



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

Clima laboral y la satisfacción del talento humano en entidades del sector público caso: GAD Provincial de Cotopaxi período 2021

Quishpe Guanoluisa, Lisbeth Valeria

Velasco Olalla, Yolanda Beatriz

Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia de Tecnología

Sección de Posgrados

Maestría en Administración de Empresas Mención Finanzas

Mgs. Cerda Lema, Luis Alfonso

CÓDIGO: GDI.3.1.004

VERSIÓN: 1.0



PROBLEMA



- Procesos de comunicación entre niveles jerárquicos que ha ocasionado inconvenientes al responder a situaciones cotidianas de la organización
- La ausencia de un plan de reconocimientos a generado que los trabajadores pierdan su motivación y limiten su liderazgo en las áreas de la empresa pública.

OBJETIVO

Evaluar el grado de satisfacción del clima laboral y la satisfacción del talento humano en entidades del sector público caso: GAD Provincial de Cotopaxi período 2021



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

DESARROLLO

Clima laboral

El clima laboral se lo contextualiza dentro del ambiente organizacional, puesto que el clima se basa en macro percepciones descriptivas y cualidades del área de trabajo. Según, (Bordas, 2017) menciona que el clima prevalece en toda la institución



Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es considerada como la aglomeración de actitudes y aptitudes del individuo hacia su trabajo (Chiquihuanca et al., 2022).



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

HIPÓTESIS

H1. Las medidas de brecha entre las características ambientales percibidas y las características ambientales esperadas son predictores más fuertes para explicar la satisfacción ambiental y la satisfacción laboral que las medidas basadas en la percepción

H2: La satisfacción con el entorno físico se relaciona positivamente con la satisfacción laboral



MATERIALES Y MÉTODOS

Recolección de datos con base en la medición numérica y análisis estadístico desde la investigación de campo con aplicación de cuestionario.



CUANTITATIVO



ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Revistas científicas, Libros digitales y físicos.



BIBLIOGRÁFICA



DE CAMPO



Se realizó una encuesta a 87 servidores públicos de los departamentos de gerencia, administrativo y operativo. El cuestionario contuvo dos dimensiones:

- a) Expectativa
- b) Percepción

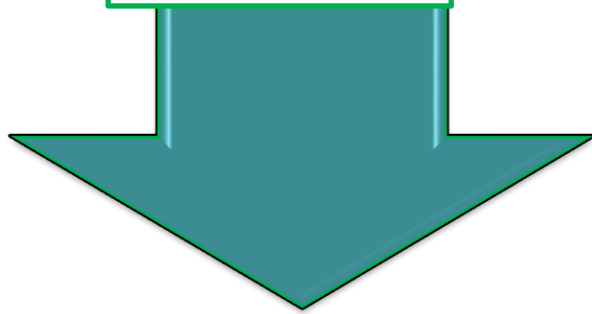


ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

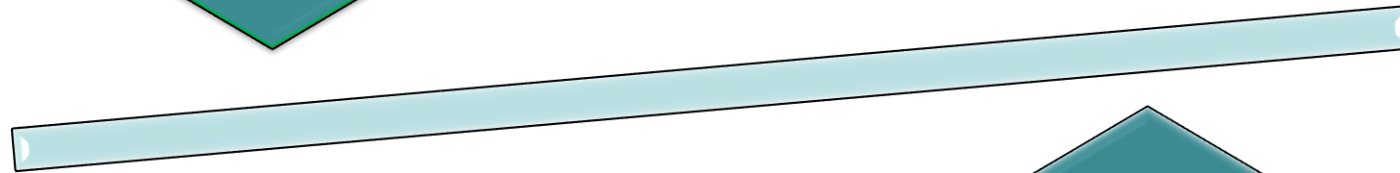
MATERIALES Y MÉTODOS



**MÉTODO
ESTADÍSTICO**



Nivel correlacional causal, ya que, mide dos variables. Entiende y evalúa la relación estadística entre ellas. De esta forma, se determina la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral.



Coeficiente de correlación de Spearman para demostrar la asociatividad entre las variables la prueba de chi cuadrado de Pearson por ser un estadístico que busca la relación o asociación entre dos variables categóricas nominales u ordinales.



CORRELACIONAL



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

ALFA DE CRONBACH

Coeficiente de expectativa es de 0,902 del número de elementos de 20 y la percepción de 0,851 de 20 números de elementos, y el alfa global de 0,902 es decir que, presenta un grado alto de confiabilidad en el instrumento aplicado.



	Alfa de Cronbach	N de elementos
Expectativa	0,902	20
Percepción	0,851	20
Alfa Global	0,902	40



MATERIALES Y MÉTODOS

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Variable	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Media
Edad	18 a 23 años	1	1,6	3,59
	24 a 30 años	6	9,8	
	31 a 35 años	21	34,4	
	36 a 40 años	22	36,1	
	Mayor a 41 años	11	18,0	
Escolaridad	Secundaria	6	9,8	3,15
	Educación Superior	40	65,6	
	Posgrado	15	24,6	
Salario	\$425 - \$600	6	9,8	2,95
	\$601 - \$800	13	21,3	
	\$801 - \$1000	20	32,8	
	Más de \$1000	22	36,1	
Departamento	Gerencial	7	11,5	2,13
	Administrativo	39	63,9	
	Operativo	15	24,6	



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

ANÁLISIS FACTORIAL

Prueba de KMO y Bartlett Expectativa

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,785
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	631,464
	Gl	190

Prueba de KMO y Bartlett Percepción

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,753
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	518,555
	gl	190
	Sig.	0,000





COMPONENTES ROTADOS

Se evidenció los resultados del **componente Aseguramiento**, del cual el *lugar de trabajo está lo suficientemente abierto para ver a los colegas trabajando* con una magnitud de 0,739. El **componente 3 Capacidad** de respuesta proporcionó un *entorno tranquilo para concentrarse en el lugar de trabajo*, en cambio, en menor medida se encontraron los *muebles que son suficientemente flexibles para ajustar y reorganizar el espacio de trabajo* con una magnitud de 0,340. El **componente 5 Empatía** refleja la capacidad de controlar el contacto social con los que lo rodean con magnitud de 0,766.

	Componente Capacidad de				
	Tangible	Confiable	Respuesta	Aseguramiento	Empatía
Mi lugar de trabajo está lo suficientemente abierto para ver a mis colegas trabajando.	0,049	0,217	0,163	0,739	0,059
Mi lugar de trabajo proporciona un entorno tranquilo para que pueda concentrarse en mi trabajo.	0,010	0,077	0,786	0,205	-0,013
Mis muebles son lo suficientemente flexibles para ajustar, reorganizar o reorganizar mi espacio de trabajo	0,548	-0,001	0,340	0,486	-0,127
Soy capaz de controlar el contacto social con los que me rodean.	-0,007	-0,252	0,083	0,303	0,766
Tengo reuniones informales e improvisadas en mi estación de trabajo privada.	0,139	0,848	0,199	0,082	-0,029
La calidad de mi equipo es más que suficiente para trabajar con eficacia	0,200	0,249	0,095	-0,078	0,832
Mi lugar de trabajo tiene funciones polivalentes para reuniones informales e instantáneas	0,443	0,765	0,015	0,094	0,035
Puedo personalizar mi espacio de trabajo	0,712	0,127	0,253	0,254	-0,002
Puedo controlar la temperatura o el flujo de aire en mi oficina	0,740	0,244	-0,002	-0,142	0,187
Mi ambiente de trabajo es tranquilo	0,220	0,125	0,665	0,108	0,146
Soy capaz de determinar la organización/apariencia de mi área de trabajo	0,686	0,054	0,195	0,132	0,249
Puede acceder fácilmente desde la estación de trabajo de mi colega	0,100	0,552	0,199	-0,040	0,203
Mi estación de trabajo está subutilizada para mis necesidades típicas	0,450	0,617	0,049	-0,048	-0,049
En general, mi espacio de trabajo es flexible	0,417	0,010	0,137	0,636	0,279
Mis muebles son un sistema fijo	0,720	0,200	0,191	0,250	-0,046
Mi estación de trabajo es grande.	0,512	0,332	0,465	0,199	0,143
Soy capaz de tener un tiempo tranquilo y sin molestias a solas.	0,433	0,377	0,506	-0,291	0,310
Mi área de trabajo tiene muchas distracciones visuales	0,019	0,758	-0,003	0,382	-0,152
Tengo amplio espacio de almacenamiento en mi área de trabajo.	0,520	0,505	0,310	0,053	0,187
Puedo controlar el nivel de iluminación en mi estación de trabajo	0,725	0,422	-0,136	0,017	0,014



RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El clima laboral y la satisfacción del talento humano en el GAD provincial de Cotopaxi son ejes fundamentales que deben primar en la entidad pública, es allí donde los cinco componentes (tangibles, confiabilidad, capacidad de respuesta, aseguramiento y empatía) sobresalen en el sector. Se eligió una muestra de 87 servidores públicos (mujeres y hombres mayores de 18 años) quienes evaluaron una encuesta digital de 44 ítems. En el estudio investigativo se diseñó dos variables clima laboral y satisfacción, en la descripción estadística se reflejó la expectativa con un promedio de varianza de $p = S^2 = 1,084$, y por parte de la percepción con un promedio de varianza de $p = S^2 = 0,882$



CONCLUSIONES

En la investigación se encontraron expectativas y percepciones de diferentes aspectos del entorno laboral (tangible, confiabilidad, capacidad de respuesta, aseguramiento, empatía), es decir, que las brechas entre las características ambientales percibidas y esperadas ayuda a mejorar el clima laboral y la satisfacción ambiental. Es por ello, que se cumplió con el objetivo de estudio gracias a la conducta favorable de los servidores públicos.



Se evidenciaron pocas limitaciones en cuestión a las expectativas de la capacidad de controlar el contacto social con las personas que los rodean, puesto que existen momentos de conversación en el área laboral que animan de forma positiva en el rendimiento y sentido de satisfacción.

Cada servidor público cuenta con pausas activas, de ellos depende el tiempo mínimo de diez minutos. Sin embargo, los individuos no deben presentar distracciones visuales (celular) en prolongadas horas de tiempo





ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA