



**UNIVERSIDAD
INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR
HUMANO**

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología

Autor(a)

Cañar Manyá Edwin Marcelo

Tutor(a)

MSc. Guerra Guerra Mónica Paulina

QUITO –

ECUADOR 2024

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Cañar Manya Edwin Marcelo, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Funcionarios Públicos de la Ciudad de Quito”, como requisito para optar al grado de Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 23 días del mes de enero de 2024, firmo conforme:

Autor: Cañar Manya Edwin Marcelo



Firma:

Número de Cédula: 1751409184

Dirección: Pichincha, Quito, El Condado, Barrio San Enrique de Velasco

Correo Electrónico: edwincanar1996@hotmail.com

Teléfono: 0983858752

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO” presentado por Cañar Manyá Edwin Marcelo para optar por el Título de Licenciado en Psicología.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, 23 de enero de 2024

.....
MSc. Guerra Guerra Mónica Paulina

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Quito, 23 de enero de 2024



.....

Cañar Manya Edwin Marcelo
1751409184

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO, previo a la obtención del Título de Licenciado en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 23 de enero de 2024

.....
Msc. Males Villegas María Soledad
LECTORA

.....
MSc. Valencia Gonzales Edwin
LECTOR

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi hija, Killari, que, en sus tres meses a la fecha de redactar este trabajo, me ha llenado de alegría y me motiva a seguir adelante, debes saber que muchos pensamientos y sentimientos han cambiado dentro de mí desde que naciste, que cada día me levanto pensando en hacer todo lo que este en mis manos para cuidarte y darte todo lo que necesites. Te pido disculpas si no paso todo mi tiempo contigo, pero debes entender que debo hacer todo lo necesario para que nunca te falte nada. Eres la razón de terminar esta etapa, quiero que te sientas orgullosa de ser mi hija, que seas la niña más feliz del mundo, mi vida es tuya, siempre cuidare de ti. Te amo mucho y nunca olvides que **TU VIDA ES LA MEJOR PARTE DE LA MÍA...**

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por la dicha de la vida y ayudarme a entender el verdadero sentido de la misma.

A mi mami Charito, por nunca rendirse, cuidarme y apoyarme durante toda mi vida, especialmente en esos momentos malos, no lo hubiera logrado sin su apoyo incondicional. A mi papi Marcelo, por ser el mejor papá, por impulsarme a ser alguien en la vida, por enseñarme todo lo que sé, sobre todo y sin darse cuenta me enseñó a ser un buen papá.

A mi esposa, Sofí, por devolverle el sentido a mi vida, por ser esa luz en mi camino, por nunca rendirse con mis altos y bajos, por impulsarme a retomar la carrera y apoyarme durante todo el tiempo que llevamos juntos y sobre todo por darme a la personita que amo incluso antes de conocerla, nuestra hija Killari.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	I
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL	II
APROBACIÓN DEL TUTOR	III
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	IV
APROBACIÓN TRIBUNAL	V
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VII
INDICE DE CONTENIDOS	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XI
RESUMEN EJECUTIVO	XII
ABSTRACT	XIII
1. INTRODUCCIÓN	16
Clima Organizacional (CO)	17
Satisfacción Laboral (SL).....	18
Justificación.....	21
Objetivo General.....	22
Objetivo Específico	22
2. MARCO METODOLÓGICO	22
Tipo de paradigma:	22
Tipo de enfoque	23
Alcance de la investigación:	23

Diseño de la investigación.....	24
Muestreo:.....	24
Características de la muestra.....	24
Criterios de inclusión.....	25
Criterios de exclusión:.....	25
Principios éticos.....	25
Instrumentos utilizados.....	25
Análisis de resultados.....	27
3. RESULTADOS.....	27
3.1. RESULTADOS DE LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.....	27
3.2. RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL.	29
3.3. RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL.....	29
3.4. RESULTADOS SATISFACCIÓN LABORAL.....	29
3.5. CORRELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.....	30
4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	32
4.1. DISCUSIÓN.....	32
4.2. CONCLUSIONES.....	34
4.3. LIMITACIONES.....	34
4.4. RECOMENDACIONES.....	35
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Escala de clima organizacional (EDCO).....	25
Tabla 2 NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de Satisfacción.....	26
Tabla 3 Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	29
Tabla 4 Correlación entre Clima Organizacional y Edad	30
Tabla 5 Correlación entre Clima Organizacional y Sexo.....	30
Tabla 6 Correlación entre Clima Organizacional y Estado Civil	31
Tabla 7 Correlación entre Clima Organizacional y Escolaridad.....	31
Tabla 8 Correlación entre Clima Organizacional y Tipo de Contrato.....	32
Tabla 9 Correlación entre Clima Organizacional y Antigüedad.....	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1</i> Edad.....	27
<i>Gráfico 2</i> Sexo.....	27
<i>Gráfico 3</i> Estado Civil	28
<i>Gráfico 4</i> Nivel de Instrucción.....	28
<i>Gráfico 5</i> Tipo de Contrato.....	28
<i>Gráfico 6</i> Antigüedad.....	28
<i>Gráfico 7</i> Nivel de clima organizacional.....	29
<i>Gráfico 8</i> Nivel de Satisfacción Laboral.....	29

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR

HUMANOCARRERA DE PSICOLOGIA

TEMA: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

AUTOR: Edwin Marcelo Cañar Manyá

TUTOR: MSc. Mónica Paulina Guerra Guerra

RESUMEN EJECUTIVO

Goncalves (2009) citado por Juárez Adauta (2012) establece que “el clima organizacional actualmente ha adquirido una importancia vital y se le considera parte fundamental de la estrategia de una organización” (p. 307). Por otra parte, Robbins y Judge (1996) citado por Perez (2016) se refieren a la satisfacción laboral como un “sentimiento positivo respecto del puesto de trabajo, un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos” (p.27). Este estudio se centró en determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los funcionarios públicos de la ciudad de Quito. La investigación adopta un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal, compuesta por una muestra de cien participantes, la que se seleccionó intencionalmente, considerando criterios de inclusión y exclusión. Se utilizaron dos instrumentos para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral, los cuales fueron la *Escala de Clima Organizacional* y el *NTP – 394 Escala General de Satisfacción*. Estos instrumentos arrojaron resultados esperados estableciendo que existe una correlación positiva entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral con un dato estadístico de ,474** y es muy significativa $p (< 0,001)$, lo que significa que mientras más altos son los niveles de clima organizacional mayor es la satisfacción laboral de los funcionarios públicos de la ciudad de Quito.

DESCRIPTORES: *Organización, puesto de trabajo, sentimientos positivos, sentimientos negativos, individuo.*

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR
HUMANOCARRERA DE PSICOLOGIA

THEME: *ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION
AMONG CIVIL SERVANTS IN THE CITY OF QUITO*

AUTOR: Edwin Marcelo Cañar Manyá

TUTOR: MSc. Mónica Paulina Guerra Guerra

ABSTRACT

Goncalves (2009) cited by Juárez Adauta (2012) states that "organizational climate has currently acquired vital importance and is considered a fundamental part of an organization's strategy" (p. 307). On the other hand, Robbins and Judge (1996) cited by Perez (2016) refer to job satisfaction as a "positive feeling about the job, an individual with a high level of job satisfaction has positive feelings about his or her job, while someone dissatisfied has negative feelings" (p.27). This study focused on determining the relationship between organizational climate and job satisfaction among civil servants in the city of Quito. The research adopts a quantitative approach with a non-experimental cross-sectional design, composed of a sample of one hundred participants, which was selected intentionally, considering inclusion and exclusion criteria. Two instruments were used to measure organizational climate and job satisfaction, which were the Organizational Climate Scale and the NTP-394 General Satisfaction Scale. These instruments yielded the expected results, establishing that there is a positive correlation between the variables organizational climate and job satisfaction with a statistic of .474** and a highly significant $p (< 0.001)$, This means that the higher the levels of organizational climate, the higher the job satisfaction of public employees in the city of Quito.

KEYWORDS: *Organization, job, positive feelings, negative feelings, individual.*

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

Organizational Climate and Job Satisfaction Among Civil Servants in The City of Quito

Autor: Edwin Cañar-Manya
edwincanar@indoamerica.edu.ec

Tutor: Paulina Guerra-Guerra
paulinaguerra@indoamerica.edu.ec

Lector: Soledad Males-Villegas
mariamales@indoamerica.edu.ec

Lector: Edwin Valencia-González
edwinvalencia@indoamerica.edu.ec

Trabajo de Titulación para la obtención del título de Licenciado/a en Psicología de la Universidad Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Quito, Ecuador.
Enero de 2024.

RESUMEN

Goncalves (2009) establece que el clima organizacional actualmente ha adquirido una importancia vital y se le considera parte fundamental de la estrategia de una organización. Por otra parte, Robbins y Judge (1996) se refieren a la satisfacción laboral como un sentimiento positivo respecto del puesto de trabajo, un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos. Este estudio se centró en determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los funcionarios públicos de la ciudad de Quito. La investigación adopta un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal, compuesta por una muestra de cien participantes, la que se seleccionó intencionalmente, considerando criterios de inclusión y exclusión. Se utilizaron dos instrumentos para medir el clima organizacional y la

ABSTRACT

Goncalves (2009) states that organizational climate has currently acquired vital importance and is considered a fundamental part of an organization's strategy. On the other hand, Robbins and Judge (1996) refer to job satisfaction as a positive feeling about the job; an individual with a high level of job satisfaction has positive feelings about his or her job, while someone who is dissatisfied has negative feelings. This study focused on determining the relationship between organizational climate and job satisfaction among civil servants in the city of Quito. The research adopts a quantitative approach with a non-experimental cross-sectional design, composed of a sample of one hundred participants, which was selected intentionally, considering inclusion and exclusion criteria. Two instruments were used to measure organizational climate and job satisfaction, which were the Organizational Climate Scale and the NTP-394 General Satisfaction Scale. These instruments yielded

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

satisfacción laboral, lo cuales fueron la Escala de Clima Organizacional y el NTP – 394 Escala General de Satisfacción. Estos instrumentos arrojaron resultados esperados estableciendo que existe una correlación positiva entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral con un dato estadístico de ,474** y es muy significativa $p (< 0,001)$, lo que significa que mientras más altos son los niveles de clima organizacional mayor es la satisfacción laboral de los funcionarios públicos de la ciudad de Quito.

expected results establishing that there is a positive correlation between the variables organizational climate and job satisfaction with a statistic of .474** and it is very significant $p (< 0.001)$, which means that the higher the levels of organizational climate, the higher the job satisfaction of public employees in the city of Quito.

Palabras Clave: Organización, puesto de trabajo, sentimientos positivos, sentimientos negativos, individuo.

Keywords: Organization, job, positive feelings, negative feelings, individual.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

1. INTRODUCCIÓN.

Durante las últimas décadas, Ecuador ha experimentado una serie de cambios destinados a mejorar y actualizar su sector público. La Constitución de 2008 introdujo cambios significativos en la estructura del servicio público en Ecuador. Estableció principios de igualdad, no discriminación y participación ciudadana en la administración pública. También creó una serie de organismos de control y regulación para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en el gobierno (Constitución de Ecuador, 2008). A lo largo de los últimos años, ha sido evidente que Ecuador ha continuado implementando reformas en su servicio público.

Uno de los principales retos que afrontan en la actualidad las empresas públicas (EP) es la creación de entornos laborales que ofrezcan las condiciones adecuadas para lograr un rendimiento exitoso en el trabajo. El ambiente organizacional, ya sea positivo o negativo, tiene un impacto en los procesos dentro de la organización, lo que a su vez influye en la productividad, la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados. (Chiang, 2010, citado por Comina, 2023). De esta manera se recalca la necesidad de analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral en los servidores públicos de Quito.

Por otra parte, Goncalves (2009) citado por Juárez (2012) establece que, en la actualidad, el clima organizacional ha se muestra relevante y se reconoce como un elemento esencial en la estrategia de una organización. Al obtener información sobre el clima organizacional se adquiere comentarios

valiosos sobre los procesos que influyen en los comportamientos dentro de la organización, lo que facilitará la implementación de cambios planificados tanto en las actitudes y acciones de los colaboradores como en la estructura organizativa.

En el contexto actual del sector público ecuatoriano, específicamente dentro del Distrito Metropolitano de Quito, el clima organizacional y la satisfacción laboral de los funcionarios públicos son factores críticos para garantizar un funcionamiento efectivo y eficiente de la administración pública. En este sentido, el clima organizacional, es entendido por Brow (1991), citado por Iglesias (2015) como “las percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral: estilo de supervisión, calidad de la capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas comunicacionales, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general” (p.2). A partir de este concepto se puede establecer que el ambiente psicológico y emocional debe prevalecer en una institución, ya que este desempeña un papel fundamental en como un funcionario público (FP) cumplirá sus funciones.

A pesar de los cambios realizados en la constitución, algunas EP enfrentan desafíos considerables en la gestión de sus recursos humanos. Por esta razón, es importante conocer también la definición de la satisfacción laboral, Robbins y Judge (1996) citado por Perez (2016) la definen como:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

el sentimiento positivo del empleado respecto de su puesto de trabajo, que resulta de una evaluación de las características de éste, un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos. (p. 27)

Sin embargo, a pesar de la importancia del clima organizacional y la satisfacción laboral, en el contexto de las EP de la ciudad de Quito sigue siendo poco valorada una correcta Gestión de Talento Humano, es por eso que es importante conocer un poco más a detalle que es el clima organizacional para así entender su importancia y a la vez la importancia de estudiar este tema como variable.

Clima Organizacional (CO)

El clima organizacional es un aspecto crucial en la gestión de talento humano que ejerce una influencia significativa en el comportamiento y el desempeño de los empleados, así como en el éxito global de las organizaciones. De una manera muy general se puede definirlo como el ambiente psicológico y social en una organización que influye en las percepciones, actitudes y comportamientos de los empleados. Las percepciones de los empleados sobre su entorno de trabajo afectan directamente sobre la motivación y el compromiso, lo que, a su vez, influye en la productividad y el desempeño empresarial. Una definición más precisa la dio Chiavenato (2011) citado por Rodríguez (2016), quien expuso que:

el Clima Organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (p. 5)

En palabras más sencillas según este concepto se puede decir que el CO se refiere a cómo se siente trabajar en dicha empresa y muestra específicamente si el entorno de trabajo es agradable o no, en otras palabras, un buen clima organizacional se da cuando los empleados se sienten satisfechos en su trabajo, sus necesidades personales se cumplen y están contentos. Por otro lado, un clima organizacional malo se da cuando los empleados están insatisfechos y sus necesidades personales no se cumplen en el trabajo.

Para entender un poco mejor la importancia de un CO saludable en una organización es necesario conocer La teoría del Clima Organizacional de Likert (1968) la cual sostiene que cómo se comportan los empleados está directamente relacionado con cómo perciben la forma en que se les administra y las condiciones con las que cuentan en su entorno de trabajo. En otras palabras, la percepción del clima organizacional, que abarca aspectos como el contexto, la tecnología, la estructura

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

organizacional, la posición jerárquica, el salario, la personalidad, las actitudes, la satisfacción y las opiniones de los empleados y sus superiores, influye en su comportamiento. Esta teoría enfatiza que un clima participativo puede mejorar la eficacia y eficiencia individual y organizacional, lo que está respaldado por teorías contemporáneas de la motivación que sugieren que la participación motiva a las personas a trabajar. En esta teoría Likert (1968) sugiere que las organizaciones que buscan cumplir sus objetivos empiezan por satisfacer las aspiraciones de sus colaboradores lo que desemboca en que estos tienden a tener un mejor desempeño y a su vez se refleja en indicadores como la productividad, el ausentismo, las tasas de rotación, el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Para evaluar esto, propuso un enfoque de análisis basado en tres tipos de variables: causales (que guían la evolución de la organización), intermedias (que miden el estado interno de la organización) y finales (que representan los resultados obtenidos por la organización). Estas variables influyen en cómo las personas perciben el clima organizacional en su entorno laboral.

Likert (1968) citado por Sandoval (2004) establece ocho dimensiones en las que se puede medir el clima organizacional en una empresa: 1) Los métodos de mando, que hacen referencia a la forma en la que los empleados son influidos por un líder. 2) Las características de las fuerzas motivacionales, que son los procedimientos que una empresa utiliza para motivar a sus empleados. 3) Las características de los procesos de comunicación, como es la

comunicación dentro de la empresa. 4) Las características de los procesos de influencia, se refiere a cómo influye un supervisor sobre un subordinado para establecer los objetivos organizacionales. 5) Las características de los procesos de toma de decisiones, se refiere a cómo se llevan a cabo y comunican las decisiones, y la asignación de responsabilidades. 6) Características de los procesos de planificación, describe la manera en cómo se fijarán los objetivos. 7) Los procesos de control. Hace referencia a como se supervisa y regula el desempeño y las actividades dentro de una empresa 8) Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento, el primero se centra en lograr resultados medibles y cuantificables, el segundo apunta hacia la mejora continua y el desarrollo personal o profesional.

Por todo lo expuesto anteriormente se cree que un CO positivo: mejora el estado anímico, físico y mental de cada trabajador. Incrementa la creatividad de los colaboradores. Facilita la relación del empleado con el entorno y los compañeros. Mejora la gestión de los equipos de trabajo. (Adecco, 2023) y por esta razón se considera necesario adentrarse un poco en la historia de la satisfacción laboral y conocer de qué se trata y cuál es la importancia dentro de una organización y al mismo tiempo entender también porque es importante estudiar esta variable en esta investigación, es por eso que a continuación se hablara un poco más a detalle sobre la satisfacción laboral.

Satisfacción Laboral (SL)

La satisfacción laboral puede ser considerada un aspecto fundamental en la

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

gestión de talento humano dentro de una empresa. Se refiere al grado de contento que un empleado puede experimentar en relación con su entorno laboral. Una alta SL se asocia a una mayor motivación, productividad y retención de talento, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a las empresas, es así que se convierte en un factor clave para el éxito y el desarrollo tanto a nivel individual como organizacional. (Atalaya, 1999).

Locke, definió a la SL como "un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto" (Locke, 1976 citado por Chavez, 2016). Por su parte Schneider (1985), indica algunas razones que explican la gran atención dedicada a la satisfacción laboral hay que considerar: 1) La satisfacción en el trabajo es un resultado importante de la vida organizacional. 2) La satisfacción ha aparecido en diferentes investigaciones como un predictor significativo de conductas disfuncionales importantes, como el ausentismo, el cambio de puesto y de organización. (Schneider, 1985 citado por Lara, 2020).

Según Schultz (1985) citado por Herrera-Caballero (2012) la SL es:

La disposición psicológica que tiene el sujeto a su trabajo, lo cual provoca actitudes que están determinadas por diversos factores que deben ser estudiados pues tiene diversas consecuencias, en la empresa, su supervivencia depende directamente de la satisfacción de sus miembros. Por tanto, la satisfacción con el

trabajo y el interés por el empleo hará que el trabajo brinde satisfacciones y favorezca la realización personal en lugar en diferentes ámbitos de la acción simbólica y social. (p. 221).

Esta definición abarca varios puntos importantes como: 1) La Disposición Psicológica: Es decir la manera en que un trabajador se siente en relación con sus tareas y su entorno laboral. 2) Es Determinada por diversos factores, la SL no se basa únicamente en el trabajo en sí, sino en una combinación de factores que pueden incluir el ambiente laboral, la relación con los compañeros, el liderazgo, las oportunidades de desarrollo y más. 3) Consecuencias significativas, cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, tienden a ser más productivos, tienen un menor ausentismo y están más comprometidos. 4) Supervivencia de la empresa, se considera importante mantener a los trabajadores satisfechos para que la empresa sea exitosa y competitiva. 5) Interés por el empleo, cuando alguien está satisfecho, es más probable que esté motivado y comprometido con su rol en la empresa. 6) Satisfacciones y realización personal, la SL no solo se limita al ámbito del trabajo, sino que también influye en la satisfacción y la realización personal en otros aspectos de la vida, ya que un trabajo satisfactorio puede contribuir al bienestar general de una persona.

Al hablar de Satisfacción Laboral como tal, es importante tomar en cuenta "La Teoría de los Dos Factores", también conocida como la Teoría de la Motivación e Higiene,

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

fue propuesta por Frederick Herzberg en la década de los cincuenta, 1959 para ser más exactos. Esta teoría se centra en el estudio de los factores que influyen en la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo. Herzberg (1959) argumenta que estos factores son independientes entre sí y afectan de manera diferente la motivación y la satisfacción en el trabajo. La teoría de Herzberg se divide en dos categorías de factores:

1) Factores Higiénicos (también llamados Factores de Mantenimiento o Factores de Insatisfacción): Estos factores están relacionados con las condiciones del entorno laboral y se consideran esenciales para evitar la insatisfacción en el trabajo. Sin embargo, no generan una motivación intrínseca ni satisfacción. Por nombrar algunos ejemplos de factores higiénicos, tenemos:

- Condiciones laborales.
- Políticas y administración de la empresa.
- Calidad de la supervisión.
- Relaciones interpersonales en el trabajo.
- Políticas salariales y beneficios.

2) Factores Motivacionales (también llamados Factores de Realización o Factores de Satisfacción): Estos factores están relacionados con el contenido del trabajo y se consideran responsables de aumentar la satisfacción y la motivación en el trabajo. Herzberg sugiere que la ausencia de estos factores no necesariamente conduce a la insatisfacción. Algunos ejemplos de factores motivacionales incluyen:

- Logro personal.
- Reconocimiento.
- El trabajo en sí mismo (la naturaleza del trabajo y sus desafíos).
- Responsabilidad.
- Avance y crecimiento profesional.

Herzberg (1950) argumenta que, para mejorar la satisfacción y la motivación de los empleados, las organizaciones no solo deben abordar los factores higiénicos para evitar la insatisfacción, sino también enfocarse en los factores motivacionales que impulsan la satisfacción y la motivación intrínseca. En palabras más sencillas esta teoría trata de explicar que existen dos conjuntos de factores en el trabajo: los factores higiénicos que evitan la insatisfacción y los factores motivacionales que generan satisfacción y motivación intrínseca. Las organizaciones deben enfocar su atención en ambos tipos de factores para mejorar la satisfacción y el rendimiento de sus empleados.

Por último, para complementar y entender aún mejor este tema, Nieto (2005) citado por Herrera-Caballero (2012), establece que los factores de satisfacción son intrínsecos y los de insatisfacción son extrínsecos. En síntesis, la teoría de los dos factores afirma que la satisfacción en el puesto de trabajo está en función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del mismo. Mientras que la insatisfacción en el puesto de trabajo depende del ambiente, es decir, del tipo de supervisión, de la relación entre colegas, etc.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

Justificación

La administración pública juega un papel fundamental en la vida de los ciudadanos, brindando varios servicios esenciales, desde educación y atención médica hasta seguridad pública y servicios sociales. Para garantizar que estos servicios se entreguen de manera efectiva y eficiente, es fundamental que los FP estén comprometidos, motivados y satisfechos en sus roles. Macías y Vanga (2021) enfatizan la relevancia de estudiar el clima organizacional porque ayuda a direccionar la organización debido a que se pretende alcanzar un mejor desempeño laboral basado en el compromiso y colaboración que existe entre compañeros de trabajo para que se sientan satisfechos en su puesto de trabajo.

Se considera que la importancia de estudiar el clima organizacional y la satisfacción laboral en funcionarios públicos de la Ciudad de Quito es de vital importancia por varias razones, entre las que se consideran más importantes, tenemos:

- **Impacto en la Administración Pública:** La eficiencia y efectividad de la administración pública tienen un impacto directo en la calidad de los servicios proporcionados a los ciudadanos. Un clima organizacional positivo y altos niveles de satisfacción laboral entre los funcionarios públicos pueden mejorar la calidad de los servicios.
- **Productividad y Rendimiento:** Un ambiente laboral positivo fomenta la motivación y el compromiso de los

empleados. Los FP que se sienten satisfechos en su trabajo tienden a ser más productivos y a desempeñarse mejor en sus roles. Esto se traduce en una administración pública más efectiva y eficiente.

- **Reducción del Ausentismo:** La insatisfacción laboral puede llevar al ausentismo y a una disminución de la productividad. Estudiar el clima organizacional y la satisfacción laboral puede ayudar a identificar áreas problemáticas que podrían estar contribuyendo al ausentismo y permitir la implementación de estrategias para reducirlo.
- **Mejora de la Calidad de Vida:** Los FP pasan la mayor parte de su tiempo en el entorno de trabajo. Un clima organizacional positivo y la satisfacción laboral adecuada no solo benefician a la organización, sino que también mejoran la calidad de vida de los empleados. Esto puede tener un impacto positivo en su bienestar emocional y físico, así como en su vida personal.
- **Mejora de la Imagen Institucional:** La satisfacción laboral y un buen clima organizacional pueden influir en la percepción de la ciudadanía hacia una administración pública más eficiente. Una imagen positiva puede aumentar la confianza de los ciudadanos en la administración de turno y mejorar la cooperación entre la misma y la sociedad.

Al iniciar este trabajo investigativo, se pretendió generar nuevo conocimiento y

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

aportar datos relevantes a las instituciones públicas que ayuden a comprender mejor cómo influyen estos factores en su desempeño. Posterior a la revisión de la bibliografía existente se cree firmemente que este nuevo conocimiento puede respaldar la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento humano, lo que a su vez puede tener un impacto significativo en la efectividad y el éxito de las instituciones públicas de la Ciudad de Quito. Así pues, impulsado con esta motivación es que se lleva a cabo esta investigación y se plantean las siguientes preguntas. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los funcionarios públicos de la ciudad de Quito?, ¿Cómo se presenta el clima organizacional en los funcionarios públicos de la ciudad de Quito?, ¿Cuáles son los niveles de satisfacción laboral presentados por los funcionarios públicos de la ciudad de Quito?, ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con los datos sociodemográficos (edad, sexo, nivel de instrucción, tipo de contrato, antigüedad) de los funcionarios públicos de la ciudad de Quito?

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los funcionarios públicos de la ciudad de Quito.

Objetivo Específico

- Describir como se presenta el clima organizacional en los funcionarios públicos de la ciudad de Quito.

- Identificar los niveles de satisfacción laboral presentados por los funcionarios públicos de la ciudad de Quito.
- Correlacionar el clima organizacional con los datos sociodemográficos (edad, sexo nivel de instrucción, tipo de contrato, antigüedad) de los funcionarios públicos de la ciudad de Quito.

2. MARCO METODOLÓGICO.

Tipo de paradigma:

El término paradigma fue usado por Kuhn (1970), citado por Ricoy (2006), quien expresa que:

Un paradigma es un compromiso implícito, no formulado ni difundido, de una comunidad de estudiosos con determinado marco conceptual. Así mismo, afirma que en una ciencia experimentada sólo puede sobresalir un paradigma a la vez, compartiéndolo esa comunidad, y sirve para determinar las maneras correctas de formular las preguntas, aquellos - rompecabezas- comunes que se definen como las tareas de investigación en la ciencia normal. (p.12).

Kuhn quiso expresar que el paradigma es un conjunto de ideas y enfoques que los investigadores suelen compartir en una comunidad científica, esto ayuda a saber cómo hacer las preguntas correctas y

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

abordar los problemas comunes en su área de estudio.

Para este estudio se utilizó el paradigma positivista, que según Carrillo (2011) resalta la importancia de trabajar con el enfoque positivista debido a que se puede generar una concepción objetiva de la sociedad, considerando que existe como fenómeno ajeno a la voluntad del individuo y por consecuencia como resultado de las prácticas colectivas y relaciones sociales necesarias, lo cual considera que esto se genera no sólo como consecuencia de la naturaleza, sino también las que están establecidas sobre leyes universales e invariables. Es decir que se busca identificar patrones y regularidades en el comportamiento social que se pueden estudiar de manera científica, independientemente de las opiniones personales y se intenta entender la sociedad como un fenómeno que sigue reglas y leyes que pueden ser descubiertas mediante métodos objetivos y observación sistemática.

Es importante destacar que el positivismo se caracteriza por postular lo siguiente: 1) El sujeto descubre el conocimiento. 2) El sujeto tiene acceso a la realidad mediante los sentidos, la razón y los instrumentos que utilice. 3) El conocimiento válido es el científico. 4) Hay una realidad accesible al sujeto mediante la experiencia. 5) Lo que es dado a los sentidos puede ser considerado como real. 6) La verdad es una correspondencia entre lo que el ser humano conoce y la realidad que descubre. 7) El método de la ciencia es el único válido. 8) El método de la ciencia es descriptivo, es decir

que la ciencia describe los hechos y muestra las relaciones constantes entre los hechos, que se expresan mediante leyes y permiten la previsión de los mismos. 9) Sujeto y objeto de conocimiento son independientes: se plantea como principio la neutralidad valorativa. Esto es: que el investigador se ubique en una posición neutral con respecto a las consecuencias de sus investigaciones. (Zúñiga y García, 1998)

Tipo de enfoque

Esta investigación es de tipo cuantitativa ya que se recopiló y analizó datos numéricos, utilizando métodos estadísticos y enfoques estructurados para abordar las preguntas de investigación. Yin (2014), destaca que la investigación cuantitativa se centra en la medición y el análisis numérico de datos.

Alcance de la investigación:

El alcance de esta investigación es *Descriptivo* ya que se busca una comprensión completa de un fenómeno. Yin (2014), argumenta que los estudios descriptivos son esenciales para proporcionar una comprensión profunda y detallada de un fenómeno particular. Estos estudios permiten a los investigadores describir las características fundamentales del caso, explorar su contexto y establecer una base sólida para investigaciones posteriores.

También el alcance es *Correlacional*. Creswell (2014), explica que los estudios correlacionales son útiles cuando los investigadores desean determinar si existe una relación entre dos o más variables, pero sin manipularlas experimentalmente. En esta investigación se buscó explorar y

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

comprender las relaciones estadísticas entre una de las variables y los datos sociodemográficos, de esta manera se justifica el tipo de alcance utilizado.

Diseño de la investigación:

El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema (Wentz, 2014; McLaren, 2014; Creswell, 2013, Hernández-Sampieri, 2013 y Kalaian, 2008). En el enfoque cuantitativo, el investigador utiliza sus diseños para analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular o para aportar evidencias respecto de los lineamientos de la investigación (si es que no se tienen hipótesis). Sugerimos a quien se inicia en la investigación comenzar con estudios que se basen en un solo diseño y luego desarrollar indagaciones que impliquen más de uno, si es que la situación de investigación así lo requiere. Utilizar más de un diseño eleva considerablemente los costos de la investigación (Hernández, 2014).

En el contexto de investigación no experimental, el diseño de estudio de caso implica la recopilación detallada y exhaustiva de información sobre un fenómeno particular. Este enfoque es útil cuando el investigador busca comprender el contexto y las complejidades de un evento o situación específica. El investigador no manipula directamente variables independientes ni asigna aleatoriamente participantes a condiciones diferentes. En lugar de eso, se observa y recopila información tal como se presenta naturalmente. (Yin, 2014)

El diseño de esta investigación es NO experimental de corte transversal ya que tiene la capacidad para ofrecer una visión instantánea de una situación específica en un momento dado, permitiendo describir la distribución de variables en una población (Hernández, 2014). Este enfoque resulta eficiente en términos de tiempo y recursos, siendo más rápido y menos costoso, (Sampieri, 2010). La elección de este diseño dependió del objetivo específico de esta investigación y también de las preguntas planteadas, ya que se requiere una respuesta pronta y oportuna de las mismas.

Muestreo:

La técnica de muestreo para esta investigación es No Probabilística de tipo intencional ya que permite seleccionar la población a través de características afines a la investigación. De acuerdo con Hernández y Carpio (2019) citado por Domínguez (2023) el tipo de muestreo no probabilístico intencional o por conveniencia, se identifica por buscar muestras representativas cualitativamente que cumplen con las características de interés del investigador, además de que la población seleccionada acude de forma voluntaria a participar en el estudio, hasta alcanzar el número necesario para la muestra.

Características de la muestra

La muestra estuvo conformada por 100 participantes que corresponden a trabajadores del sector público de la ciudad de Quito y que residen en la misma ciudad, la muestra se la recolectó entre los meses de noviembre y diciembre del 2023.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

Criterios de inclusión

Entre los criterios de inclusión que se tomaron en cuenta para determinar a los participantes para este estudio tenemos: 1) Adultos (mayores de 18 años). 2) Que residan en el Distrito Metropolitano de Quito. 3) Que sean funcionarios públicos en la misma ciudad. 4) Que hayan aceptado el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Por otro lado, entre los criterios de exclusión que se determinaron para esta investigación fueron: 1) Menores de 18 años. 2) Que no residan en el Distrito Metropolitano de Quito. 3) Que no sean funcionarios públicos. 4) Que no hayan aceptado el consentimiento informado.

Principios éticos

El Código de Nüremberg fue formulado hace poco más de 50 años, en el verano de 1947, en Nüremberg (Alemania), en relación con el juicio que se realizó contra algunos médicos que colaboraron con el régimen nazi, acusados de haber realizado acciones peligrosas y que incluso llegaron a provocar la muerte durante experimentos humanos efectuados con presos de los campos de concentración, sin su consentimiento. Este Código sirvió para dar unas reglas o principios que buscaban defender los derechos de los sujetos que participan en la investigación médica (Ferrer y Pastor, 1999). Uno de los puntos de este código que es esencial para esta investigación es el Consentimiento voluntario o informado. Esto significa que los participantes deben tener capacidad legal para dar su

consentimiento y puedan ejercer el poder de elección sin la intervención de ninguna forma de fuerza, fraude o engaño y así mismo puedan retirarse cuando consideren necesario.

Instrumentos utilizados:

Para esta investigación se utilizaron dos instrumentos, los cuales miden clima organizacional y satisfacción laboral respectivamente.

Tabla 1

Escala de clima organizacional (EDCO):

Ficha Técnica EDCO	
Nombre del instrumento:	Escala de Clima Organizacional (EDCO)
Autores:	Acero, Echeverr, Lizarazo, Quevedo, Sanabria, Cortes.
Procedencia:	Santafé de Bogotá, D.C. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. 1999.
Propósito:	Se pretende identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos. Adicionalmente proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales.
Significación:	Puntuación mínima: 40 puntos.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

	Puntuación máxima: 200 puntos. Un puntaje alto da indicios de un buen clima organizacional, mientras que un puntaje bajo sugiere que existen problemas dentro de la organización.
Extensión:	La prueba consta de 40 preguntas con una duración para desarrollarla de 40 minutos.
Escalas:	La forma de evaluación se la realiza de la siguiente manera: <i>Nivel Bajo:</i> 40 a 93 puntos. <i>Promedio:</i> 94 a 147 puntos <i>Nivel alto:</i> 148 a 200 puntos.
Subescalas:	1. Relaciones interpersonales. 2. Estilo de dirección. 3. Sentido de pertenencia. 4. Retribución. 5. Disponibilidad de recursos. 6. Estabilidad. 7. Calidad y coherencia en la dirección. 8. Valores colectivos.
Confiabilidad:	Alpha Estandarizado = .8539 corresponde al grado de confiabilidad de la prueba.

Acero, et al. (1999). Escala de Clima Organizacional (Edco). *Fundacion Universitaria Konrad Lorenz*, pp.21-45

Tabla 2

NTP 394: Satisfacción laboral: escala general desatisfacción

Ficha Técnica NTP 394	
Nombre del instrumento:	NTP 394: Satisfacción Laboral: escala general de satisfacción.
Autores:	Warr, Cook, y Wall.
Año:	1979
Adaptación	Pérez y Fidalgo (199*)
Propósito:	Esta escala nace a partir de la necesidad de obtener escalas cortas, pero completas, de fácil comprensión, para conocer si las personas se encuentran satisfechas en sus lugares de trabajo.
Extensión:	La prueba consta de 15 ítems. El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de 15 minutos.
Escalas:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Muy insatisfactorio: 15 puntos. ▪ Insatisfactorio: 16-30 puntos. ▪ Moderadamente insatisfactorio: 31-45 puntos. ▪ Ni satisfactorio, ni insatisfactorio: 46 puntos. ▪ Moderadamente satisfactorio: 61-75 puntos.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfactorio: 76-90 puntos. ▪ Muy satisfactorio: 91-105 puntos.
Subescalas:	<p>Factores Intrínsecos: se centra en elementos internos, incluyendo aspectos como el reconocimiento obtenido por el desempeño laboral. Ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).</p> <p>Factores Extrínsecos: busca conocer la satisfacción del trabajador con aspectos relacionados al horario de trabajo, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).</p>
Confiabilidad:	<p>Alfa de Cronbach</p> <p>Satisfacción General = 0.88</p> <p>Satisfacción Intrínseca = 0.85</p> <p>Satisfacción Extrínseca = 0.78</p>

Pérez y Fidalgo, (1995). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. *Centro Nacional De Condiciones De Trabajo*.

Análisis de resultados:

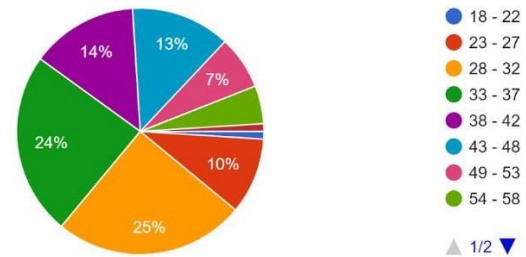
Para el análisis de estos resultados se utilizó el programa estadístico SPSS y el programa Excel, ambos programas especializados en el manejo de datos cuantitativos, los cuales permitieron obtener resultados más exactos.

3. RESULTADOS.

3.1. RESULTADOS DE LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.

Gráfico 1

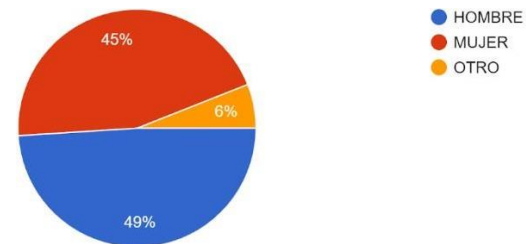
Edad



Para empezar, se evidencia que, de los 100 participantes, el 25% de la muestra corresponde a personas de entre 28 a 32 años, el 24% corresponde entre 33 a 37 años, el 14% está entre 48 a 42 años, el 13% comprende de 43 a 48 años, el 10% de 23 a 27 años, mientras que el 7% se encuentra entre 49 a 53 años, el 5% entre 54 a 58 años, 1% entre 59 a 63 años y de la misma manera, otro 1% entre 18 a 22 años.

Gráfico 2

Sexo



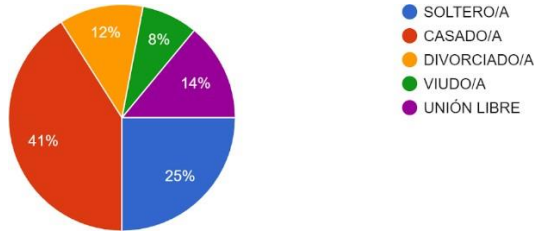
En cuanto al sexo se puede apreciar de que los 100 participantes, el 49% de la muestra corresponde a hombres, mientras que el

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

45% corresponde a mujeres y el 6% restantes a otros.

Gráfico 3

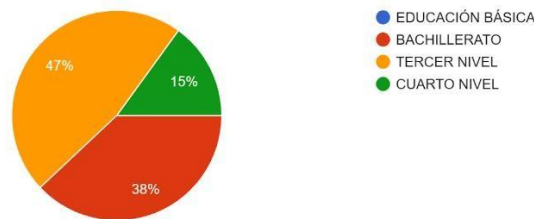
Estado Civil



Por otra parte, con respecto al estado civil el 41% de los participantes se encuentra casado/a, el 25% soltero/a, el 14% vive en unión libre, el 12% es divorciado/a y el 8% es viudo/a.

Gráfico 4

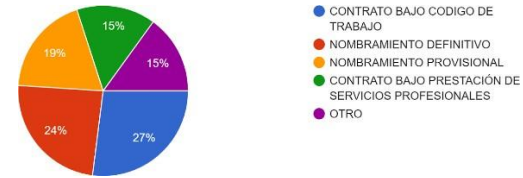
Nivel de Instrucción



Con respecto al nivel de instrucción, el 47% de la muestra corresponde a personal con título de tercer nivel, el 38% del personal cuenta con título de bachiller y tan solo el 15% cuenta con título de cuarto nivel.

Gráfico 5

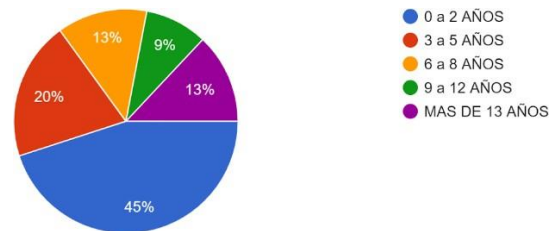
Tipo de Contrato



En cuanto al tipo de contrato de los participantes tenemos que el 27% cuenta con un contrato bajo código de trabajo, el 24% cuenta con un nombramiento definitivo, mientras que el 19% mantiene un nombramiento provisional, también se evidencia que el 15% trabaja bajo prestación de servicios profesionales y de la misma manera otro 15% trabaja con otro tipo de contrato a los establecidos para esta investigación.

Gráfico 6

Antigüedad



En cuanto a la antigüedad se puede apreciar que el 45% de los participantes cuentan con una antigüedad de 0 a 2 años, el 20% de 3 a 5 años, un 13% de 6 a 8 años, así como otro 13% cuenta con una antigüedad de más de trece años y un 9% de 9 a 12 años.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

3.2. RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL.

Tabla 3

Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

			Nivel de C O	Nivel de S L
Rho de Spearman	Nivel de C O	Coefficiente de correlación	1,000	,474**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	100	100
	Nivel de S L	Coefficiente de correlación	,474**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	100	100

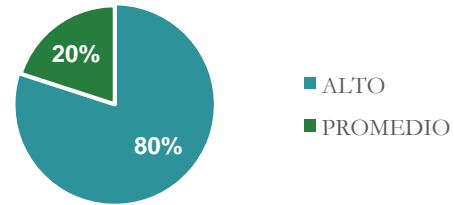
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con estos datos obtenidos se puede confirmar que existe una correlación positiva entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral con un dato estadístico de ,474** y es muy significativa $p (< 0,001)$, lo que significa que mientras más altos son los niveles de clima organizacional mayor es la satisfacción laboral de los funcionarios públicos de la ciudad de Quito.

3.3. RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL.

Gráfico 7

Nivel de clima organizacional

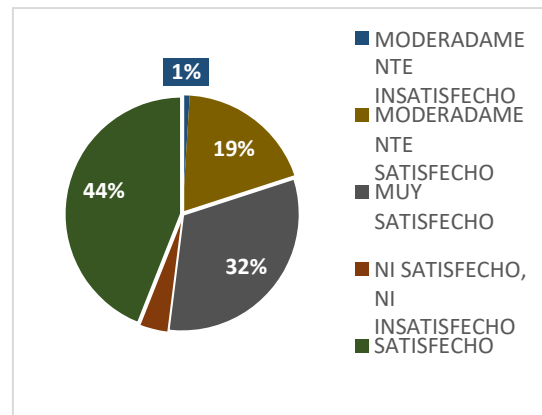


En cuanto a los niveles de clima organizacional, se puede evidenciar que, de los 100 participantes, el 80% presenta niveles altos en cuanto al CO mientras que el 20% restante demuestran un nivel promedio de CO. Es importante destacar que no se evidencia un nivel bajo de CO.

3.4. RESULTADOS SATISFACCIÓN LABORAL.

Gráfico 8

Nivel de Satisfacción Laboral



En lo que se refiere a los niveles de Satisfacción Laboral, se puede evidenciar

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

que, de los 100 participantes, el 44% se encuentra satisfecho mientras que el 32% se encuentra muy satisfecho, siendo estas las dos puntuaciones más altas. De la misma manera el 19% se encuentra moderadamente satisfecho, mientras que el 4% no está ni satisfecho ni insatisfecho y solo el 1% de esta muestra se encuentra moderadamente satisfecho. Lo que significa que en promedio los participantes de esta investigación se encuentran satisfechos laboralmente.

3.5. CORRELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Tabla 4

Correlación entre Clima Organizacional y Edad

		Nivel de C O		Edad
Rho de Spearman	Nivel de C O	Coefficiente de correlación	1,000	,131
		Sig. (bilateral)	.	192
		N	100	100
Edad		Coefficiente de correlación	,131	1,000
		Sig. (bilateral)	,192	.
		N	100	100

De acuerdo a los datos obtenidos se puede evidenciar en esta tabla que no existe una correlación estadísticamente significativa

entre las variables Clima Organizacional y Edad de los funcionarios públicos de Quito.

Tabla 5

Correlación entre Clima Organizacional y Sexo

		Nivel de C O		Sexo
Rho de Spearman	Nivel de C O	Coefficiente de correlación	1,000	-,007
		Sig. (bilateral)	.	,946
		N	100	100
Sexo		Coefficiente de correlación	-,007	1,000
		Sig. (bilateral)	,946	.
		N	100	100

De acuerdo a los datos obtenidos se puede evidenciar en esta tabla que no existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables Clima Organizacional y Sexo de los funcionarios públicos de Quito.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

Tabla 6

Correlación entre Clima Organizacional y Estado Civil

			Nivel de C O	Estad o Civil
Rho de Spear man	Nivel de C O	Coefficient e de correlació n	1,000	,093
		Sig. (bilateral)	.	,360
		N	100	100
Estad o Civil	Nivel de C O	Coefficient e de correlació n	,093	1,000
		Sig. (bilateral)	,360	.
		N	100	100

De acuerdo a los datos obtenidos se puede evidenciar en esta tabla que no existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables Clima Organizacional y Estado Civil de los funcionarios públicos de Quito.

Tabla 7

Correlación entre Clima Organizacional y Escolaridad

			Nivel de C O	Escol arida d
Rho de Spear man	Nivel de C O	Coefficient e de correlació n	1,000	-,105
		Sig. (bilateral)	.	,305
		N	100	100
Escol arida d	Nivel de C O	Coefficient e de correlació n	-,105	1,000
		Sig. (bilateral)	,305	.
		N	100	100

De acuerdo a los datos obtenidos se puede evidenciar en esta tabla que no existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables Clima Organizacional y Escolaridad de los funcionarios públicos de Quito.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

Tabla 8

Correlación entre Clima Organizacional y Tipo de Contrato

		Nivel de C O	T. de Contrato
Rho de Spearman	Nivel de C O	1,000	-,233*
	Sig. (bilateral)	.	,020
	N	100	100
T. de Contrato	Coefficiente de correlación	-,233*	1,000
	Sig. (bilateral)	,020	.
	N	100	100

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

En esta tabla se puede apreciar que existe una correlación inversamente proporcional ,233* siendo estadísticamente significativa p (,020) entre las variables Clima Organizacional y Tipo de Contrato, esto significa que existe una relación inversa entre estas variables: cuando una aumenta, la otra tiende a disminuir. Es decir que el nivel de clima organizacional depende el tipo de contrato.

Tabla 9

Correlación entre Clima Organizacional y Antigüedad

		Nivel de C O	Antigüedad
Rho de Spearman	Nivel de C O	1,000	,030
	Sig. (bilateral)	.	,769
	N	100	100
Antigüedad	Coefficiente de correlación	,030	1,000
	Sig. (bilateral)	,769	.
	N	100	100

De acuerdo a los datos obtenidos se puede evidenciar en esta tabla que no existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables Clima Organizacional y Antigüedad de los funcionarios públicos de Quito.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

4.1. DISCUSIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

El objetivo general de este estudio fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los funcionarios públicos de la ciudad de Quito, para comprobar esta relación se tuvo que realizar un análisis de correlación entre estas dos variables, los resultados aclararon que existe una correlación positiva entre ambas variables con un dato estadístico de ,474** y es muy significativa $p (< 0,001)$, esto significa que cuando mayor es el clima organizacional dentro de una empresa pública en Quito, tiende a ser considerablemente mayor el nivel de satisfacción laboral de los funcionarios públicos de Quito.

Estos resultados son similares a otras investigaciones como la de Chiag (2011) donde se observa que existe una correlación entre las dimensiones estudiadas de clima organizacional y de satisfacción laboral en hospitales de alta y baja complejidad, respectivamente, siendo este valor de (0,709).

Flores (2021) en su investigación “Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral Del Personal De Salud De La Micro Red Santa Adriana, Juliaca, 2019” obtuvo una correlación con significancia de 0.005 $p (< 0.01)$, lo que comprueba la existencia de una relación significativa, aunque en grado débil por su coeficiente de 0,216. Se entiende que, a medida que los niveles del clima laboral experimentan mejoras, también se observa un aumento en la satisfacción laboral del personal de salud.

De la misma manera Alonso y Aguilera (2021) en su estudio “Relación entre

satisfacción laboral y clima organizacional: un meta análisis” concluyen que después un exhaustivo análisis existe una relación positiva y significativa, con un nivel de moderado a alto, entre la satisfacción laboral y el clima organizacional. Basados en un valor medio de correlación de 0.65 ($p < 0.01$). Los resultados sugieren que cuando la percepción del clima organizacional mejora según la perspectiva del trabajador, también aumenta el nivel de satisfacción laboral. Por lo tanto, esta investigación proporciona información relevante que los empleadores deberían tener en cuenta al diseñar estrategias de gestión de personas más efectivas.

Así mismo Arias L. y Arias G. (2014) en su estudio llamado “Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado” a pesar de contar con una muestra pequeña de 45 trabajadores, demostraron que existe una correlación moderada no significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral ($r= 0,229$). En esta investigación es importante tomar en cuenta que el tamaño pequeño de la muestra puede influir en la capacidad para detectar significación estadística.

Villalobos, Lugo, Clara y Ramírez, (2020) realizan un estudio similar a este donde los resultados de las pruebas aplicadas confirman la relación de clima organizacional y satisfacción laboral con una ligera diferencia, la cual radica en que la población estudiada muestra un nivel desfavorable en clima organizacional, así como satisfacción laboral, donde las mujeres

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

son la población que se encuentra más afectada.

4.2. CONCLUSIONES

- El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los funcionarios públicos de la ciudad de Quito, según los datos obtenidos se pudo confirmar que existe una correlación positiva entre ambas variables con un dato estadístico de $r = 0,474^{**}$ y es muy significativa $p (< 0,001)$, lo que llevo a concluir que mientras más altos son los niveles de clima organizacional mayor es la satisfacción laboral de los funcionarios públicos de la ciudad de Quito.
- Por otro lado, también se buscó describir como se presenta el clima organizacional en los funcionarios públicos de la ciudad de Quito y los resultados obtenidos evidenciaron que, del total de los participantes para este estudio, el 80% presenta niveles altos en cuanto al Clima Organizacional mientras que el 20% restante demuestran un nivel promedio de CO. Con estos resultados se puede concluir que la gran mayoría de los participantes de este estudio cuentan con un clima organizacional favorable dentro de las empresas públicas donde laboran.
- Otro de los objetivos fue identificar los niveles de satisfacción laboral presentados por los funcionarios públicos de la ciudad de Quito. En este apartado se pudo evidenciar que, de los

100 participantes, el 44% se encuentra satisfecho laboralmente mientras que el 32% está muy satisfecho, siendo estas las dos puntuaciones más altas. De la misma manera el 19% se encuentra moderadamente satisfecho, mientras que el 4% no está ni satisfecho ni insatisfecho y solo el 1% de esta muestra se encuentra moderadamente insatisfecho. Según estos resultados se puede concluir que en promedio los participantes de este estudio se encuentran Satisfechos Laboralmente dentro de las empresas públicas donde laboran.

- Por último, se buscaba correlacionar el clima organizacional con los datos sociodemográficos (edad, sexo nivel de instrucción, tipo de contrato, antigüedad) de los funcionarios públicos de la ciudad de Quito, para este objetivo se pudo evidenciar, de acuerdo a los datos obtenidos que no existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables Clima Organizacional y los datos sociodemográficos a excepción del dato sociodemográfico “Tipo de contrato” donde se obtuvo que existe una correlación inversamente proporcional $r = -0,233^{*}$ siendo estadísticamente significativa $p (< 0,020)$. En conclusión, se establece para este estudio que únicamente el tipo de contrato de los servidores públicos influirá en el clima organizacional dentro de las empresas públicas donde laboran.

4.3. LIMITACIONES

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

- Entre las limitaciones para este estudio se puede considerar a la dificultad para encontrar los participantes dispuestos a participar en el mismo. Esto debido a que las fechas en las que se recolectó la información fueron festivas dentro del Distrito Metropolitano de Quito, razón por la cual los funcionarios se mostraban desinteresados a participar en la investigación.
- También se considera como una limitación los trámites burocráticos necesarios para poder aplicar los instrumentos dentro de una entidad pública, ya que en ocasiones se sigue el trámite respectivo y no se recibe una respuesta positiva y en otros casos la respuesta tarda mucho en llegar.
- La extensión de los instrumentos utilizados en esta investigación también se la considera como una limitación ya que el tiempo de aplicación tiende ser molesto en algunas personas lo que desemboca en que pierdan el interés en la colaboración.

aplicación y que sus preguntas sean de fácil comprensión para los participantes.

4.4. RECOMENDACIONES

- Tomar en cuenta las fechas festivas del lugar en donde se va a realizar el estudio para que resulte más conveniente la aplicación de los instrumentos.
- Identificar el lugar donde se van aplicar los instrumentos y presentar la solicitud de aplicación correspondiente con un tiempo previo considerable.
- Buscar instrumentos validados que cuenten con un tiempo prudente de

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Acero, et al. (1999). Escala de Clima Organizacional (Edco). Fundacion Universitaria Konrad Lorenz, pp.21-45
- Alcover, D., Martínez, Í. D., & Rodríguez, M. F. (2015). Introducción a la psicología del trabajo. Recuperado de:
<http://site.ebrary.com/lib/utiecsp/reader.action?ppg=11&docID=11087519&tm=1472934606915>
- Arévalo, J., Quiroz, S. y Delgado, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(5), 8615-8654.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
- Arias, W. L., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Ciencia & Trabajo, 16(51), 185–191.
<https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000300010>
- Arroyo, R. y Puma, J. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Ortega 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37538>
- Calderón, N. G. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8816>
- Carballo, A., Priego, H. & Ávalos M. (2015) Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco. Hitos de Ciencias Económico Administrativas; 21 (59): 43-52.
<https://doi.org/10.19136/hitos.a0n59.1011>
- Carracedo, P., María, A., & Luque, A. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis.
https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147753/1/Alonso_psico_relacion.pdf
- Castro Vega, S., María, A., & Vera, L. (2021). RELACIÓN ENTRE CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología. Universidad de Lima.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13192/Castro_Vega.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

- Chiang, M., et all. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral: Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de Los Trabajadores*, 19(1), 05-16. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382011000100002
- Chiang, M., Hidalgo, J. P. y Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Chiquinta Mesia, G. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque-Chiclayo, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8473>
- Comina Jiménez, G. (2023) 'CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO'. Quito. Repositorio UTI. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5662/1/COMINA%20JIMENEZ%20GABRIELA%20ESTEFANIA.pdf>
- Cueva Santillán, R. M., y Ponce Escalante, M. L. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao]. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3581>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J. y Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Dominguez Pucha, Samantha (2023) RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE ENTIDADES MUNICIPALES DEL CENTRO NORTE CIUDAD DE QUITO, REPOSITORIO UTI. thesis. Available at: <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5664/1/DOMINGUEZ%20PUCHA%20SAMANTHA%20GRIMANESA.pdf>.
- Fierro, M. A. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito. [Tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4635>
- García, M., Vesga, J. J. y Gómez, C. A. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

- González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T. y Palomino Alvarado, G. del P.(2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. Revista médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 50(3), 307-314. <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Macías, E. K. y Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. Revista Venezolana de Gerencia, 26(94), 548-567. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612005>
- Flores Mamani, A. L. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de la micro red Santa Adriana, Juliaca, 2019. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5288/T061_42870730_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez Chipantiza, P. X. (2016). El clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral del personal del distrito de salud 18d04 Pelileo-Patate (Bachelor's thesis, Universidad Tecnológica Indoamérica). <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/378/1/P%c3%a9rez%20Chipantiza%20Pablo%20Xavier.pdf>

ANEXOS.

18/1/24, 19:30

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado/a colaborador/a, los siguientes cuestionarios tienen como fin conocer el clima organizacional y su nivel de satisfacción laboral, agradezco su colaboración.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. CONSENTIMIENTO INFORMADO *

Reconozco que la información dada en este cuestionario es verdadera y acepto que la misma sea utilizada con fines académicos y de investigación.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- SI
 NO

2. EDAD *

Marca solo un óvalo.

- 18 - 22
 23 - 27
 28 - 32
 33 - 37
 38 - 42
 43 - 48
 49 - 53
 54 - 58
 59 - 63
 64 o más

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

18/1/24, 19:30

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

3. SEXO *

Marca solo un óvalo.

HOMBRE

MUJER

OTRO

4. ESTADO CIVIL *

Marca solo un óvalo.

SOLTERO/A

CASADO/A

DIVORCIADO/A

VIUDO/A

UNIÓN LIBRE

5. NIVEL DE INSTRUCCIÓN *

Marca solo un óvalo.

EDUCACIÓN BÁSICA

BACHILLERATO

TERCER NIVEL

CUARTO NIVEL

6. TIPO DE CONTRATO *

Marca solo un óvalo.

CONTRATO BAJO CODIGO DE TRABAJO

NOMBRAMIENTO DEFINITIVO

NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

CONTRATO BAJO PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

OTRO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

18/1/24, 19:30

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

7. ANTIGUEDAD *

Marca solo un óvalo.

- 0 a 2 AÑOS
 3 a 5 AÑOS
 6 a 8 AÑOS
 9 a 12 AÑOS
 MAS DE 13 AÑOS

NTP 394 - ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN

Estimado/a colaborador/a, por favor, responda las siguientes preguntas según cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, seleccione su respuesta tomando en cuenta que:

- 1 = MUY INSATISFECHO
2 = INSATISFECHO
3 = MODERADAMENTE INSATISFECHO
4 = NI INSATISFECHO, NI SATISFECHO
5 = MODERADAMENTE SATISFECHO
6 = SATISFECHO
7 = MUY SATISFECHO

8. COMO SE SIENTE CON LAS CONDICIONES FÍSICAS DE TRABAJO (iluminación, ventilación, aseo, orden, climatización, seguridad, etc.) *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5 6 7

Muy Muy satisfecho

9. COMO SE SIENTE CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5 6 7

Muy Muy satisfecho

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

18/1/24, 19:30

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

10. **COMO SE SIENTE CON SU SUPERIOR INMEDIATO ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5 6 7

Muy Muy satisfecho

11. **COMO SE SIENTE CON SU SALARIO ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5 6 7

Muy Muy satisfecho

12. **COMO SE SIENTE CON LA RELACIÓN ENTRE DIRECCIÓN Y TRABAJADORES EN TU EMPRESA ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5 6 7

Muy Muy satisfecho

13. **COMO SE SIENTE CON EL MODO EN QUE SU EMPRESA ESTÁ GESTIONADA ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5 6 7

Muy Muy satisfecho

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

18/1/24, 19:30

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

14. **COMO SE SIENTE CON SU HORARIO DE TRABAJO ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5 6 7

Muy Muy satisfecho

15. **COMO SE SIENTE CON SU ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5 6 7

Muy Muy satisfecho

16. **COMO SE SIENTE CON LA LIBERTAD PARA ELEGIR SU PROPIO
MÉTODO DE TRABAJO**

*

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5 6 7

Muy Muy satisfecho

17. **COMO SE SIENTE CON EL RECONOCIMIENTO QUE OBTIENES POR EL
TRABAJO BIEN HECHO**

*

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5 6 7

Muy Muy satisfecho

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

18/1/24, 19:30

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

18. **COMO SE SIENTE CON LA RESPONSABILIDAD QUE SE LE HA ASIGNADO** *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5 6 7

Muy Muy satisfecho

19. **COMO SE SIENTE CON LA POSIBILIDAD DE UTILIZAR SUS CAPACIDADES** *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5 6 7

Muy Muy satisfecho

20. **COMO SE SIENTE CON SUS POSIBILIDADES DE PROMOCIONAR (HACER QUE LA EMPRESA SEA ATRACTIVA PARA OTROS PROFESIONALES)** *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5 6 7

Muy Muy satisfecho

21. **COMO SE SIENTE CON LA ATENCIÓN QUE SE PRESTA A LAS SUGERENCIAS QUE HACE** *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5 6 7

Muy Muy satisfecho

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

18/1/24, 19:30

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

22. **COMO SE SIENTE CON LA VARIEDAD DE TAREAS QUE REALIZA EN SU TRABAJO** *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5 6 7

Muy Muy satisfecho

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO) IP

Estimado/a colaborador/a, por favor, responda las siguientes preguntas según cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, seleccione su respuesta tomando en cuenta que:

- 1 = Nunca
- 2 = Muy pocas veces
- 3 = Algunas Veces
- 4 = Casi Siempre
- 5 = Siempre

23. **Los miembros del grupo toman en cuenta mis opiniones.** *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

24. **Soy aceptado por mi grupo de trabajo.** *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

18/1/24, 19:30

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

25. **El grupo de trabajo valora mis aportes. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

26. **Mi jefe crea confianza en el grupo de trabajo. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

27. **Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

28. **Entiendo bien los beneficios que tengo en mi trabajo. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

18/1/24, 19:30

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

29. **Los beneficios de salud que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades.** *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

30. **Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.** *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

31. **Realmente me interesa el futuro de mi trabajo.** *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

32. **Recomiendo a mi trabajo como un excelente sitio para trabajar.** *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

18/1/24, 19:30

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

33. **Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

34. **El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

35. **Mi trabajo brinda estabilidad laboral. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

36. **De mi buen desempeño depende de la permanencia en el cargo. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

18/1/24, 19:30

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

37. **Entiendo de manera clara las metas de mi lugar de trabajo. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

38. **Conozco bien como mi trabajo está logrando sus metas. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

39. **El trabajo en equipo con otras áreas es bueno. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

40. **Las otras áreas responden bien a mis necesidades laborales. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUM SIEMPRE

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

18/1/24, 19:30

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

41. **Cuando necesito información de otras áreas las puedo conseguir fácilmente.** *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUN SIEMPRE

42. **Las áreas resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.** *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

NUN SIEMPRE

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO) IN

Estimado/a colaborador/a, por favor, responda las siguientes preguntas según cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, seleccione su respuesta tomando en cuenta que: Ç

- 1 = SIEMPRE
- 2 = Casi Siempre
- 3 = Algunas Veces
- 4 = Muy pocas veces
- 5 = NUNCA

43. **Los miembros del grupo son distantes.** *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

18/1/24, 19:30

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

44. **Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

45. **El jefe es mal educado. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

46. **Las ordenes impartidas por mi jefe son arbitrarias. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

47. **El jefe desconfía del grupo de trabajo. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

18/1/24, 19:30

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

48. **Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de mi trabajo. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

49. **Los servicios de salud que recibo en mi trabajo son deficientes. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

50. **Me avergüenzo de decir que soy parte de mi trabajo. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

51. **Sin remuneración no trabajo horas extras. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

18/1/24, 19:30

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

52. **Sería mas feliz en otra empresa. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

53. **El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

54. **Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

55. **La iluminación del área de trabajo es deficiente. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

18/1/24, 19:30

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

56. **En mi trabajo se despide al personal sin tener en cuenta su desempeño. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

57. **Mi trabajo contrata personal temporal. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

58. **La permanencia en el cargo depende de preferencias personales. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

59. **Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE QUITO

18/1/24, 19:30

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

60. **Los directivos no dan a conocer los logros de mi trabajo. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

61. **Las metas de mi trabajo son poco entendibles. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

62. **Cuando las cosas salen mal las áreas son rápidas en culpar a otras. ***

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

SIEM NUNCA

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios