desafíos.

2. Desarrollo de Programas de Capacitación y Formación

- **Objetivo:** Promover el crecimiento profesional de los empleados, lo que no solo fortalecerá su percepción de la organización, sino que también contribuirá a una mayor satisfacción laboral.
- **Acciones:**
 - Ofrecer programas de capacitación continua en temas relacionados con el desarrollo personal y profesional, como liderazgo, trabajo en equipo y manejo de conflictos.
 - Desarrollar actividades formativas sobre los valores institucionales, reforzando el sentido de pertenencia y el alineamiento con la cultura organizacional.
 - Fomentar el intercambio de conocimientos y experiencias a través de seminarios o conferencias con expertos tanto internos como externos.

3. Revisión y Ajuste de los Valores y Normas Organizacionales

- **Objetivo:** Alinear los valores institucionales con las expectativas y necesidades de los colaboradores, garantizando que estos se perciban de manera inclusiva y respetuosa.
- **Acciones:**
 - Realizar una evaluación participativa de los valores y normas de la organización, invitando a los empleados a compartir sus opiniones sobre los aspectos que consideran esenciales para una cultura organizacional efectiva.
 - Rediseñar los valores organizacionales para que sean más inclusivos y representativos de la diversidad de perspectivas dentro del equipo.
 - Implementar talleres sobre los valores y cómo estos deben ser reflejados en el comportamiento diario de los empleados.

4. Fomento de la Participación y el Empoderamiento de los Empleados

- **Objetivo:** Involucrar más activamente a los colaboradores en la toma de decisiones, lo que les permitirá sentirse más comprometidos y responsables con el ambiente laboral.
- **Acciones:**

- Crear comités de participación para que los empleados puedan compartir sus ideas sobre cómo mejorar la cultura organizacional y los procesos laborales.
- Impulsar la delegación de responsabilidades, permitiendo que los colaboradores tomen decisiones dentro de sus áreas de trabajo, lo que fomenta un mayor sentido de pertenencia y confianza en la organización.
- Establecer espacios para que los empleados puedan expresar sus ideas de innovación y mejoras dentro de la institución.

5. Mejora de las Condiciones Laborales

- **Objetivo:** Asegurar que los empleados cuenten con un entorno de trabajo cómodo, seguro y motivador, lo cual influye directamente en la satisfacción laboral.
- **Acciones:**
 - Realizar una evaluación de las condiciones laborales actuales, identificando áreas de mejora en términos de infraestructura, ergonomía y bienestar de los empleados.
 - Establecer políticas de conciliación entre la vida profesional y personal, como flexibilidad en los horarios y alternativas de trabajo remoto cuando sea posible.
 - Realizar programas de bienestar integral, donde se incluya actividades físicas y apoyo emocional y psicológico para los empleados.

6. Implementación de Estrategias de Reconocimiento y Recompensa

- **Objetivo:** Motivar a los empleados a mantener altos niveles de rendimiento y compromiso con la organización, reconociendo su esfuerzo y logros.
- **Acciones:**
 - Desarrollar programas de identificación y reconocimiento mensual o trimestral para destacar los logros de los empleados en distintas áreas (rendimiento, trabajo en equipo, liderazgo, etc.).
 - Establecer incentivos tanto materiales como simbólicos para los empleados que destaquen por su contribución a la organización, como bonos, días libres adicionales, o menciones públicas.

- Implementar una cultura de agradecimiento, donde los líderes de la organización expresen de manera constante su reconocimiento por el esfuerzo de los colaboradores.

7. Fomentar un Clima Laboral Positivo

- **Objetivo:** Crear un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo, donde los empleados se sientan cómodos y motivados a trabajar en equipo.
- **Acciones:**
 - Promover actividades de integración y convivencia, como jornadas de recreación, actividades deportivas o eventos sociales.
 - Impulsar la gestión de conflictos de manera efectiva, con la participación de mediadores internos, para evitar que las tensiones interpersonales afecten la dinámica del equipo.
 - Fomentar una cultura de respeto y diversidad, asegurando que todos los empleados se sientan valorados y parte integral de la organización.

8. Evaluación y Monitoreo Continuo

- **Objetivo:** Asegurar que las estrategias implementadas sean efectivas y contribuyan realmente a la mejora de la satisfacción laboral.
- **Acciones:**
 - Realizar encuestas de satisfacción laboral periódicas para monitorear el progreso y detectar áreas que aún requieren atención.
 - Implementar un sistema de retroalimentación constante, tanto formal como informal, donde los empleados puedan expresar sus opiniones sobre las estrategias implementadas.
 - Establecer un plan de acción para ajustar las iniciativas de cultura organizacional según los resultados obtenidos en las evaluaciones periódicas.

Las estrategias están diseñadas para crear un ambiente laboral más armónico y colaborativo, lo que, a su vez, contribuirá a mejorar la satisfacción y el bienestar de los colaboradores del GAD Municipal de Salcedo. La clave del éxito será la implementación integral

de estas acciones, considerando siempre la retroalimentación de los empleados y ajustando las medidas según sea necesario para asegurar un impacto positivo a largo plazo.

Tabla 13.

Propuesta de Estrategias de cultura organizacional que contribuyan a mejorar la satisfacción de los colaboradores del GAD Municipal de Salcedo.

Estrategia	Objetivo de la estrategia	Acciones/Políticas	Resultados esperados	Responsable
Fortalecimiento de la Comunicación Interna	Mejorar los canales de comunicación dentro de la organización.	Reuniones periódicas de actualización.	Mayor claridad y transparencia en la información.	Departamento de Comunicación o Recursos Humanos
		Canal de retroalimentación en línea.	Reducción de malentendidos.	
		Boletines internos de información.		
Desarrollo de Programas de Capacitación y Formación	Promover el crecimiento profesional de los empleados.	Programas de capacitación continua en liderazgo, trabajo en equipo, etc.	Empleados más capacitados.	Departamento de Recursos Humanos
		Talleres sobre los valores organizacionales.	Mayor alineación con los valores de la organización.	
Revisión y Ajuste de los Valores y Normas Organizacionales	Alinear los valores institucionales con las expectativas y necesidades de los colaboradores.	Evaluación participativa de valores.	Valores organizacionales más inclusivos y alineados.	Dirección General y Recursos Humanos
		Rediseño de valores para ser más inclusivos.	Mayor sentido de pertenencia.	
		Talleres sobre valores organizacionales.		
Fomento de la Participación y Empoderamiento de los Empleados	Involucrar a los colaboradores en la toma de decisiones.	Creación de comités de participación.	Empleados más comprometidos.	Dirección General o Jefes de Departamentos
		Delegación de responsabilidades.	Incremento en la productividad.	
		Espacios para expresar ideas de innovación.		

Mejora de las Condiciones Laborales	Asegurar un entorno de trabajo cómodo, seguro y motivador.	Evaluación de condiciones laborales.	Mejora en la calidad del ambiente laboral.	Departamento de Recursos Humanos
		Políticas de conciliación laboral y personal.	Mayor satisfacción en condiciones de trabajo.	
		Programas de bienestar integral (físico, emocional).		
Implementación de Estrategias de Reconocimiento y Recompensa	Motivar a los empleados reconociendo su esfuerzo y logros.	Programas de reconocimiento mensual.	Aumento en la motivación y satisfacción laboral.	Jefes de Departamentos y Recursos Humanos
		Incentivos materiales y simbólicos.	Mayor retención de talento.	
		Cultura de agradecimiento dentro de la organización.		
Fomento de un Clima Laboral Positivo	Crear un ambiente laboral armonioso y colaborativo.	Actividades de integración y convivencia.	Mejor ambiente de trabajo.	Recursos Humanos y Jefes de Departamentos
		Gestión efectiva de conflictos.	Menor rotación de personal.	
		Promoción del respeto y diversidad.		
Evaluación y Monitoreo Continuo	Asegurar la efectividad de las estrategias implementadas.	Encuestas periódicas de satisfacción laboral.	Mejora continua en la satisfacción laboral.	Recursos Humanos y Dirección General
		Sistema de retroalimentación constante.	Ajustes oportunos en las estrategias.	
		Planes de acción para ajustar estrategias según resultados.		

6.3. Discusión de Resultados

Según los resultados obtenidos en la investigación sobre la relación que existe en la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el GAD Municipal de Salcedo, se observa una tendencia mayoritaria hacia una percepción moderadamente favorable sobre ambos aspectos, con una pequeña porción de insatisfacción. Este hallazgo, que indica que la mayoría de los empleados se

sienten "más o menos de acuerdo" con respecto a la cultura organizacional y la satisfacción laboral, está alineado con diversas investigaciones como las de García et al. (2020) y Chinchay et al. (2022), que sugieren que las percepciones sobre estos elementos pueden estar influenciadas por factores organizacionales, sociales y culturales. Además, en el contexto específico del GAD Municipal de Salcedo, la cultura organizacional parece cumplir una función importante en la integración y cohesión del equipo de trabajo, aunque aún hay aspectos a mejorar.

El análisis de la cultura organizacional en este contexto resalta que el 75% de los encuestados se ubicaron en la categoría de "más o menos de acuerdo". Este resultado podemos también interpretar como un indicativo de que la cultura organizacional del GAD Municipal de Salcedo obtuvo un impacto positivo en los empleados ayudando a generando un entorno de trabajo armonioso y de convivencia. También podemos señalar que existe un pequeño porcentaje (5,5%) de empleados que respondió estar "en desacuerdo", Sugiriendo que no todos los empleados perciben o ven a la cultura organizacional de la misma forma, lo que refleja las diferencias en la interpretación de los valores, normas e incluso las rutinas diarias al interior de la organización. Según Bai et al. (2023), la cultura organizacional sólida influye significativamente en la satisfacción laboral, creando el entorno en que los empleados sienten más compromiso, motivación y respaldados en sus actividades o funciones. La existencia pequeña de insatisfacción no es alarmante, esto nos indica que la cultura organizacional podría no estar completamente alineada con las expectativas de todos los empleados dándonos áreas de oportunidad en las cuales se puede mejorar. Los resultados coinciden con los estudios de Banning et al. (2023), quienes afirman que las diferencias entre las percepciones de la cultura organizacional pueden llegar a ser fuentes de conflicto y desmotivación de los empleados en algunas organizaciones.

La satisfacción laboral nos arrojó resultados que muestran a la mayoría de los empleados (59,4%) que sus respuestas fueron en la categoría "más o menos de acuerdo", reflejando una visión positiva, pero moderada en su satisfacción en el entorno de trabajo. El resultado es consistente con estudios previos como el de Dimitrov et al. (2024) y Díaz et al. (2023), los cuales también reportan altos niveles de satisfacción en diversos contextos organizacionales, aunque con ciertos matices de insatisfacción que impiden alcanzar una visión totalmente optimista. La proporción del 30,5% que expresó estar "de acuerdo" con su nivel de satisfacción refuerza esta percepción favorable, indicando que la mayoría de los empleados se sienten razonablemente satisfechos. No obstante, el 10,2% que expresó estar "en desacuerdo" sugiere que, a pesar de las percepciones positivas, hay

áreas dentro de la organización que aún requieren atención para garantizar que todos los empleados experimenten un entorno de trabajo plenamente satisfactorio.

Los resultados que se obtuvieron en la prueba de correlación de Pearson nos confirman una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, esto nos ayuda a respaldar la hipótesis planteada la cual fue que ambos factores están interrelacionados. La significancia de la prueba de Pearson 0,306 ($p = 0,000 < 0,01$) aporta a refuerzan la idea de que una cultura organizacional sólida influye de manera directa en la satisfacción laboral. El estudio de Arauco et al. (2024), quienes indican que una cultura organizacional positiva no solo fomenta un entorno laboral más armónico, sino que también ayuda a mejora la motivación y productividad de los empleados ya que a su vez incrementa su satisfacción también. Esta interdependencia prioriza la importancia de que deben trabajar en la mejora continua de los elementos que conforman la cultura organizacional para así garantizar que todos los empleados puedan experimentar un entorno de trabajo que favorezca su bienestar y rendimiento laboral dentro de la organización.

En otros términos la relación de estos resultados con la literatura si existente, ya que la mayoría de las investigaciones de diferentes autores coinciden en que la cultura organizacional influye mucho y directo en la satisfacción laboral (Barreto et al., 2020). No toca dejar de lado la importancia de reconocer que, aunque la relación es significativa la forma en que se percibe, observa y experimenta, la cultura organizacional puede variar entre diferentes grupos dentro de una organización. Este fenómeno se observa en una pequeña proporción de empleados ya que se sienten insatisfechos con su entorno laboral lo que podría deberse a factores individuales, expectativas personales, estilo de liderazgo y dificultades en la comunicación dentro de una organización (Mendoza, 2022; Ferrerira, 2023). Se destaca lo importante que es llevar a cabo intervenciones específicas que nos pueden abordar a discrepancias ayudando a promover una cultura organizacional inclusiva y flexible que nos permita satisfacer las diferentes necesidades y expectativas de todos los trabajadores.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

Una vez realizado la investigación y concluida se llega a las siguientes conclusiones:

El cual el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson de 0,306 (Sig. = 0,000), muestra la siguiente relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, es estadísticamente significativa por su valor de significancia que es inferior a 0,01, el cual permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1), así se concluye que existe una relación entre ambas variables en los empleados del GADM de Salcedo.

La revisión bibliográfica realizada en repositorios académicos y la información recopilada del GAD Municipal, nos indica la relación que tienen la cultura organizacional para moldear las actitudes de los empleados en su área de trabajo, mientras, que la satisfacción laboral indica el bienestar del trabajador en su área de labores.

Por otro lado, el diagnóstico realizado identificó que la comunicación interna, el reconocimiento del desempeño y el liderazgo participativo son áreas clave a mejorar en la cultura organizacional del GAD Municipal de Salcedo. El 75% de los empleados percibe la cultura organizacional de manera moderadamente favorable, mientras que un 5,5% está "en desacuerdo". En cuanto a la satisfacción laboral, el 59,4% se muestra "más o menos de acuerdo" y el 30,5% "de acuerdo", aunque el 10,2% está "en desacuerdo", lo que indica que aún existen aspectos por mejorar para aumentar la satisfacción general.

Por último, se considera que la propuesta de estrategias va enfocada en fortalecer la comunicación interna, promover el desarrollo profesional, revisar y ajustar los valores organizacionales, fomentar la participación de los empleados, mejorar las condiciones laborales, reconocer y recompensar el desempeño, cultivar un clima laboral positivo y realizar evaluaciones continuas, tiene como objetivo mejorar la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el GAD Municipal de Salcedo.

7.2. Recomendaciones

Con base en los hallazgos obtenidos, se recomienda la ejecución de un plan estratégico para fortalecer la cultura organizacional del GAD Municipal de Salcedo. En el plan se debe dar

preferencia a la mejora en la comunicación interna, a través de canales más efectivos, como reuniones seguidas, plataformas digitales y buzones de sugerencias anónimos para que exista mas confidencialidad.

También es fundamental contener un sistema de reconocimiento que valore el esfuerzo y la contribución de los empleados, lo cual se logrará mediante incentivos simbólicos, reconocimientos y oportunidades de desarrollo profesional, ayudando a que contribuya a fortalecer el sentido de pertenencia y la motivación de los empleados.

Otro factor clave que se tomara en cuenta es la capacitación continua en el liderazgo participativo. Se les recomienda desarrollar programas de formación para los directivos y supervisores, con el objetivo de promover un estilo de gestión más inclusivo y empático. Un liderazgo efectivo puede contribuir significativamente a la mejora del clima laboral y la visión de la cultura organizacional.

Es apropiado que el GAD de Salcedo implemente estrategias orientadas a fomentar una cultura organizacional más inclusiva y participativa, promoviendo así la comunicación efectiva, el reconocimiento del desempeño o gestión de responsabilidades y ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional. Estas acciones no solo van a incrementar la satisfacción laboral, sino que igualmente Mejorara la eficiencia y la calidad en la prestación de servicios a la comunidad de salcedo.

Se sugiere la realización de evaluaciones periódicas sobre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los empleados. Las evaluaciones semestrales permitirán identificar cambios en el punto de vista de los empleados y reajustar las estrategias según las necesidades vistas. También se recomienda realizar comités de bienestar laboral que ayudaran al diálogo entre los empleados y la administración.

También tienen que garantizar la sostenibilidad de estas estrategias, recomendándoles que tienen que realizar un presupuesto para los recursos específicos y el seguimiento continuo de sus resultados. Establecer indicadores de gestión permitirá medir la efectividad de las acciones implementadas y realizar ajustes oportunos. Involucrar activamente a todos los niveles jerárquicos en la aplicación de estas estrategias asegurará una transformación organizacional duradera y alineada con las expectativas del personal.

8. BIBLIOGRAFIA

- AGUDELO , M., ESPINOSA, R., & GOMEZ , Y. (2020). *ANÁLISIS DE AUSENTISMO LABORAL DE LA EMPRESA TEMPORAL SUS SERVICIOS S.A.S.* <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/8c6b4fe9-10d4-4f64-89e5-9d55f6e0c047/content>
- Álvaro Besoain, Agurto , G., Alarcón, T., y Rebolledo, J. (2022). Condiciones de empleo, trabajo y calidad de vida de hombres y mujeres en trabajo informal. *Revista de Saude Publica.* <https://www.scielosp.org/pdf/rsp/2022.v56/17/es>
- Arauco, K., Enríquez, P., & Huachaca, A. (2024). Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria. *Revista Científica de la UCSA , 11(1).* <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.019>
- Bai, A., Vahedian, M., Ghahreman, R., & Piri, H. (2023). Elevar a las mujeres en el lugar de trabajo: la doble influencia de la inteligencia espiritual y los entornos éticos en la satisfacción laboral. *Economía General, 23(10).* <https://doi.org/10.48550/arXiv.2310.16341>
- Banning, F., Reale, J., & Ross, M. (2023). La complejidad de la cultura corporativa como fuente potencial de diferenciales de ganancias de las empresas. *Economía Teórica, 23(5).* <https://doi.org/10.48550/arXiv.2305.14029>
- Barreto, M., Cabrera, N., & Dávila, S. (2020). *La cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa-2019.* Tesis de grado para Licenciado(a) en Administración, Universidad Nacional de Ucayali.
- Bathia, M., & Williams, A. (2023). Identificación de Parámetros de Satisfacción Laboral entre los Empleados de Instituciones de Educación Superior: Un Modelo Matemático. *Historia y Visión General, 12.* <https://doi.org/10.48550/arXiv.2309.07553>
- Cámara de la Escuela de Negocios de Valencia. (2023). *5 características de la cultura corporativa que debes conocer.* <https://www.camaravalencia.com/formacion/blog/cultura-corporativa/>
- Centro de Investigaciones Sociológicas. (2020). *Barómetro de octubre. Estudio no 3268.Madrid, CIS.* <https://www.cis.es/catalogo-estudios/resultados-definidos/barometros>
- Chinchay, L., Cusicanqui, I., Martínez, R., & Valdiviezo, R. (2022). Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima (2020). *INNOVA Research Journal, 7(1), 77-95.* <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n1.2022.1942>

- Daneshmandi, F., Hessari, H., Nategh, T., & Bai, A. (2023). Examinando la influencia de la satisfacción laboral en la innovación individual y sus componentes: considerando el papel moderador del tecnoestrés. *Interacción Humano-Computadora*, 8(61), 13. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2310.13861>
- Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J., & Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Dirección de Trabajo (DT). (2020). *Encuesta Laboral (Encla). Estudios y estadísticas*. <https://dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-22780.html>
- Elliot, M., Golub, B., & Leduc, M. (2023). Cultura corporativa y fragilidad organizacional. *Economía Teórica*, 23(01). <https://doi.org/10.48550/arXiv.2301.08907>
- Escudero, L. (2022). Cultura organizacional actual y deseada de la Universidad de Cuenca (2019-2021): análisis desde el modelo de valores en competencia de Cameron y Quinn. 7. <https://doi.org/https://revistas.unae.edu.ec/index.php/runae/article/view/705>
- Eurostat. (2022). *Boletín Anual 2022_rev3*. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Boletin-Anual-2022-1_compressed.pdf
- Ferrerira, E. (2023). *La cultura organizacional en las empresas latinoamericanas en el período 2020-2022*. Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas, PUCESE - Escuela de Administración de Empresas. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/35869>
- García, O., Peley, R., Pertúz, S., Pérez, K., & Vilora, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revista Espacios*, 41(37). <http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>
- Guerra, J., & Ortega, K. (2022). *Análisis de los costos de rotación del personal y la percepción de sus causas. Caso de estudio: Servicallsur Cía. Ltda.* Universidad de Cuenca. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. <https://dspace-test.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/40556/1/Trabajo-de-Titulaci%C3%B3n.pdf>
- INEC. (2020). *Informe de Ausentismo Laboral Ecuador 2019*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Ausentismo%20laboral-2019.pdf>
- INEC. (2024). https://www.ine.es/metodologia/t20/metodologia_idb.pdf

- Jdisposition=inline%3B+filename%3DNIVEL_DE_SATISFACCION_LABORAL_DE_LOS_E
MP.pdf&Expires=1737561497&Signature=bm5Q9AOL0dbrs6ATZ37zdr1MplcfNHpfd
m9GjFshuPi
- Jiménez, J., Moreno, M., & Torres, J. (2023). Significados sobre metodología de la investigación en programas de doctorado en Educación. Una exploración desde su componente curricular. *Una exploración desde su componente curricular.*, 32. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/7178/717876091008/html/>
- López, C. (2020). *Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral*. Tesis doctoral, Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7761/1/T3350-MAE-L%C3%B3pez-Diagnostico.pdf>
- López, L., López, M., López, P., & Quispe, R. (2024). Satisfacción laboral y trabajo remoto: Análisis de la relación en el personal catedrático de una universidad pública en Puno Perú. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 28(1), 1-20. <https://doi.org/10.15359/ree.28-1.18504>
- Mendoza, O. (2022). *Satisfacción laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua período 2020 - 2021*. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (Ecuador). <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/8222795>
- Narváez, M. (2023). *¿Qué es la validez y confiabilidad en la investigación?* <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-validez-y-confiabilidad-en-la-investigacion>
- Negrín, E., & Mostesdeoca, M. (2019). Diagnóstico de la satisfacción laboral en la Corporación Nacional de Electricidad del Cantón Tosagua. *EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(2), 165-179.
- Ochoa, S. (2022). La cultura organizacional en el siglo XXI: un estudio bibliométrico de WOS. 47(3). https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2022/04/06_6844_Com_Ochoa_v47n3_8.pdf
- Ortega, C. (2023). *Satisfacción en el trabajo: Qué es y cómo impulsarla*. <https://www.questionpro.com/blog/es/satisfaccion-en-el-trabajo/>

- Perio, E. (23 de Marzo de 2020). *Cultura organizacional*. Universidad de la Plata. <https://perio.unlp.edu.ar/catedras/wp-content/uploads/sites/23/2020/03/Cultura-organizacional.docx.pdf?>
- Reyne, F., Pulgar, J., Godoy, A., Alvarado, M., & Galban, C. (2020). Evaluar el impacto del entorno físico en el confort y la satisfacción laboral en las oficinas. *Física y Sociedad*, 22. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2001.04562>
- Ríos, S. (2021). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020*. Tesis de grado , Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58466/R%C3%ADos_PSI-SD.pdf?sequence=1
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuván, I., & Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 39(22), 27. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>
- Rodríguez, C., Breña, J., & Esenarro, D. (2021). *LAS VARIABLES EN LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. <https://doi.org/https://doi.org/10.17993/IngyTec.2021.78>
- Santiago, R. (25 de Diciembre de 2024). *Harvard sentencia los 7 trabajos más infelices*. <https://as.com/actualidad/sociedad/harvard-sentencia-los-7-trabajos-mas-infelices-n/>
- Sarmiento, M. (2024). Desarrollo de Liderazgo y su Impacto en la Cultura Organizacional. *MQR Investigar* , 8(2), 1820-1841. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.2.2024.1820-1841>
- Soria, L. (2023). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay*. Tesis de grado para optar por el título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14911/1/IV_FCE_315_TE_Soria_Ccarhuas_2023.pdf
- Torres, P. A. (2022). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de la región Piura*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98651>

- Trujillo, F. (13 de Enero de 2025). *Psicología positiva y derecho del trabajo: el estado de 'flow'*.
<https://cincodias.elpais.com/legal/2025-01-13/psicologia-positiva-y-derecho-del-trabajo-el-estado-de-flow.html>
- UNIR. (21 de Mayo de 2023). *La cultura organizacional es el conjunto de valores y actitudes que comparten los miembros de una organización y que benefician el rendimiento empresarial*.
https://mexico.unir.net/noticias/economia/cultural-organizacional/?utm_source=chatgpt.com
- Vallenas, V. (2024). *Factores relacionados con la satisfacción laboral en trabajadores millennials en América Latina*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/16295/Factores_Vallenas_Munoz_Valeria.pdf?isAllowed=y&sequence=1&
- Vásquez, J., & Espinosa, R. (2024). Factores de ausentismo laboral que inciden en la productividad de una microempresa financiera de Ecuador. 8(4).
<https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1881>
- Vera, K. (2024). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una cooperativa de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria*. Tesis de grado, Universidad Técnica de Cotopaxi. <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/123456789/12634>
- Vorecol. (2022). *¿Qué papel juegan los líderes en la construcción de una cultura organizacional positiva y comprometida?* <https://vorecol.com/es/articulos/articulo-que-papel-juegan-los-lideres-en-la-construccion-de-una-cultura-organizacional-positiva-y-comprometida-60983>
- Vreede, C. (1 de Octubre de 2024). *Los 10 factores clave para alcanzar la satisfacción laboral*.
<https://www.shiftbase.com/es/glosario/satisfaccion-laboral>