



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Liderazgo ético y la influencia en la satisfacción laboral del talento humano  
de los gap municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y el Guabo**

**LAVANDA SANCHEZ LEIDY IRALDA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**GASPAR MENDEZ MARCIA ELIZABETH  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2021**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Liderazgo ético y la influencia en la satisfacción laboral del talento humano de los gap municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y el Guabo**

**LAVANDA SANCHEZ LEIDY IRALDA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**GASPAR MENDEZ MARCIA ELIZABETH  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2021**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTOS INTEGRADORES**

**Liderazgo ético y la influencia en la satisfacción laboral del talento humano de los gap municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y el Guabo**

**LAVANDA SANCHEZ LEIDY IRALDA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**GASPAR MENDEZ MARCIA ELIZABETH  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**JAYA PINEDA IDDAR IVAN**

**MACHALA  
2021**

# Titulación Gaspar

## INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[www.redalyc.org](http://www.redalyc.org)

Fuente de Internet

1%

2

[portal.amelica.org](http://portal.amelica.org)

Fuente de Internet

1%

3

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru

Trabajo del estudiante

1%

4

[www.eluniverso.com](http://www.eluniverso.com)

Fuente de Internet

1%

5

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

6

[docplayer.es](http://docplayer.es)

Fuente de Internet

1%

7

[www.primicias.ec](http://www.primicias.ec)

Fuente de Internet

1%

8

[view.joomag.com](http://view.joomag.com)

Fuente de Internet

1%

9

[repositorio.ulvr.edu.ec](http://repositorio.ulvr.edu.ec)

Fuente de Internet

1 %

10 **pillaro.gob.ec**  
Fuente de Internet

1 %

11 **Submitted to Universidad Estatal a Distancia**  
Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo

## CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Las que suscriben, LAVANDA SANCHEZ LEIDY IRALDA y GASPAR MENDEZ MARCIA ELIZABETH, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado Liderazgo ético y la influencia en la satisfacción laboral del talento humano de los gap municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y el Guabo, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

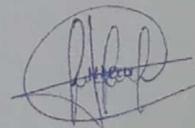
Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



LAVANDA SANCHEZ LEIDY IRALDA

0751018714



GASPAR MENDEZ MARCIA ELIZABETH

0803439066

# **TEMA DE INVESTIGACIÓN**

Liderazgo ético y la influencia en la satisfacción laboral del talento humano de los gap municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y el Guabo.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **Objeto del Problema**

¿Cómo influye el liderazgo ético en la satisfacción laboral del Talento Humano de los GAD Municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y El Guabo?

### **Problema de investigación**

El servicio público tiene por objetivo inclinarse al desarrollo profesional, técnico y personal los servidores públicos, para lograr eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO (2010).

En el caso Petroperú mencionan (J. Navarro y M. Navarro, 2018) que existieron denuncias a consecuencia de una mala administración que en el año 2003 provocó crisis económica que involucra a todos los funcionarios de esta empresa en temas de corrupción, donde se evidencio la falta de transparencia, redes de conflictos de interés, sobreprecio en las compras, digitación de las licitaciones y asignación de contratos, cobros indebidos de viáticos y falsificación de facturas, robo de combustible, sabotaje al oleoducto, son algunas de las prácticas frecuentes donde es evidente la inexistencia de un liderazgo ético.

Según Velásquez et al. (2018) la comunicación interna sufre algunos cambios debido a sus políticas, regulaciones y responsabilidad en el proceso de reemplazar a servidores públicos y reducir su compromiso con los objetivos de una organización. Las debilidades encontradas en las

instalaciones del GAD Municipal del cantón Tosagua plantean las inconformidades, debido al ambiente no adecuado, para desarrollar sus actividades lo que disminuye el desarrollo correctamente del cumplimiento de los objetivos en el área, situación que da paso a resultados negativo dentro de la institución entre superiores y colaboradores, entre compañeros de departamentos y muchas veces hacia los usuarios.

En Ecuador existen varias denuncias por falta de pago o atrasos de salarios a los trabajadores municipales. En el Universo, (2020) se menciona que los colaboradores realizan protestas denominadas como huelgas de brazos caídos durante horas, días o semanas con el fin de exigir se cumpla con el pago de sus salarios atrasados, esto genera retraso en las actividades y confrontaciones ya que sus superiores de los Municipios de Esmeraldas, Loja, Machala y otros informan que ese tipo de protesta no están permitidas por el Ministerio de Trabajo lo que conlleva a enfrentar medidas disciplinarias por incumplimiento de sus jornadas laborales.

Desde que el acoso laboral está tipificado como una violación a los derechos de los trabajadores en noviembre de 2017, Belén Zapata (2021) menciona que en el Ministerio de Trabajo se han recibido 518 denuncias. De esas, 359 se registraron en 2018 y 159 durante los ocho primeros meses de 2019. Las denuncias han sido interpuestas en las 32 direcciones regionales que tiene el Ministerio de Trabajo a escala nacional. Desde marzo de 2020 a 22 de abril de 2021 el Ministerio de Trabajo registra 137 denuncias por acoso laboral, de las cuales 106 fueron resueltas. Y esto determina que cada mes entre 2 a 26 personas denuncian el hostigamiento, la mayoría hombres. Guayas se convierte en la provincia con más acusaciones llegando a 56; seguido de El Oro con 23; Loja con 18; Pichincha y Santo Domingo de los Tsáchilas con 14, entre otros.

## **Justificación**

El presente trabajo busca conocer si se presenta el liderazgo ético y su influencia en la satisfacción laboral del talento humano de los GAD Municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y El Guabo, con el fin de lograr que se mejore el desempeño y el rendimiento. El talento humano de una empresa debe ser guiado por personas que con su liderazgo puedan desarrollar un papel fundamental en la motivación y fomentar la participación de sus empleados, es por ello que esta investigación se realizó con el estudio de dos variables: el liderazgo ético y la satisfacción laboral en dichas entidades públicas.

La satisfacción laboral se puede considerar como el estado emocional satisfactorio resultante de la experiencia del trabajo el mismo que es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo y juega un papel importante ya que se genera una mejor relación en el ambiente de trabajo. También resaltamos que el liderazgo ético brinda credibilidad y respeto, tanto para el líder como para su organización. Si el líder se ha establecido como una persona de ética, los individuos y los grupos tanto dentro como fuera de la organización lo respetarán, y también a su organización, debido a su rectitud y muestra de buenos valores y principios.

Esta investigación es necesaria porque pretende ser una herramienta en la toma de decisiones para la administración, con ello se podrá conocer como el liderazgo ético influye en el talento humano. Para lograrlo se aplicó: Primero, una búsqueda científica previa, en artículos, libros, literatura local, entre otros.

Segundo, se realizó el estado del arte que consiste en crear el marco referencial, finalmente se aplicó una encuesta de 16 preguntas a los trabajadores de los GAD Municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y El Guabo, siendo nuestra muestra 330 personas para lograr con el

cumplimiento de los objetivos planteados, realizar el análisis e interpretación de los datos, determinar las conclusiones y recomendaciones necesarias para sustentar las bases teóricas e información verídica de las fuentes necesarias para obtener los mejores resultados en este trabajo de investigación.

### **Objetivos de la Investigación**

#### **Objetivo general**

Evaluar la influencia del liderazgo ético en la satisfacción laboral del talento humano de los GAD municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y El Guabo.

#### **Objetivos específicos**

- Analizar el nivel de satisfacción laboral del Talento Humano de los GAD Municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y El Guabo.
- Evaluar el liderazgo ético aplicado por los jefes inmediatos a sus subordinados.

# **CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO**

## **Revisión Sistemática de la Literatura**

### **Talento humano**

En la revolución industrial del siglo XIX, la mecanización de tareas fue el punto de partida para que se produjera la insatisfacción de muchos trabajadores. A raíz de esa situación se crean los llamados departamentos de bienestar laboral en algunas empresas, enfocados a dar solución a los problemas de los empleados relacionados con la educación, vivienda, salud, entre otros. Entre la década del 60 hasta los 90 del siglo XX se da cumplimiento de las normativas legales de contratación, los enfoques laborales y el clima de trabajo, así como la eficacia formativa y organizacional fueron la propuesta de pensadores como sugerido por McGregor, Herzberg y Maslow.

En consecuencia, el talento humano se empezó a estudiar de la mano del psicólogo australiano Elton Mayo y sus colaboradores, quien dio inicio el movimiento de las relaciones humanas en las diferentes empresas y el posterior descubrimiento de la importancia del factor humano, a partir de estos acontecimientos se comienza, a prestarle atención al recurso humano por lo que en la actualidad es esencial plantear que el principal producto de las organizaciones es el desarrollo humano y como cliente interno hay que atenderle sus necesidades y expectativas legítimas para el logro de los cambios que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y el desarrollo en las instituciones (Jama, 2018).

De manera similar el estudio de Senge (1997) citado en Simancas et al., (2018) indica que los seres humanos no son recursos, piensan individual, pero se desarrollan en colectivos, la clave está en aprender a generar valor y significado desde la empresa. En efecto, Sánchez & Herrera (2016) consideran que los recursos humanos poseen características únicas, las mismas que pueden constituirse en fuente de ventaja competitiva, dado que son factores de producción valiosos.

Su importancia radica en que se constituye como un mecanismo fundamental hacia los demás recursos, es decir el personal de la empresa puede desarrollar habilidades y competencias que van a permitir la ventaja competitiva de la organización, es decir la construcción de un recurso humano, único y competitivo en la organización (Montoya & Boyero, 2016, pág. 3).

En palabras de Gallego-Giraldo & Naranjo-Herrera (2021) el capital humano es un conjunto de conocimientos, valores simultáneos, capacidades laborales y características demográficas del personal que labora para la institución y que en el futuro pueden agregar un valor significativo para el cumplimiento de las metas.

### **Liderazgo**

Proviene etimológicamente de la palabra laeden que significa llevar de la mano, conducir, guiar, orientar (Uzurriaga et al, 2020). Otra opinión menciona que liderazgo proviene del latín dirigere, es un recurso social de influencia, el cual logra maximizar la voluntad de las personas relacionadas con el logro de una meta (Contreras et al, 2018).

El liderazgo ha existido desde el inicio de los tiempos, en el tiempo pasado los líderes debían ser seguidos sin cuestionamiento debido a que la obediencia de los seguidores era considerada una virtud que ayudo al fortalecimiento de las instituciones religiosas y militares a través de los tiempos. Los primeros avances sobre liderazgo se le otorgan a Confucio, quien en los años 500 a.c. escribió un tratado sobre los gobiernos y la administración en el que escribió las principales reglas para gobernar y administrar donde explico los procedimientos a desarrollarse.

Confucio recorrió China enseñando como debería de que los líderes deberían ser benevolentes, humanos, justos y moderados. Esta definición de liderazgo implica la influencia de unos individuos sobre otros con el propósito de seguir un objetivo en común, tal como se evidencia en la Santa Biblia en la historia de Moisés y el viaje del pueblo judío a lo largo del desierto en

busca de la tierra prometida, Cada sociedad ha desarrollado un concepto y un modelo diferente de los líderes que se espera para sus seguidores (Contreras et al, 2016).

El liderazgo se puede definir como la habilidad humana de guiar, apoyar y motivar a otros para alcanzar el objetivo. Está asociado con el poder donde nos permite la toma de decisiones que pueden afectar a todo un equipo, donde existen los diferentes estilos de liderazgo que nos permiten manejar a las personas de manera diferente. En realidad, no existe una sola definición completa de liderazgo o de lo que es líder, por lo cual es difícil su estudio, pero la mayoría de autores consideran que el liderazgo es algo que se vive todos los días en una sociedad (Madrigal et al, 2017, pág. 128).

### **Teorías del liderazgo**

La teoría de rasgos menciona que los líderes nacen y no se hacen, están dotados de características innatas de inteligencia, capacidad, que les permiten afrontar temas y también batallar con los problemas inesperados.

La teoría basada en el comportamiento se centra en analizar las actuaciones o conductas de los líderes y la correlación entre ellos.

Las teorías de contingencias tratan del conjunto de teorías que parten de la imagen donde el comportamiento del líder se ve afectado por los diferentes componentes del contexto (Escandon & Hurtado, 2016).

### **Los estilos de liderazgos**

El liderazgo transaccional es aquel que se relata la relación que se da entre el líder y el subordinado como el conjunto de intercambios basados en la autoridad oficinesca y el poder genuino, en otras palabras, la jerarquía que se ocupa en la estructura de la organización lo convierte en un líder controlador.

Los líderes transformacionales son aquellos que tratan de convencer a sus seguidores a tener sus propios intereses con el objetivo del bien de la organización, en otras palabras, es un líder democrático acepta las opiniones de los demás (Zapata et al , 2016, págs. 40-42).

### **Ética**

El vocablo ético proviene del griego, ethos que significa carácter se define como el estudio de la actitud humana, lo correcto y lo incorrecto, la moral, el buen vivir de los seres humanos (Ortiz, 2016).

La ética permite reputar el comportamiento del hombre como ente social, estableciendo criterios y principios sobre el accionar humano dentro de la sociedad, teniendo como objetivo dirigir sus acciones en el desenvolvimiento de todo cuanto hace. Es por ello que la ética viene a ser el pilar de actuación de todo individuo para su comportamiento, por tanto, representa la posición de la persona, impulsándolo a actuar de una determinada manera, en un momento dado o en una situación particular (Paz et al, 2016, pág. 152).

### **Liderazgo ético**

Según Simonetta (2017), liderazgo ético es la manifestación de conducta normativa que expresamos mediante las acciones personales y relaciones en grupos, y toma de decisiones. Asimismo, el liderazgo ético enfatiza en los diferentes rasgos de los individuos, del líder y de las decisiones que impactan en los trabajadores.

Por lo tanto, se considera importante la aplicación de un liderazgo ético tomando en cuenta que los líderes de las instituciones están sujetos a adeudos de responsabilidad por poseer un cargo que les permite influir en sus seguidores y este influjo se verán reflejados en los resultados de las acciones de los mismos. El liderazgo crea la pauta para gestionar la visión, valores y conductas, formando el comportamiento de los individuos relacionados en las actividades de las empresas y

de la sociedad (Naciones Unidas, 2019).

### **Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral es importante en la vida de los individuos que desarrollan una actividad a cambio de una mensualidad, la interacción entre compañeros de trabajo influye enormemente en los resultados para conseguir las metas propuestas por la empresa. La satisfacción en el trabajo se muestra luego de analizar la valoración de las necesidades personales, profesionales, sociales y económicas de los empleados y el grado en que son logradas y reconocidas en el ambiente de trabajo. También es el resultado del contacto de las personas con los puestos laborales que desempeñan en organizaciones públicas o privadas y representan una manifestación del sentimiento experimentan los empleados como producto del grado en que perciben la acción de la empresa en la cual se desempeña (Cardoza et al, 2019).

Condiciones de Trabajo: La actividad laboral está sujeta a variables muy diversas y el conjunto de todas ellas forman las condiciones de trabajo. Esto se relaciona con la seguridad e higiene, también se debe tener en cuenta el sueldo, la seguridad y la salud, existen otras condiciones que igualmente influyen como el horario de trabajo, modalidades de trabajo, incentivos, Las condiciones de trabajo se encuentran formadas de manera legal en la ley laboral (Sánchez & García, 2017, pág. 163).

La motivación laboral es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la empresa con el fin de instituir elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades (Peña & Villón, 2018, págs. 185 - 186).

La gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para

gobernar los aspectos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos alistamiento, capacitación, distinciones y valoración del desempeño ( Bendezú, 2020, pág. 23).

Las Norma internacional ISO 9004-2000 15, indican que las instituciones deben enfocarse en tener ambientes de trabajo que posean aires de motivación, satisfacción generando un excelente desempeño de sus colaboradores. Para que una empresa pueda lograr la satisfacción laboral deberá buscar afinidad entre los trabajadores (Haz & Fierro , 2017, pág. 34).

El rol de los competitivos en Talento Humano es esencial en las empresas, ya que su trabajo influye claramente en cada empleado. El encargado del personal instituye metas claras y medibles para realizar análisis de rendimientos de acuerdo a las exigencias de la alta administración, ayuda con el éxito, establece un nivel salarial, crea la nómina mensual, sabe tomar decisiones para beneficio de la empresa y sus colaboradores (Becerra & Revelo , 2020, pág. 530).

Varios estudios mostraron que las instituciones que cuentan con una rotación de personal inferior al 5% en los sectores técnicos y económicos, consideraron que el factor remuneración fue la principal causa para que los empleados opten por cambiar de trabajo. La segunda posición fue la falta de oportunidades para desarrollo profesional y por último la poca capacitación de sus funciones laborales (Nolazco & Rodríguez, 2020, pág. 256).

La capacitación del personal de una empresa permite que la misma se encuentre en condiciones de asumir retos que impulsen los niveles de productividad y calidad. En este sentido, la administración debe tener entre sus técnicas de crecimiento, programas de capacitación con el propósito de adquirir competencias que le permitan incentivar la productividad de la empresa. Por lo tanto, capacitación se puede entender como el perfeccionamiento técnico de las personas para que se desempeñen eficientemente en las funciones fijadas, y así solucionar anticipadamente problemas viables dentro de la organización o empresa. A través de la capacitación es posible

ajustar el perfil del talento humano, conocimientos, destrezas y modos requerido en un puesto de trabajo (Hidalgo et al , 2020, pág. 215).

La motivación es la raíz de la satisfacción laboral, la motivación se refiere al impulso para satisfacer el deseo o la meta. Los empleados pueden estar motivados para trabajar, pero no estar satisfecho y viceversa. La motivación es una especie de entrenamiento psicológico, es un elemento importante para testificar que se ejecutó el mejor esfuerzo para conseguir la meta (Zayas et al, 2015).

Algunos rasgos extrínsecos de la satisfacción en los empleados según (Castel, 2018) son:

- Satisfacción con la remuneración salarial en términos de imparcialidad.
- Satisfacción en el área laboral, relaciones entre colegas, se evalúa la comunicación organizacional, el apoyo, las habilidades y la idoneidad.
- Satisfacción por la seguridad de una permanencia en un trabajo.
- Satisfacción por el ambiente laboral: área física, lugar de trabajo, limpieza, ruidos, temperaturas, horarios etc.
- Satisfacción con la pertinencia.

La satisfacción laboral es afín con el clima organizacional puesto que, cualquier variación positiva o negativa en estas se afectan entre sí, la aptitud profesional, aspiración de crecimiento dentro de la organización, ambiente profesional, cultura industrial, acción que realiza, la impresión afectiva y resultados procedentes de su trabajo son compendios que constituyen la satisfacción laboral (Fabara et al, 2020, pág. 79).

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO**

### **Metodología del proyecto**

Con la finalidad de lograr el objetivo principal de la presente investigación el cual es evaluar la influencia del liderazgo ético en la satisfacción laboral del talento humano de los GAD's municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa Y El Guabo, se presentan los siguientes procedimientos metodológicos:

### **Tipo de investigación**

Según Tamayo (2020) la investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual de los fenómenos, dentro de la misma existen dos subdivisiones; de corte transversal y de corte longitudinal, en efecto, Bernal (2010) indica que en la investigación de corte transversal se obtiene información del objeto de estudio una sola vez en un tiempo establecido. De manera similar Arias (2020) indica que existe otro tipo de investigación, la misma que se la conoce como investigación correlacional y consiste en evaluar dos variables, con el fin de estudiar el grado de semejanza entre ellas.

En este sentido, la presente investigación corresponde a estos tipos de investigación; en la primera etapa se empleó el método descriptivo para relacionar los elementos independientemente y determinar la interrelación de las variables de estudio; y de corte transversal porque se tomará por una sola vez la muestra de los trabajadores de los GAD Municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa Y El Guabo, para realizar la encuesta correspondiente.

La segunda etapa corresponde a la correlacional pues permite identificar el grado de influencia del liderazgo organizacional en la satisfacción laboral del Talento humano de los GADS municipales antes mencionados, es decir, la relación entre las variables que intervienen en la hipótesis.

## **Diseño de la investigación**

Para Hernandez, Fernandez, & Baptista (2015) la investigación no experimental se caracteriza por solo observar el objeto o fenómeno estudiado como se da, en su contexto natural para analizarlo y extraer sus principales características, mas no se manipulan las variables estudiadas. De tal forma, el diseño de investigación que se aplicará al presente estudio es el no experimental porque no se van a manipular las variables solo se observaran los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

## **Enfoque de la investigación**

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo puesto que a través de la encuesta realizada se procedió a la recolección de datos con medición numérica de los GAD municipales antes mencionados. La encuesta por muestreo proporcionó datos que comprueben la hipótesis planteada en el problema.

Tal como lo indica Corona (2016) en el método cuantitativo, el investigador hace una minuciosa medición de sus variables, sobre la base de objetivos bien definidos y delimitados; luego de la obtención de los datos y/o resultados de la investigación, a los mismos se les aplican distintos tratamientos estadísticos para la determinación de diferencias estadísticamente significativas entre las variables medidas.

## **Método de inferencia de la investigación**

El método de inferencia utilizado en la presente investigación es de tipo deductivo puesto que inicialmente se hace una revisión general de la literatura para luego ir a lo particular del estudio. Como lo indica Gómez (2012) este método, es el procedimiento que va de lo general a lo particular.

## **Instrumentos de Recolección de Datos.**

Para Useche et al., (2019) la recolección de datos consiste en recopilar la información afín con las variables involucradas en la investigación. En este sentido, como técnica en el presente estudio se tiene a la encuesta la misma que consiste en obtener información directamente de los individuos mediante la aplicación de un cuestionario a la muestra registrada de los Municipios de cuatro cantones de la provincia de El Oro.

## **Población y Muestra**

La población objeto de estudio son los 2300 empleados que poseen los diferentes municipios de los 4 cantones Machala, Pasaje, Santa Rosa y El Guabo, de los cuales se desea conocer la influencia del liderazgo ético en el nivel de satisfacción. La muestra fue probabilística con un intervalo de confianza de un 95% y error muestral del 5%. El cálculo se realizó en base a la fórmula de población finita como se muestra a continuación:

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

- n Tamaño de muestra buscado
- n Tamaño de la Población o Universo
- Z Parámetro estadístico que depende el N
- e Error de estimación máximo aceptado
- p Probabilidad de que ocurra el evento
- q (1-p)= Probabilidad de que no ocurra

Aplicando la formula anterior para la obtención de la muestra del presente estudio, se obtiene una muestra de 330 trabajadores.

## **Instrumentos de Recolección de Datos.**

### **Cuestionario**

Para Matalón (2017), un cuestionario es una herramienta que permite recoger información estructurada sobre una muestra determinada de la población universo; en efecto, el cuestionario es una herramienta constituida por un listado de preguntas estandarizadas y estructuradas que se aplica de igual manera a todos los encuestados para poder obtener resultados.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADO Y DISCUSIÓN**

### **Análisis de Resultados**

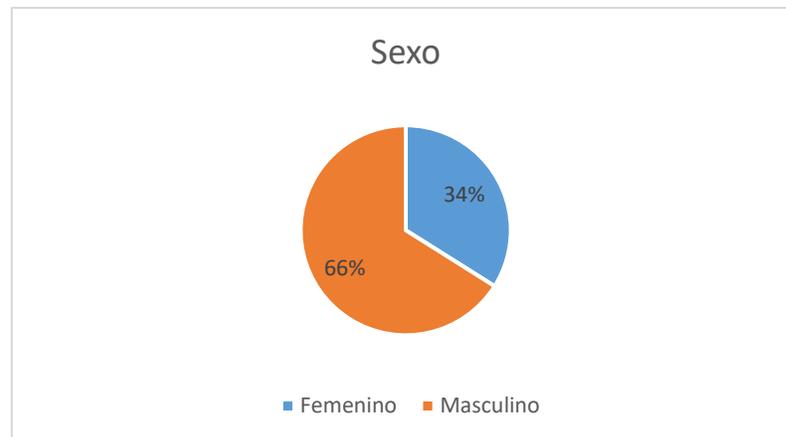
**OBJETIVO DE LA ENCUESTA:** Conocer la influencia del liderazgo ético en la satisfacción laboral del Talento Humano de los GAD Municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y El Guabo.

### **Sexo**

**TABLA 1**

<b>Items</b>	<b>Respuesta</b>	<b>%</b>
Femenino	112	34%
Masculino	218	66%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 1**



**Fuente:** La encuesta

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis:** En la encuesta aplicada al Talento Humano de los cuatros GAD Municipales los resultados indican que en su mayoría los encuestados son trabajadores de sexo masculino con un porcentaje de 66% y el 34% restante son de sexo femenino.

**Interpretación:** El Talento Humano de los GAD Municipales son de preferencia de sexo masculino. De acuerdo con los resultados de una encuesta aplicada a 330 trabajadores.

**¿Cómo calificaría el liderazgo que existe en la institución? Siendo 1 la calificación más baja y 5 la calificación más alta.**

**TABLA 2**

<b>Items</b>	<b>Respuesta</b>	<b>%</b>
Calificación baja	24	7%
Calificación regular	38	12%
Calificación promedio	67	20%
Calificación aceptable	125	38%
Calificación más alta	76	23%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

## GRÁFICO 2



**Fuente:** La encuesta

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis:** La tabla número 2 nos muestra que un 38% dan una calificación aceptable al liderazgo que existe en la institución donde desarrollan sus labores.

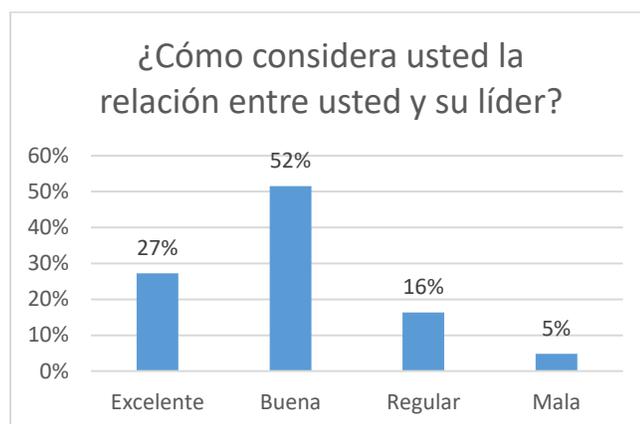
**Interpretación:** Dichos datos indican que los trabajadores en un gran porcentaje consideran a su líder como un guía que maneja sus actividades en un rango aceptable, pero también existen personas que no aceptan su forma de liderar y existe una variación en las respuestas obtenidas en esta encuesta.

**¿Cómo considera usted la relación entre usted y su líder?**

**TABLA 3**

Items	Respuesta	%
Excelente	90	27%
Buena	170	52%
Regular	54	16%
Mala	16	5%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 3**



**Fuente:** La encuesta

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis:** La tabla 3 muestra que el Talento Humano de los GAD Municipales en un 52% han desarrollado una buena relación con su líder, seguido de un 27% que tiene una excelente relación laboral, un 16% mantiene una relación regular y el 5% restante tiene una mala relación con su líder por algún inconveniente que a surgido dentro de sus actividades laborales.

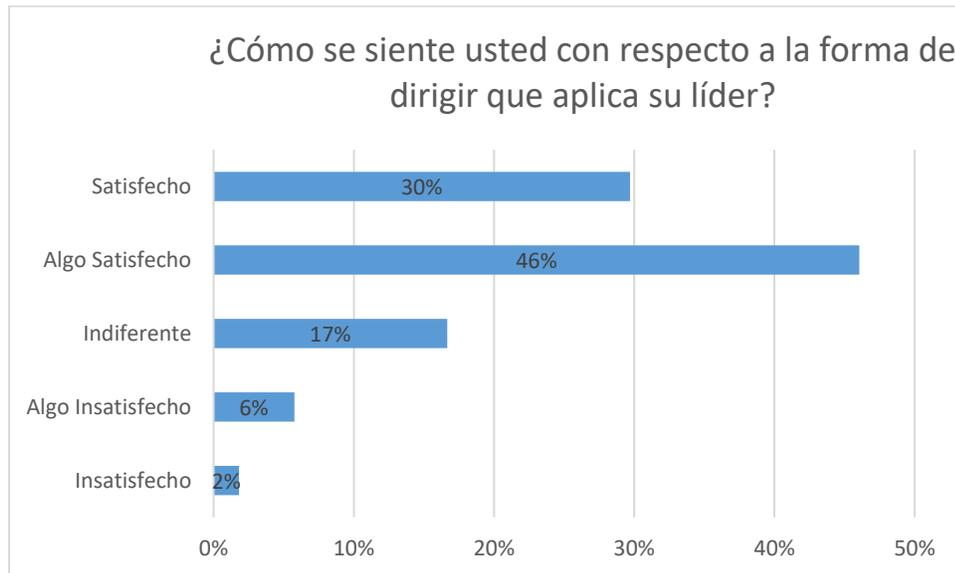
**Interpretación:** La relación entre los trabajadores y su líder es buena esta dentro de un rango moderado para desarrollar sus actividades manteniendo una relación cordial con sus superiores, sin dejar diminuto grupo que no tiene una relación muy cordial con su líder lo que podría afectar al ambiente de trabajo.

**¿Cómo se siente usted con respecto a la forma de dirigir que aplica su líder?**

**TABLA 4**

Items	Respuesta	%
Insatisfecho	6	2%
Algo Insatisfecho	19	6%
Indiferente	55	17%
Algo Satisfecho	152	46%
Satisfecho	98	30%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

#### GRÁFICO 4



**Fuente:** La encuesta

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis:** En un 46% los servidores públicos indican que están algo satisfecho con la manera de dirigir de su líder, un 30% está satisfecho y los restantes se dividen en grupos que les es indiferente y los insatisfechos con ese método de liderar a sus subordinados.

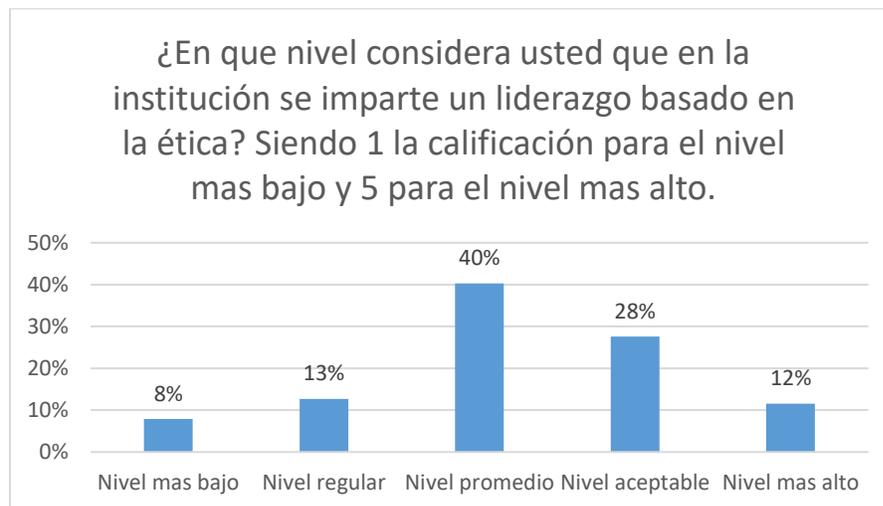
**Interpretación:** Se mantienen en un rango elevado los trabajadores que les agrada los métodos que utiliza su líder para distribuir las actividades y guiar a su equipo hacia la meta que se han planteado.

**¿En qué nivel considera usted que en la institución se imparte un liderazgo basado en la ética? Siendo 1 la calificación para el nivel más bajo y 5 para el nivel más alto.**

**TABLA 5**

Items	Respuesta	%
Nivel más bajo	26	8%
Nivel regular	42	13%
Nivel promedio	133	40%
Nivel aceptable	91	28%
Nivel más alto	38	12%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 5**



**Fuente:** La encuesta

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis:** La ética y los valores son el pilar fundamental para una excelente relación y llevar al negocio por el camino correcto, la tabla 5 muestra que en un 40% los trabajadores califican con un valor de 3 es decir un nivel promedio la aplicación de ética por parte del líder en la institución y existe otro grupo que su calificación es variada debido a que tienen una percepción diferente ya que hablan de que existen temas de corrupción, discriminación, y otros temas que incomodan y

hablan muy mal de sus superiores.

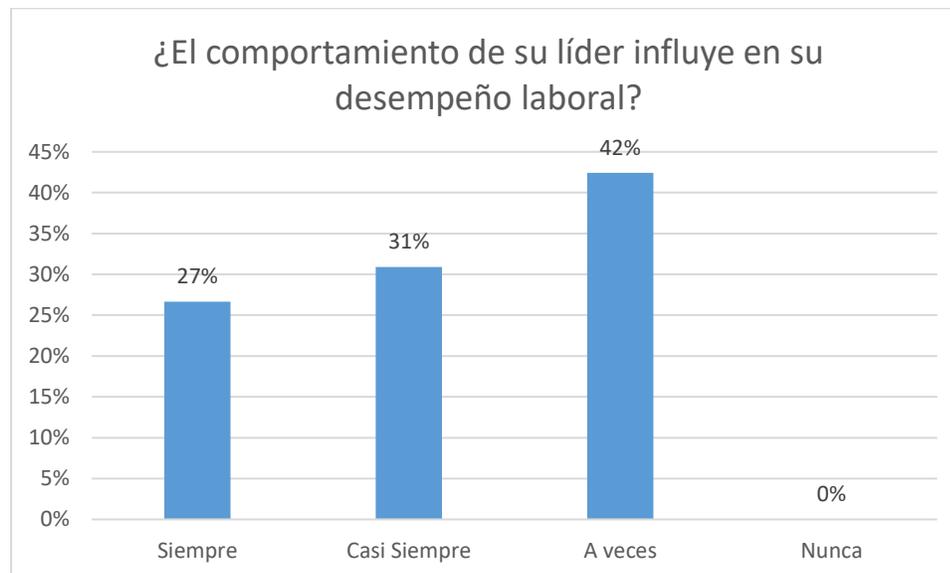
**Interpretación:** Se debe tomar en cuenta todos los puntos de vista por parte de los trabajadores sobre la aplicación de la ética en estas instituciones.

**¿El comportamiento de su líder influye en su desempeño laboral?**

**TABLA 6**

Items	Respuesta	%
Siempre	88	27%
Casi Siempre	102	31%
A veces	140	42%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 6**



**Fuente:** La encuesta

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis:** En la tabla 6 los resultados son un 42% el carácter y comportamiento de un líder a veces influye en las actividades, un 31% dicen que casi siempre y un 27% indican que siempre. La manera de empezar el día con buena actitud es importante y mantener un excelente animo con las demás personas influye mucho para el desarrollo de las actividades.

**Interpretación:** El líder es aquel que debe motivar a sus seguidores aplicar buenos valores

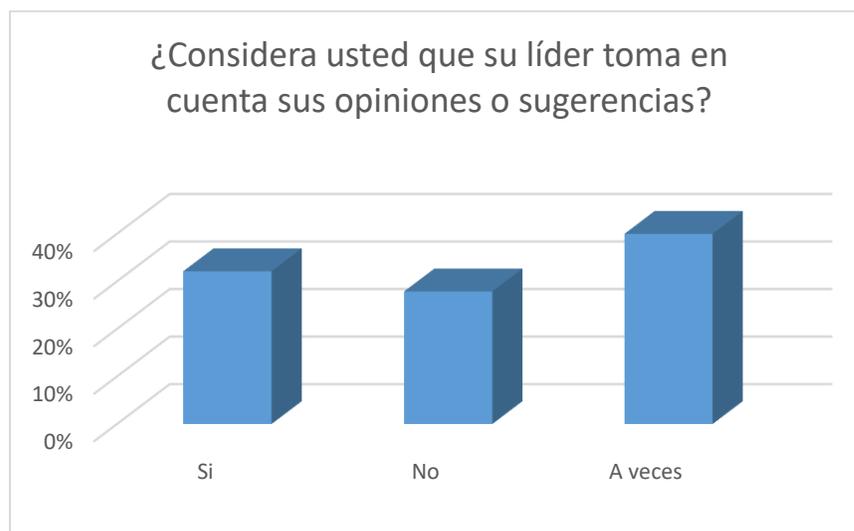
y ser ejemplo a seguir es por sus capacidades y aptitudes que lo han denominado líder y aquellos que los siguen siempre están esperando lo mejor de sí mismo.

**¿Considera usted que su líder toma en cuenta sus opiniones o sugerencias?**

**TABLA 7**

Items	Respuesta	%
Si	106	32%
No	92	28%
A veces	132	40%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 7**



**Fuente:** La encuesta

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis:** La tabla 7 muestra en un 40% los líderes a veces toman en cuenta sus opiniones, un 32% dicen que si les hacen caso cuando hacen una sugerencia y un 28% indican que nunca les hacen caso. Existe una variación de opiniones respecto a las sugerencias que hacen para mejorar el ambiente de trabajo o algún otro problema que se desarrolle en las instalaciones.

**Interpretación:** El líder debería tomar en cuenta las sugerencias de sus seguidores y analizar cuáles son las más adecuadas para dar solución a los inconvenientes laborales para el

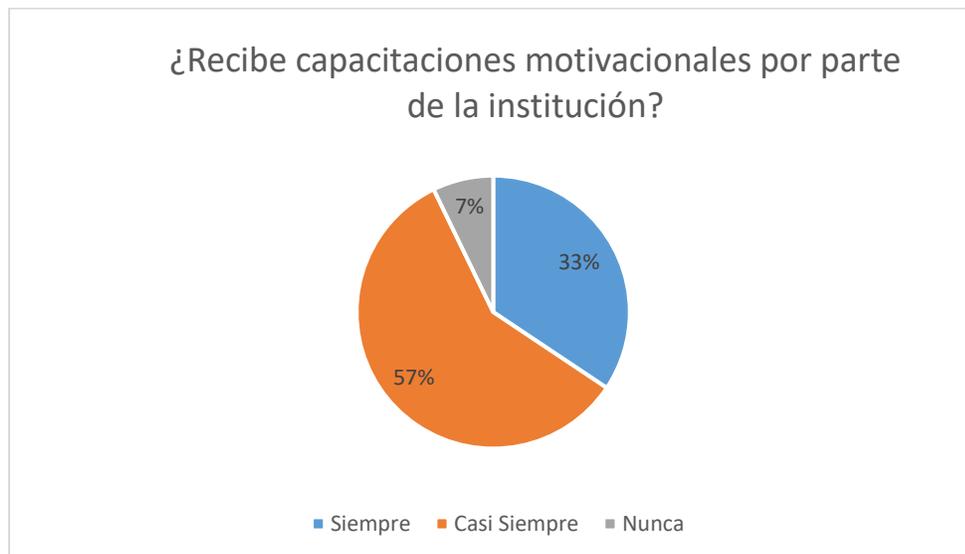
bienestar de la organización.

**¿Recibe capacitaciones motivacionales por parte de la institución?**

**TABLA 8**

Items	Respuesta	%
Siempre	110	33%
Casi Siempre	187	57%
Nunca	23	7%
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>97%</b>

**GRÁFICO 8**



**Fuente:** La encuesta

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis:** La tabla 8 muestra un porcentaje del 57% para el ítem de casi siempre, en un 33% dicen que siempre y un 7% mencionan que nunca reciben ese tipo de capacitaciones.

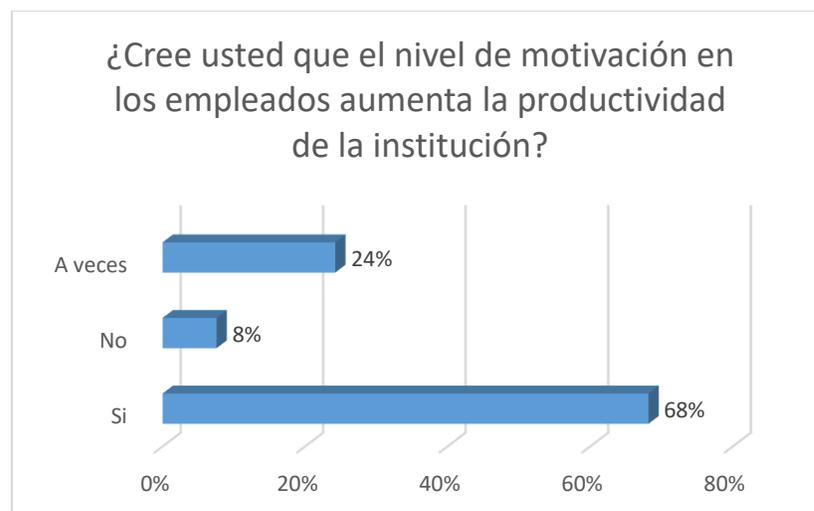
**Interpretación:** Las capacitaciones son un factor importante para incentivar a los trabajadores a enriquecer sus conocimientos y mejorar el rendimiento en sus actividades.

**¿Cree usted que el nivel de motivación en los empleados aumenta la productividad de la institución?**

**TABLA 9**

Items	Respuesta	%
Si	225	68%
No	25	8%
A veces	80	24%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 9**



**Fuente:** La encuesta

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis:** La tabla 9 muestra los siguientes resultados, el 68% si cree que el nivel de motivación aumenta la productividad en la institución, seguido de un 24% que cree que a veces esto funcionaría y el resto que es el 8% considera que la motivación no aumentaría la productividad.

**Interpretación:** Según los datos obtenidos de la muestra en su mayoría los empleados consideran que con una buena motivación se podría aumentar la productividad para poder lograr mejores resultados y de esta manera desempeñar de mejor manera.

## ¿Las jornadas extras de trabajo son reconocidas por su jefe?

**TABLA 10**

Items	Respuesta	%
Siempre	77	23%
Casi siempre	159	48%
Nunca	94	28%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 10**



**Fuente:** La encuesta

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis:** La tabla 10 muestra que en un 48% respondió que casi siempre son reconocidas sus horas extras, seguido de un 28% que dijeron que nunca son reconocidas sus horas extras, dejando a un 23% que respondieron que siempre son reconocidas sus horas extras laborales.

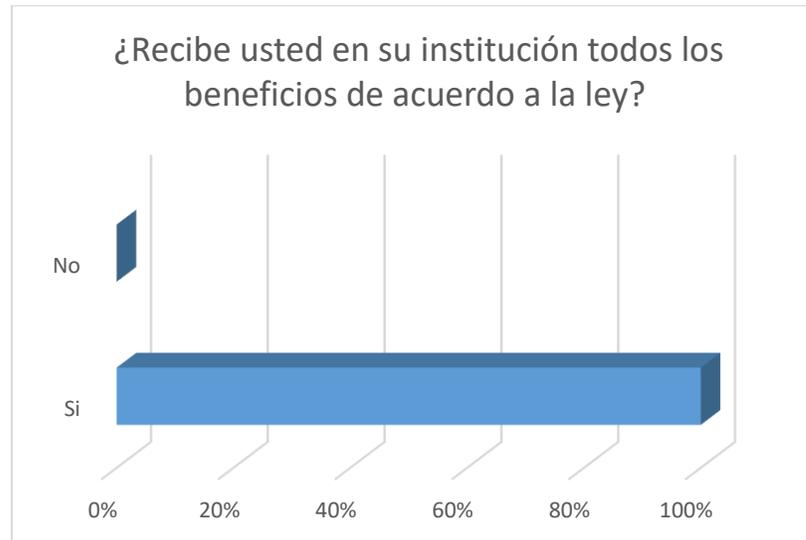
**Interpretación:** En su mayoría a los empleados casi siempre les pagan sus horas extras donde la jornada ordinaria, es máximo 4 horas al día y 12 horas a la semana, dando un recargo del 50% hasta las 24H00, y del 100% desde 24H00 a 06H00.

**¿Recibe usted en su institución todos los beneficios de acuerdo a la ley?**

**TABLA 11**

Items	Respuesta	%
Si	330	100%
No	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 11**



**Fuente:** La encuesta

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis:** La tabla 11 indica que en un 100% los GAD Municipales cumplen con los beneficios de acuerdo a la ley.

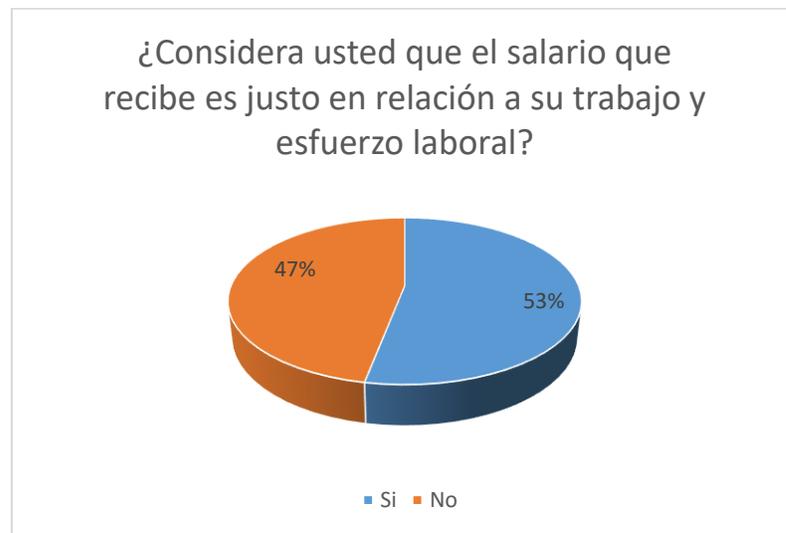
**Interpretación:** Los empleados si se reciben los beneficios como lo son los pagos por horas extras, las vacaciones, las licencias por paternidad y maternidad, el pago de utilidades entre otros.

**¿Considera usted que el salario que recibe es justo en relación a su trabajo y esfuerzo laboral?**

**TABLA 12**

Items	Respuesta	%
Si	175	53%
No	155	47%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 12**



**Fuente:** La encuesta

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis:** La tabla 12 indica en un 53% reciben el salario justo en relación a su esfuerzo laboral, con un 47% mencionan lo contrario.

**Interpretación:** El salario que reciben es justo de acuerdo a su esfuerzo laboral y dependiendo de su puesto de trabajo y las responsabilidades que les sean otorgadas a cada uno de los trabajadores.

**¿Recibe usted incentivos y/o compensaciones por parte de la institución?**

**TABLA 13**

Items	Respuesta	%
Siempre	98	30%
Casi siempre	189	57%
Nunca	43	13%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 13**



**Fuente:** La encuesta

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis:** La tabla 13 muestra un porcentaje del 57% donde el personal indicó que, si reciben incentivos y compensación, seguido de un 30% que respondieron que ellos siempre reciben incentivos, dejando a un 13% que mencionaron que nunca reciben incentivos.

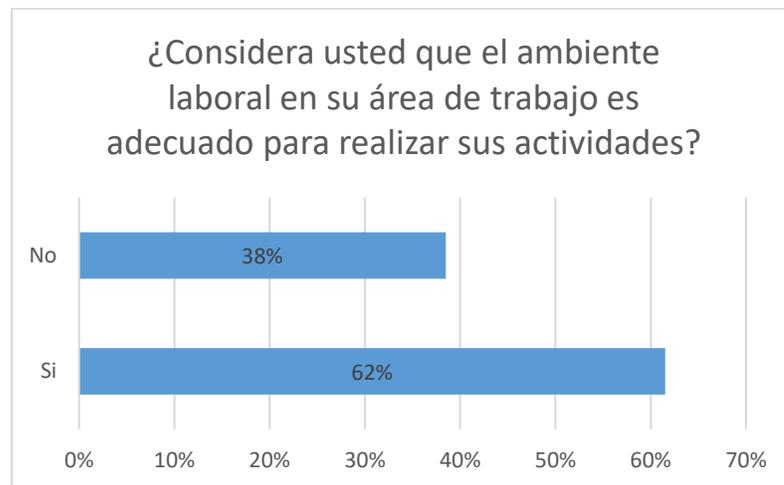
**Interpretación:** Los servidores públicos reciben incentivos y compensaciones dependiendo de su cargo y responsabilidades que desarrollan dentro de un área de trabajo.

**¿Considera usted que el ambiente laboral en su área de trabajo es adecuado para realizar sus actividades?**

**TABLA 14**

Items	Respuesta	%
Si	203	62%
No	127	38%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 14**



**Fuente:** La encuesta

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis:** La tabla 14 muestra un 62% considera que el ambiente laboral es adecuado, en cambio un 38% respondieron que no considera adecuado el ambiente donde desarrolla su labor diaria.

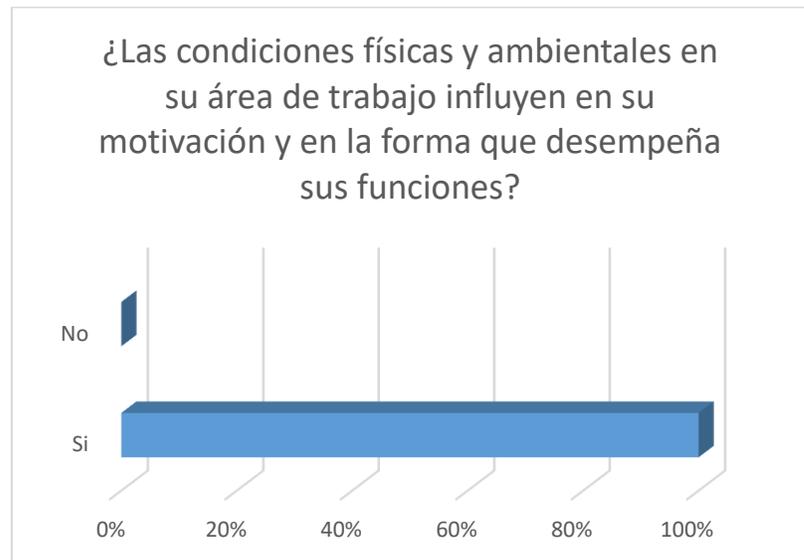
**Interpretación:** Si tienen un buen ambiente laboral, es decir primordialmente una buena comunicación, limpieza y también hay orden en sus puestos para desempeñar de manera eficiente.

**¿Las condiciones físicas y ambientales en su área de trabajo influyen en su motivación y en la forma que desempeña sus funciones?**

**TABLA 15**

Items	Respuesta	%
Si	330	100%
No	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 15**



**Fuente:** La encuesta

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis:** La tabla 15 muestra el siguiente resultado, el 100% respondió que las condiciones físicas en su área de trabajo si influye en su motivación y en la forma en que desempeñan sus funciones.

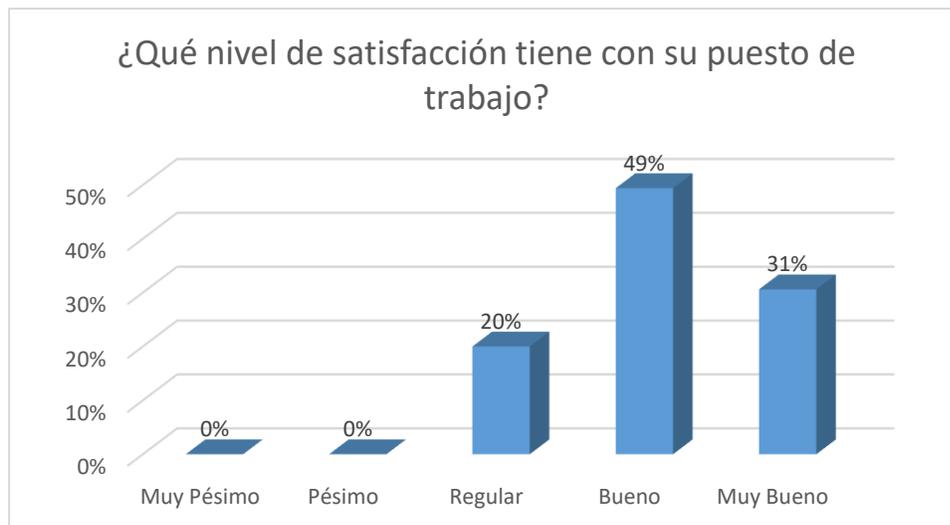
**Interpretación:** Las condiciones afectaría la forma de desempeñar su trabajo, debe existir una buena infraestructura y tiene es un ambiente adecuado para poder desempeñar excelentemente sus funciones.

## ¿Qué nivel de satisfacción tiene con su puesto de trabajo?

TABLA 16

Items	Respuesta	%
Muy Pésimo	0	0%
Pésimo	0	0%
Regular	66	20%
Bueno	163	49%
Muy Bueno	101	31%
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO 16



**Fuente:** La encuesta

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis:** La tabla 16 muestra los siguientes resultados, el 49% respondió que el nivel de satisfacción en su trabajo es Bueno, seguido de un 31% consideran que el nivel de satisfacción es muy bueno, con la diferencia de que un 20% considera que el nivel de satisfacción es regular.

**Interpretación:** En un gran porcentaje los empleados se sienten satisfecho con su puesto de trabajo, es decir están se sienten cómodos y en un buen ambiente para desempeñar cada una de sus actividades.

## Valoración de la Factibilidad

### Elaboración Del Estudio De Viabilidad Técnica

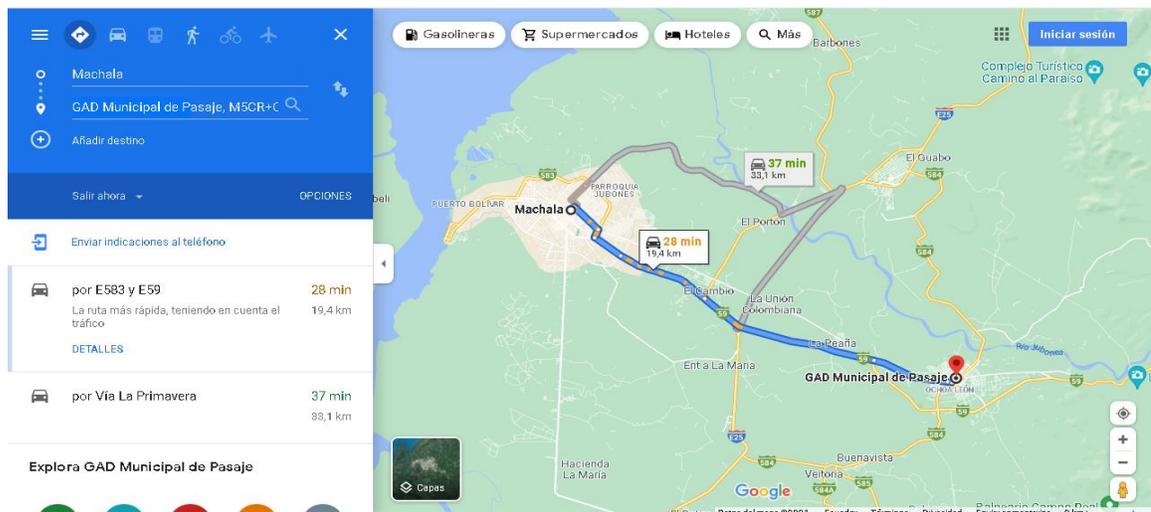
#### Ubicación del proyecto

El proyecto se desarrollará los cuatro municipios de la provincia El Oro que son el municipio de Machala, Pasaje, Santa Rosa y El Guabo.

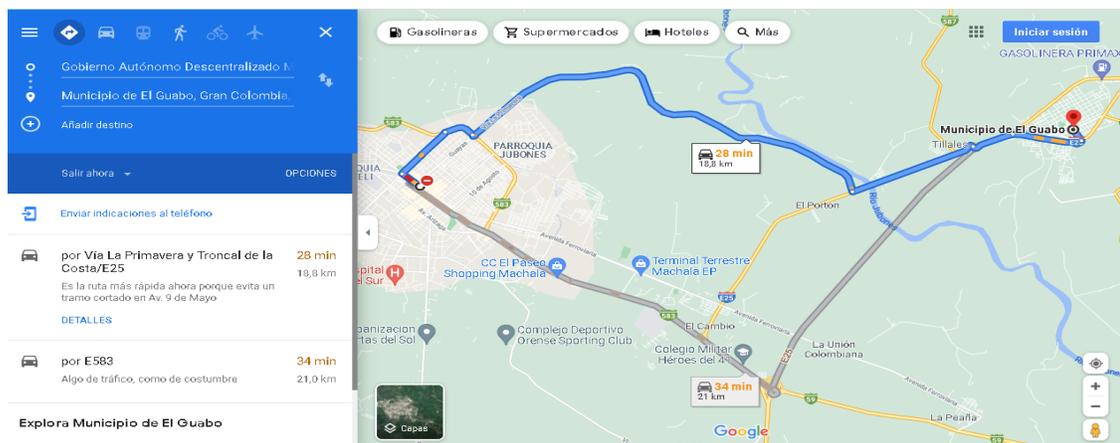
#### Tamaño del Proyecto

Según se puede observar por medio de (Google Maps, 2017), la distancia de nuestro proyecto es bastante como se puede observar a continuación.

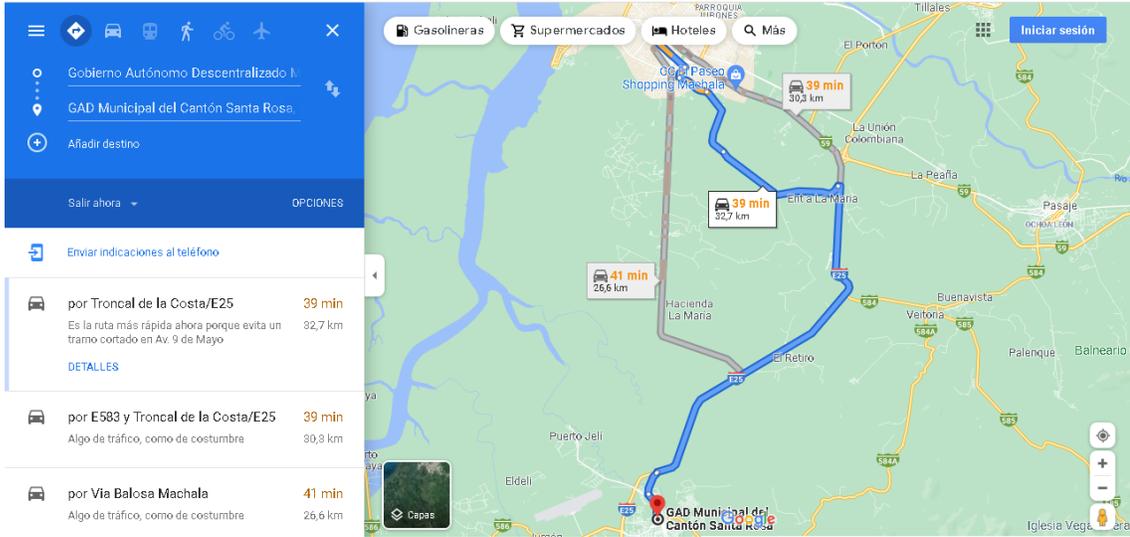
#### Municipio de Machala al Municipio de pasaje



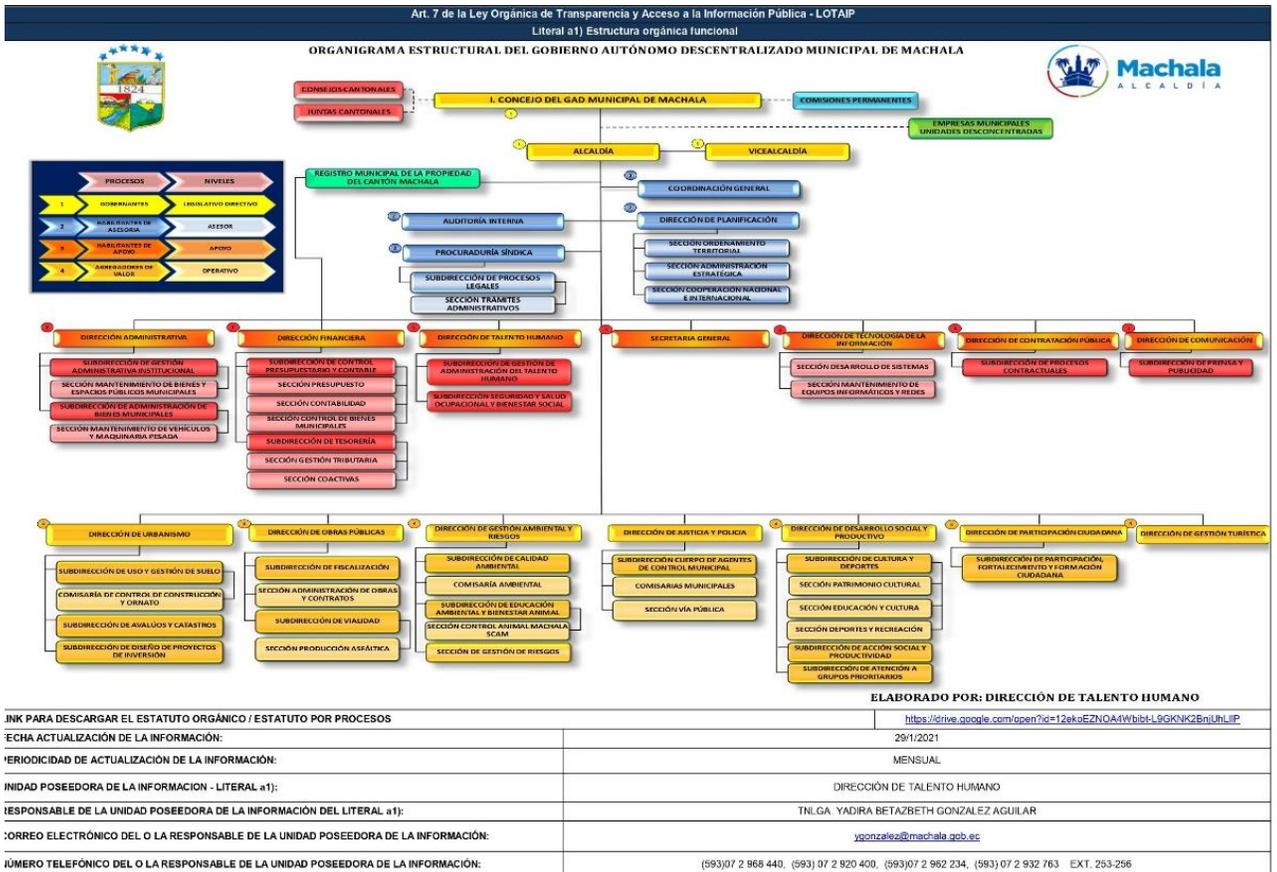
#### Municipio de Machala al Municipio de Guabo



#### Municipio de Machala al Municipio de Santa Rosa



## Estructura organizacional del Municipio de Machala



## **Dimensión ambiental**

La dimensión ambiental según Aries Pabón (1995), vincula los valores, cualidades de cada persona y las motivaciones que relacionan a la sociedad con la naturaleza con el propósito de trazar métodos de fabricación, manejo de los recursos naturales amparando la calidad de vida del medio ambiente. También se enfrentan a las exigencias de la sociedad, lo que ocurre con el cambio atmosférico y componentes ecológicos (Camacho & Valdés, 2018, pág. 84).

Dando veracidad a lo mencionado por las (Naciones Unidas, 2019) en las instituciones es importante la aplicación de un liderazgo ético debido a que los líderes de organizaciones están sujetos a responsabilidades porque tienen un cargo que les permite influir en sus seguidores y de esa misma influencia que tenga el líder se verán reflejados en los resultados de las actividades. Los valores de los líderes influyen en la cultura de las organizaciones o las sociedades, y en su comportamiento ético. Los líderes marcan la pauta para desarrollar la visión y sus valores y conductas, moldean el comportamiento de las personas que estén involucradas con las organizaciones o las sociedades. Por lo tanto, se considera que los líderes tienen un gran impacto sobre las personas y las sociedades.

## **Prácticas sociales y ambientales de los municipios**

Todos los empleados de los GAD municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y El Guabo conocen y deben poner en práctica las siguientes normas de manipulación:

### **Manos**

El lavado de manos debe realizarse cuidadosamente con agua templada, jabón y cepillo de uñas, deben lavarse brazos, antebrazos y manos, se utilizará siempre dosificador de jabón.

El secado deberá realizarse con toallas de papel desechables o secador de manos, la limpieza se realizará:

- Al iniciar o reiniciar el trabajo.
- Siempre que se utilicen los servicios higiénicos

### **Ropa/Uniforme**

La ropa debe estar limpia, todo el personal debe contar con ropa adecuada de trabajo.

### **Fumar**

Está terminantemente prohibido FUMAR en el establecimiento.

## **Dimensión social**

La dimensión social enfoca los problemas y el desarrollo cultural del procedimiento de diferentes conflictos, con el propósito de alcanzar beneficios para la sociedad, es decir el hábitat donde se ejecutan las acciones, la comunicación y el modo en que se relaciona una persona de otra. (Sosa et al, 2016, pág. 33)

### **Contrastación Teórica de Resultados**

#### **Hipótesis**

El liderazgo ético influye en la satisfacción del Talento Humano de los GAD Municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y El Guabo. Según Añazco et al, (2018) el liderazgo es una fuerza que impulsa la satisfacción laboral. Es de suma importancia excelentes niveles de satisfacción laboral en las organizaciones ya que estimula el compromiso de los empleados. La unión de estos dos factores juega un papel importante en la satisfacción laboral de los empleados de cada uno de los Municipios en cuestión; Es por ello que se comprueba la hipótesis planteada ya que el liderazgo ético influye en la satisfacción del Talento Humano de los GAD Municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y El Guabo.

En base a los resultados de la encuesta aplicada a nuestra muestra de 330 trabajadores que forman parte de los GAD Municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y El Guabo. Se decide escoger las siguientes preguntas con sus respectivos gráficos:

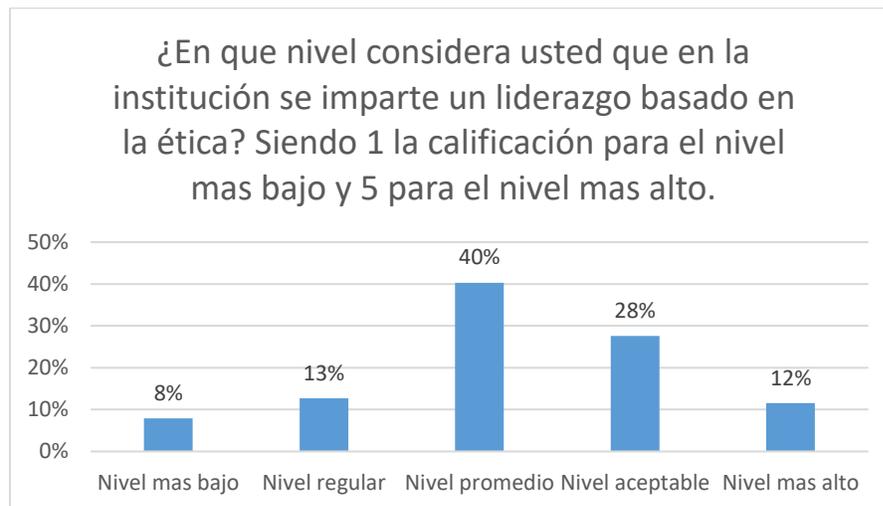
La tabla 5 muestra desde el punto de vista de los trabajadores en cuanto al nivel de ética que imparten los líderes a sus subordinados, valor que aportara a la formación de excelentes funcionarios públicos forjando su personalidad y desempeño laboral.

**¿En qué nivel considera usted que en la institución se imparte un liderazgo basado en la ética? Siendo 1 la calificación para el nivel más bajo y 5 para el nivel más alto.**

**TABLA 5**

Items	Respuesta	%
Nivel más bajo	26	8%
Nivel regular	42	13%
Nivel promedio	133	40%
Nivel aceptable	91	28%
Nivel más alto	38	12%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 5**



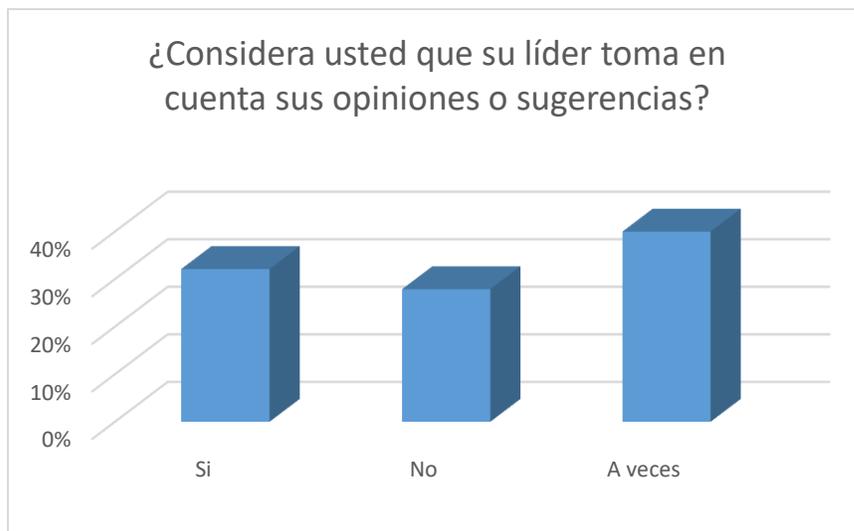
En la tabla 7 se evidencia la inclusión de su líder en las opiniones de los trabajadores, enrolar a un equipo de trabajo dentro de los grandes objetivos de la institución es importante porque se crea en ellos la pertinencia hacia su organización. Evidenciamos un alto porcentaje en las opiniones de que a veces son escuchados y tomadas en cuentas sus sugerencias para que el líder aplique algún tipo de cambio en la institución.

**¿Considera usted que su líder toma en cuenta sus opiniones o sugerencias?**

**TABLA 7**

Items	Respuesta	%
Si	106	32%
No	92	28%
A veces	132	40%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 7**



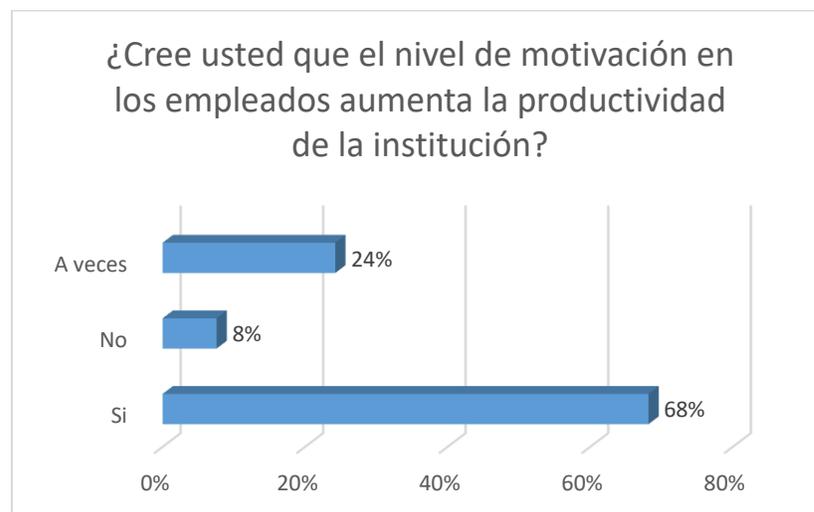
Con respecto a la tabla 9 se determina que un buen liderazgo es el eje fundamental para el éxito de las instituciones, Si un líder se preocupa por impartir motivación a sus empleados y brindarles incentivos sean estos extrínsecos o intrínsecos lograra mantener un buen equipo de trabajo el cual brindara productividad y ganancias para la empresa. Los temas de las tablas 5 y 7 están relacionadas con este éxito esperado ya que, si el líder imparte buenos valores éticos, toma en cuenta las sugerencias, motiva e incentiva a sus trabajadores lograra la meta propuesta.

**¿Cree usted que el nivel de motivación en los empleados aumenta la productividad de la institución?**

**TABLA 9**

Items	Respuesta	%
Si	225	68%
No	25	8%
A veces	80	24%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 9**



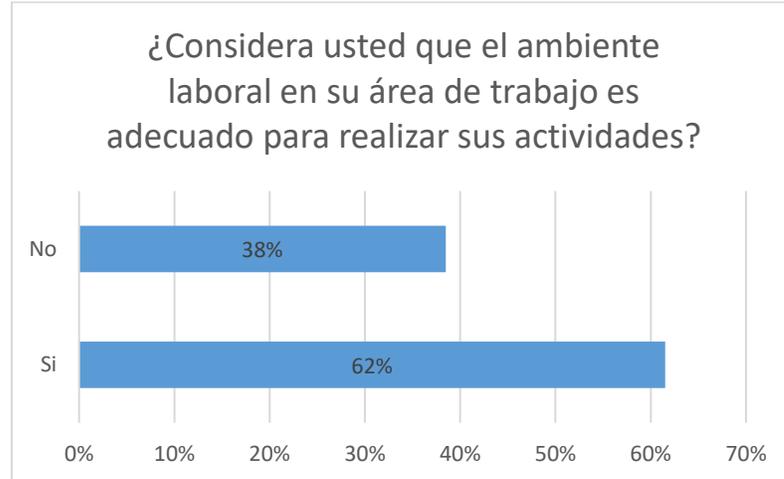
La tabla 14 muestra la importancia de mantener a los empleados en un ambiente laboral cómodo en relación de comunicación entre jefe y empleados y entre compañeros y también en condiciones físicas un ambiente limpio, buena ventilación, iluminado, entre otros factores que juegan a favor de la comodidad de los trabajadores y su productividad, como lo mencionaba en la tabla 9.

**¿Considera usted que el ambiente laboral en su área de trabajo es adecuado para realizar sus actividades?**

**TABLA 14**

Items	Respuesta	%
Si	203	62%
No	127	38%
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 14**



Con el análisis de estos factores podemos indicar que:

- Se debe tomar en cuenta todos los puntos de vista por parte de los trabajadores sobre la aplicación de la ética en estas instituciones.
- El líder debería tomar en cuenta las sugerencias de sus seguidores y analizar cuáles son las más adecuadas para dar solución a los inconvenientes laborales para el bienestar de la organización.
- En relación a la motivación y productividad según los datos obtenidos en su mayoría los empleados consideran que con una buena motivación se podría aumentar la productividad para poder lograr mejores resultados y de esta manera desempeñar de mejor manera.
- Otro punto importante el ambiente laboral si tienen un acogedor ambiente laboral, es decir prima una buena comunicación, limpieza y también hay orden en sus puestos podrán desempeñar sus actividades de manera eficiente.

Los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los empleados que laboran en los municipios de son Machala, Pasaje, Santa Rosa y el Guabo, se pudo analizar de acuerdo a la variable independiente que se refiere al liderazgo ético, donde los empleados se sienten bien con respecto al liderazgo que se proporciona en los diferentes municipios ya

que ellos consideran que se está llevando a cabo bien la institución y que se cumple con lo establecido.

Los resultados que se obtuvieron de la encuesta de acuerdo a la variable dependiente que se refiere a la satisfacción laboral, es que los empleados se sienten satisfechos en el puesto donde se desempeñan ya que va de acuerdo a sus capacidades, les permite aprender cada día y tener aspiraciones para ascensos por sus desempeños.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusión**

El liderazgo ético es un tema muy poco estudiado debido a que las empresas enfocan su liderazgo a estilos más comunes. Sin embargo, no deja de ser importante para algunas instituciones ya que conjuntamente con la satisfacción laboral se genera el plus que necesita la empresa para llegar a ser exitosa. Según los datos obtenidos se puede decir que los empleados de los municipios de Machala, Pasaje, Santa Rosa y el Guabo, cuentan con un buen liderazgo ético y se sienten satisfecho y motivados a la hora de trabajar porque cuentan con buenas condiciones laborales donde existen la motivación y hay una serie de eventos en los cuales ellos pueden participar y trabajo en equipo que les permiten desarrollarse de la mejor manera.

También, los empleados presentaron un alto nivel de satisfacción en cuanto a sus puestos de trabajo, porque las actividades que ellos realizan van acorde a su profesión, habilidades, destrezas y conocimientos, y esto ayuda a que incremente la productividad en los municipios. Además, estas instituciones cuentan con capacitaciones y programas vacacionales que permiten desarrollarse de mejor manera. Se comprueba la hipótesis planteada ya que el liderazgo ético influye en la satisfacción del Talento Humano de los GAD Municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y El Guabo. Y se da cumplimiento a los objetivos planteados en esta investigación:

- Analizar el nivel de satisfacción laboral del Talento Humano de los GAD Municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y El Guabo.
- Evaluar el liderazgo ético aplicado por los jefes inmediatos a sus subordinados.

Primero se analizó la teoría que se obtuvo de las fuentes bibliográficas mismas que conforman nuestro estado de arte; se realizó la contrastación con los resultados de las encuestas determinando que el Talento Humano de los GAD Municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y El Guabo tienen un buen nivel respecto a la satisfacción laboral el mismo que aporta para el desarrollo de sus actividades y relaciones con sus compañeros.

Con la encuesta aplicada evaluamos el liderazgo ético que aplican los líderes a sus subordinados; determinando que existe la implementación de excelentes valores incluida la ética en el liderazgo de estos Municipios.

### **Recomendación**

Antes de finalizar, deseamos sugerir algunas recomendaciones en base a los resultados y las conclusiones a que se llegó luego del presente estudio.

- Mejorar el método de aplicación del liderazgo, con estrategias que permitan comunicarse e integrarse en equipos de trabajo.
- Implementar mejores métodos de motivación e incentivos en sus empleados.
- Tener una buena actitud y saber tomar decisiones, confiando en su personal y designado las actividades, y siempre pensar ser positivo.
- Tomar en cuenta las opiniones de cada empleado, porque cada comentario podría ayudar a solucionar cualquier inconveniente ya que todos trabajan por cumplir un mismo objetivo.
- Brindar capacitaciones a los empleados porque cada día hay algo nuevo que aprender y es bueno estar siempre actualizados.

## Bibliografía

- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Dialnet*, 14(1), 22-28. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>
- Gallego-Giraldo, C., & Naranjo-Herrera, C. (2021). El capital humano de la empresa: una propuesta de. *Entramado*, 70-89. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v16n2/2539-0279-entra-16-02-70.pdf>
- Añazco et al. (2018). Los Estilos de Liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral. *Dialnet*. Obtenido de <Dialnet-LosEstilosDeLiderazgoYSuEfectoEnLaSatisfaccionLaboral-6777236.pdf>
- Arias, E. (2020).
- Becerra , M., & Revelo , R. (2020). El rol del Psicólogo Organizacional y del Administrador de Gestión del Talento Humano en las organizaciones. *Dialnet*, 5(6), 528-538. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897558>
- Belen Zapata. (03 de 05 de 2021). El Universo. *Cada mes entre 2 a 26 personas denuncian acoso laboral en Ecuador, acción que puede terminar en trauma, parálisis facial y otras dolencias*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/cada-mes-entre-2-a-26-personas-denuncian-acoso-laboral-en-ecuador-accion-que-puede-terminar-en-trauma-paralisis-facial-y-otras-dolencias-nota/>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de <https://ceduna.jimdofree.com/app/download/13872381378/Bernal+Cap%C3%ADtulo+7.pdf>

- Camacho, M., & Valdés, M. (2018). LA DIMENSIÓN AMBIENTAL COMO FUNDAMENTO PARA GENERAR UNA ASIGNATURA BÁSICA EN LA CARRERA DE INGENIERÍA. *scielo*, 83-90. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000100083](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000100083)
- Cardoza et al. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *redalyc*, 18(1), 75 - 89. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809021/>
- Castel, A. G. (2018). La satisfacción laboral y sus determinantes en las Cooperativas. *Dialnet*, 567. Obtenido de <file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-LaSatisfaccionLaboralYSusDeterminantesEnLasCoopera-2774951.pdf>
- Contreras et al. (2016). *Liderazgo: Antecedentes, Tendencias y Perspectivas de Desarrollo* (Primera ed.). Bogotá: Universidad del Rosario.
- Contreras et al. (2016). *Liderazgo: Antecedentes, Tendencias y Perspectivas de Desarrollo* (Primera ed.). Bogotá: Universidad del Rosario. doi:<http://dx.doi.org/10.12804/ta9789587387018>
- Contreras et al. (2018). RELEVANCIA DEL LIDERAZGO EN EL GOBIERNO DE LAS UNIVERSIDADES IBEROAMERICANAS. *Dialnet*, 43(3), 160-167. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6352517>
- Corona, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *MediSur*, 14(1). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2016000100016](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016)
- El Universo. (02 de 12 de 2020). Trabajadores del Municipio de Loja paralizaron sus actividades en protesta ante falta de pago. *El Universo*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/12/02/nota/8068933/trabajadores-municipio-loja-paralizaron-sus-actividades-protesta/>

- Escandon, D., & Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *redalyc*, 137-145. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/212/21246274004/>
- Escandon, D., & Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *redalyc*, 32(139), 137-145. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/212/21246274004/>
- Fabara et al. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. *Dialnet*, 5(6), 77-89. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7646086>
- Gomez, S. (2012). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Mexico: RED TERCER MILENIO. Obtenido de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Haz, I., & Fierro, I. (2017). Liderazgo y Satisfacción Laboral Un Análisis de Estudios Previos. *Dialnet*, 29-40. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6741944>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2015). *METODOLOGÍA de la investigación* (5ta edición ed.). McGRAW-HILL. Obtenido de [https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n\\_5ta\\_edici%C3%B3n\\_Roberto\\_Hern%C3%A1ndez\\_Sampieri](https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri)
- Hidalgo et al. (2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *Dialnet*, VI(10), 204 - 222. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7389058>
- J. Navarro y M. Navarro. (2018). El liderazgo ético en la gestión pública: el caso Petroperú 2003-

2005. *Rev. Investig. Univ. Le Cordon Bleu*.  
doi:<https://doi.org/10.36955/RIULCB.2018v5n1.0010>

Jama, V. (2018). Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XXI. *Revista Científica Ciencias económicas y empresariales*, 3(8), 65-83.  
doi:10.23857/fipcaec.v3i8.58

LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, L. (s.f.). Obtenido de  
<https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO. (2010). Obtenido de  
[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/diciembre/LA2\\_OCT\\_DIJU\\_LOSEP.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/diciembre/LA2_OCT_DIJU_LOSEP.pdf)

Madrigal et al. (2017). LIDERAZGO MULTICULTURAL: ESTUDIO COMPARATIVO INDIA-MÉXICO. *redalyc*, XXV(2), 123-137. Obtenido de  
<https://www.redalyc.org/journal/909/90952679008/>

Matalon. (2017). EL CUESTIONARIO EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN DE LA TÉCNICA DE LA ENCUESTA SOCIAL . *Dialnet*. Obtenido de  
[http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2628/1/AignerrenJose\\_cuestionarioinstrumentorecoleccion.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2628/1/AignerrenJose_cuestionarioinstrumentorecoleccion.pdf)

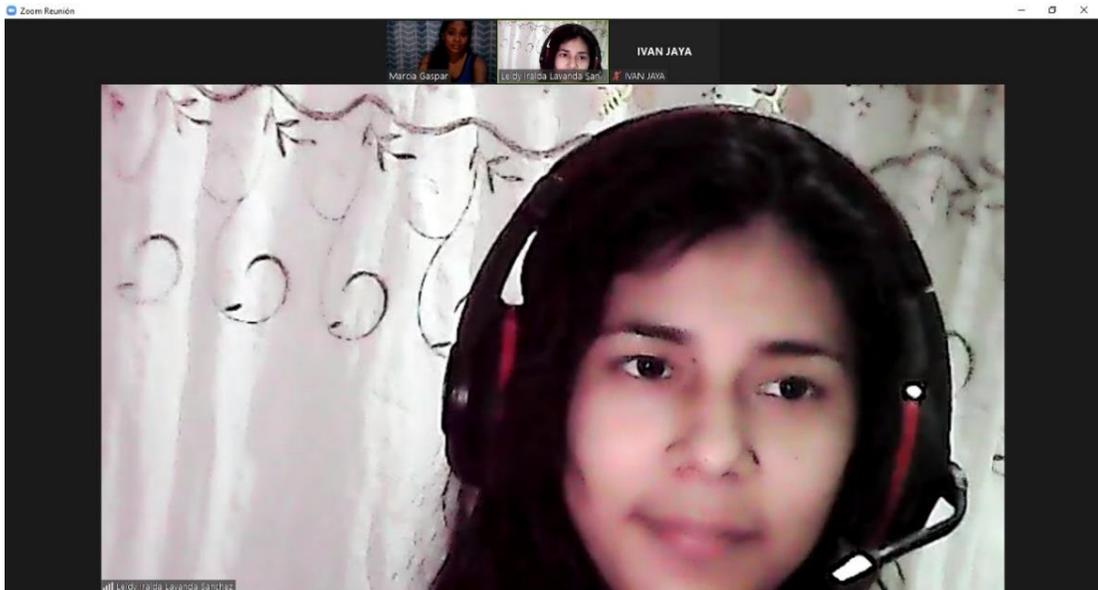
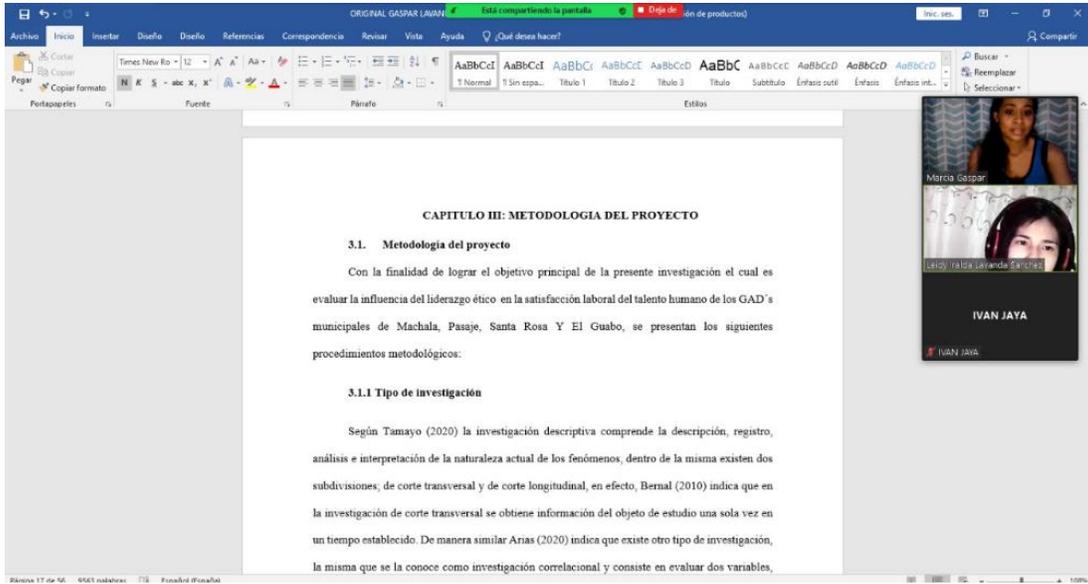
Montoya, C., & Boyero, M. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *redalyc*, 20(2), 1 - 20. Obtenido de  
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

- Naciones Unidas. (2019). LIDERAZGO ÉTICO. Viena. Obtenido de [https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE\\_4\\_-\\_Ethical\\_Leadership\\_-\\_Spanish.pdf](https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_4_-_Ethical_Leadership_-_Spanish.pdf)
- Nolazco, F., & Rodríguez, D. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *Dialnet*, 5(1), 255-266. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475493>
- Ortiz. (2016). SOBRE LA DISTINCIÓN ENTRE ÉTICA Y MORAL. *Scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/is/n45/1405-0218-is-45-00113.pdf>
- Paz et al. (2016). Rol del liderazgo ético en organizaciones académicas. *redalyc*, 32(12), 148-168. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048903008.pdf>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Dialnet*, 3(7), 177/192. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Peñafiel et al. (2020). FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LA CONSTRUCTORA. *Scielo*, 12(4), 45-55. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-45.pdf>
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *redalyc*, 22(2), 161-166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Sánchez, S., & Herrera, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *redalyc*, XXIV(2), 133-146. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/909/90947653008/>
- Simancas et al. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad

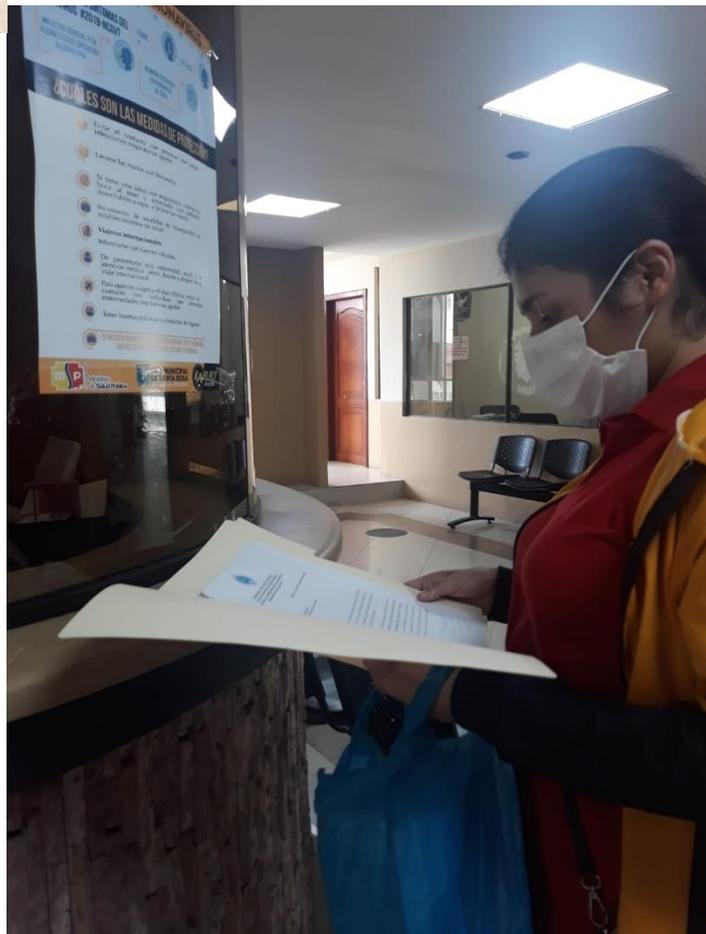
- empresarial en pymes de Barranquilla. *redalyc*, 23(82), 377 - 388. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29056115008/>
- Simonetta, C. (2017). ÉTICA Y LIDERAZGO. LA NEUTRALIDAD NO EXISTE. *redalyc*(10), 55 - 63. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653854006/511653854006.pdf>
- Sosa et al. (2016). La dimensión social de la pertinencia como complemento sustancial en el logro de la equidad en la educación superior. *scielo*, 30-40. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v35n1/rces03116.pdf>
- Tamayo, C. (2020).
- Useche et al. (2019). *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUANTITATIVOS*. Colombia: Universidad de La Guajira. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/344256464\\_Tecnicas\\_e\\_instrumentos\\_de\\_recolleccion\\_de\\_datos\\_Cuali-Cuantitativos/link/5f610c62a6fdcc1164157d76/download](https://www.researchgate.net/publication/344256464_Tecnicas_e_instrumentos_de_recolleccion_de_datos_Cuali-Cuantitativos/link/5f610c62a6fdcc1164157d76/download)
- Uzurriaga et al. (2020). LIDERAZGO: DEFINICIONES Y ESTILOS. *Redalyc*, 4. Obtenido de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4680/LIDERAZGO%3A%20DEFINICIONES%20Y%20ESTILOS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Velásquez et al. (2018). Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua. *Dialnet*. Obtenido de <file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-ClimaLaboralDelPersonalAdministrativoEnElGobiernoA-6756321.pdf>
- Zapata et al . (2016). TOMA DE DECISIONES Y ESTILO DE LIDERAZGO: ESTUDIO EN MEDIANAS EMPRESAS. *redalyc*, 35-59. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/880/88046587003/>

Zayas et al. (2015). CAUSAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN  
COMERCIALIZADORA MAYORISTA. *Scielo*, 37. Obtenido de  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v23n2/v23n2a04.pdf>

# TUTORÍAS



# Vistando los Municipios.



# Proyecto Integrador De Saberes

## LIDERAZGO ÉTICO Y LA INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL TALENTO HUMANO DE LOS GAD MUNICIPALES DE MACHALA, PASAJE, SANTA ROSA Y EL GUABO.

### OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

Conocer la influencia del liderazgo ético en la satisfacción laboral del Talento Humano de los GAD Municipales de Machala, Pasaje, Santa Rosa y El Guabo.

### Sexo

Femenino

Masculino

1. ¿Cómo calificaría el liderazgo que existe en la institución? Siendo 1 la calificación más baja y 5 la calificación más alta.

1. Calificación baja
2. Calificación regular
3. Calificación promedio
4. Calificación aceptable
5. Calificación más alta

2. ¿Cómo considera usted la relación entre usted y su líder?

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala

3. ¿Cómo se siente usted con respecto a la forma de dirigir que aplica su líder?

- Insatisfecho
- Algo Insatisfecho
- Indiferente
- Algo Satisfecho
- Satisfecho

**4. ¿En qué nivel considera usted que en la institución se imparte un liderazgo basado en la ética? Siendo 1 la calificación para el nivel más bajo y 5 para el nivel más alto.**

- Nivel más bajo
- Nivel regular
- Nivel promedio
- Nivel aceptable
- Nivel más alto

**5. ¿El comportamiento de su líder influye en su desempeño laboral?**

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Nunca

**6. ¿Considera usted que su líder toma en cuenta sus opiniones o sugerencias?**

- Si
- No
- A veces

**7. ¿Recibe capacitaciones motivacionales por parte de la institución?**

- Casi Siempre
- A veces
- Nunca

**8. ¿Cree usted que el nivel de motivación en los empleados aumenta la productividad de la institución?**

Si

No

A veces

**9. ¿Las jornadas extras de trabajo son reconocidas por su jefe?**

Siempre

Casi siempre

Nunca

**10. ¿Recibe usted en su institución todos los beneficios de acuerdo a la ley?**

Si

No

**11. ¿Considera usted que el salario que recibe es justo en relación a su trabajo y esfuerzo laboral?**

Si

No

**12. ¿Recibe usted incentivos y/o compensaciones por parte de la institución?**

Siempre

Casi siempre

Nunca

**13. ¿Considera usted que el ambiente laboral en su área de trabajo es adecuado para realizar sus actividades?**

Si

No

**14. ¿Las condiciones físicas y ambientales en su área de trabajo influyen en su motivación y en la forma que desempeña sus funciones?**

Si

No

**15. ¿Qué nivel de satisfacción tiene con su puesto de trabajo?**

Muy Pésimo

Pésimo

Regular

Bueno

Muy Bueno



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
SEMINARIO DE TITULACIÓN II

Oficio No. 1-CAE-VIII-A-NOCTURNA-2021

INGENIERO  
DARÍO JAVIER MACAS SALVATIERRA  
ALCALDE GAD MUNICIPAL DE MACHALA

Presente. -

**De nuestras consideraciones**

Reciba un fraternal saludo de los estudiantes quienes conformamos el Octavo Nivel Paralelo "A" Sección Nocturna de la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales, deseándole muchos éxitos en sus actividades que aportan al desarrollo socioeconómico del país y del mundo.

Nos es grato dirigirnos a usted, para informarle que estamos desarrollando el Proyecto Integrador "**Liderazgo ético y la influencia en la satisfacción laboral del talento humano de los Gad Municipales De Machala, Pasaje, Santa Rosa Y El Guabo**", por lo que solicitamos muy respetuosa y comedidamente, se nos autorice considerar a su empresa como parte del proyecto investigativo, donde se aplicara una encuesta a los trabajadores de estas instituciones públicas y cuyos resultados serán puestos a su consideración, a fin de aportar desde la academia a la mejora continua de la gestión empresarial de su organización.





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
SEMINARIO DE TITULACIÓN II

Por la favorable atención que se digna dar a la presente le expresamos nuestros sentimientos de alta consideración y estima.

**Marcia Elizabeth Gaspar Méndez**  
C.I. 0803439066

Correo institucional:  
[mgaspar1@utmachala.edu.ec](mailto:mgaspar1@utmachala.edu.ec)  
Teléfono/Celular: 0992835859

Estudiante 1

**Leidy Iralda Lavanda Sánchez**  
C.I. 0751018714

Correo institucional:  
[llavanda2@utmachala.edu.ec](mailto:llavanda2@utmachala.edu.ec)  
Teléfono/Celular: 0998466845

Estudiante 2



Firmado electrónicamente por:  
**IDDAR IVAN  
JAYA**

**ING. IDDAR IVAN JAYA PINEDA, MGS**  
Tutor Especialista 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
SEMINARIO DE TITULACIÓN II

Oficio No. 1-CAE-VIII-A-NOCTURNA-2021

ARQUITECTO  
CÉSAR GENARO ENCALADA ERRÁEZ  
ALCALDE GAD MUNICIPAL DE PASAJE

Presente. -

**De nuestras consideraciones**

Reciba un fraternal saludo de los estudiantes quienes conformamos el Octavo Nivel Paralelo "A" Sección Nocturna de la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales, deseándole muchos éxitos en sus actividades que aportan al desarrollo socioeconómico del país y del mundo.

Nos es grato dirigimos a usted, para informarle que estamos desarrollando el Proyecto Integrador "**Liderazgo ético y la influencia en la satisfacción laboral del talento humano de los Gad Municipales De Machala, Pasaje, Santa Rosa Y El Guabo**", por lo que solicitamos muy respetuosa y comedidamente, se nos autorice considerar a su empresa como parte del proyecto investigativo, donde se aplicara una encuesta a los trabajadores de estas instituciones públicas y cuyos resultados serán puestos a su consideración, a fin de aportar desde la academia a la mejora continua de la gestión empresarial de su organización.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
SEMINARIO DE TITULACIÓN II

Por la favorable atención que se digne dar a la presente le expresamos nuestros sentimientos de alta consideración y estima.

Marcia Elizabeth Gaspar Méndez  
C.I. 0803439066  
Estudiante 1

Leidy Iralda Lavanda Sánchez  
C.I. 0751018714  
Estudiante 2



IDDAR IVAN  
JAYA

ING. IDDAR IVAN JAYA PINEDA, MGS

Tutor Especialista 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
SEMINARIO DE TITULACIÓN II

Oficio No. 1-CAE-VIII-A-NOCTURNA-2021

INGENIERO  
LARRY VITE CEVALLOS  
ALCALDE GAD MUNICIPAL DE SANTA ROSA

Presente. -

**De nuestras consideraciones**

Reciba un fraternal saludo de los estudiantes quienes conformamos el Octavo Nivel Paralelo "A" Sección Nocturna de la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales, deseándole muchos éxitos en sus actividades que aportan al desarrollo socioeconómico del país y del mundo.

Nos es grato dirigirnos a usted, para informarle que estamos desarrollando el Proyecto Integrador "**Liderazgo ético y la influencia en la satisfacción laboral del talento humano de los Gad Municipales De Machala, Pasaje, Santa Rosa Y El Guabo**", por lo que solicitamos muy respetuosa y comedidamente, se nos autorice considerar a su empresa como parte del proyecto investigativo, donde se aplicara una encuesta a los trabajadores de estas instituciones públicas y cuyos resultados serán puestos a su consideración, a fin de aportar desde la academia a la mejora continua de la gestión empresarial de su organización.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
SEMINARIO DE TITULACIÓN II

Por la favorable atención que se digne dar a la presente le expresamos nuestros sentimientos de alta consideración y estima.

**Marcia Elizabeth Gaspar Méndez**  
C.I. 0803439066  
Estudiante 1

**Leidy Iralda Lavanda Sánchez**  
C.I. 0751018714  
Estudiante 2



Generado electrónicamente por:  
**IDDAR IVAN  
JAYA**

**ING. IDDAR IVAN JAYA PINEDA, MGS**  
Tutor Especialista 1

GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTA ROSA

Documento GADMSR-UGAM-2021-0767-E-GD

Nro.:

2021-09-17 14:45:13

Fecha:

Recibido por: Jessica Lourdes Pacheco Aguirre

Para verificar el estado de su documento ingrese a  
<https://edoc.santarosa.gob.ec>  
con el usuario: "0803439066"



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
SEMINARIO DE TITULACIÓN II

Oficio No. 1-CAE-VIII-A-NOCTURNA-2021

LICENCIADO  
HITLER ÁLVAREZ BEJARANO  
ALCALDE GAD MUNICIPAL DE EL GUABO

Presente. -

**De nuestras consideraciones**

Reciba un fraternal saludo de los estudiantes quienes conformamos el Octavo Nivel Paralelo "A" Sección Nocturna de la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales, deseándole muchos éxitos en sus actividades que aportan al desarrollo socioeconómico del país y del mundo.

Nos es grato dirigirnos a usted, para informarle que estamos desarrollando el Proyecto Integrador "Liderazgo ético y la influencia en la satisfacción laboral del talento humano de los Gad Municipales De Machala, Pasaje, Santa Rosa Y El Guabo", por lo que solicitamos muy respetuosa y comedidamente, se nos autorice considerar a su empresa como parte del proyecto investigativo, donde se aplicara una encuesta a los trabajadores de estas instituciones públicas y cuyos resultados serán puestos a su consideración, a fin de aportar desde la academia a la mejora continua de la gestión empresarial de su organización.

G.A.D MUNICIPAL DEL CANTÓN EL GUABO  
SECRETARIA GENERAL

  
ADMINISTRACION  
2019-2023

RECIBIDO

EL GUABO 17 de 09 del 20 21

11:17  
Firma Autorizada



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
SEMINARIO DE TITULACIÓN II**

Por la favorable atención que se digne dar a la presente le expresamos nuestros sentimientos de alta consideración y estima.

**Marcia Elizabeth Gaspar Méndez**  
C.I. 0803439066  
Estudiante 1

**Leidy Iralda Lavanda Sánchez**  
C.I. 0751018714  
Estudiante 2



**IDDAR IVAN  
JAYA**

**ING. IDDAR IVAN JAYA PINEDA, MGS**  
Tutor Especialista 1