

Análisis de la influencia de los factores de la satisfacción laboral en el desarrollo de un buen clima laboral en los trabajadores del Camal municipal del GADM-Riobamba

Analyze the influence of job satisfaction factors on the development of a good work environment in the workers of the GADM-Riobamba Municipal Chamber

Alexander Paúl Pazmiño-Riofrio ¹
Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Ecuador
rpazmino2014@gmail.com

Paúl Andrés Herrera-Zumárraga ²
Universidad UTE del Ecuador - Ecuador
paul.herrera.zumarraga@gmail.com

doi.org/10.33386/593dp.2025.2.3076

V10-N2 (mar-abr) 2025, pp 546-558 | Recibido: 23 de enero del 2025 - Aceptado: 18 de febrero del 2025 (2 ronda rev.)

1 Estudiante de la maestría Gestión del Talento Humano de la Universidad de Chimborazo. Coordinador Académico de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

2 Maestro en Administración con la especialidad en Estrategia y Política Corporativa por el Tecnológico de Monterrey de México e Ingeniero Empresarial por la Escuela Politécnica Nacional del Ecuador. Docente de la Facultad de Derecho, Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad UTE y Docente de la Dirección de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo del Ecuador.

Pazmiño-Riofrio, A., & Herrera-Zumárraga, P., (2025). Análisis de la influencia de los factores de la satisfacción laboral en el desarrollo de un buen clima laboral en los trabajadores del Camal municipal del GADM-Riobamba. 593 Digital Publisher CEIT, 10(2), 546-558, <https://doi.org/10.33386/593dp.2025.2.3076>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo analizar la influencia de los factores de la satisfacción laboral, para el desarrollo de un buen clima laboral en el Camal Municipal del GADM-Riobamba. El objetivo es determinar cómo los factores de la satisfacción laboral afectan la percepción de los empleados sobre su entorno laboral, y cómo esto repercute en su satisfacción, motivación y desempeño, con la finalidad de contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la entidad. Para realizar el estudio se realizó una investigación de tipo exploratorio y descriptivo, basada en un diseño de alcance es correlacional. Se analizaron fuentes teóricas sobre el tema utilizando los métodos de inducción y deducción, análisis y síntesis; como parte de la investigación empírica se recopilaron datos a través de sendas encuestas de satisfacción laboral y clima laboral, además de observación directa en el Camal Municipal del GADM-Riobamba. La población considerada fue de 80 trabajadores de áreas administrativas y operativas, a todos los cuales se les aplicaron los instrumentos de recolección de datos. Los resultados de las encuestas fueron codificados y tabulados, de manera que se presenta un análisis que permita evaluar las variables satisfacción laboral y clima laboral de manera precisa; asimismo, permitió identificar la necesidad de mejorar la cultura organizacional para promover un clima laboral positivo. El estudio realizado beneficiará tanto a los trabajadores del Camal Municipal del GADM-Riobamba como a otras organizaciones similares interesadas en mejorar su clima laboral a través de la gestión de la cultura organizacional. Se espera que esta investigación contribuya al bienestar y la productividad de los empleados, mostrando un impacto positivo en el ámbito laboral.

Palabras claves: satisfacción laboral, clima laboral, impacto, motivación, bienestar, factores.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the influence of job satisfaction factors on the development of a good work environment in the GADM-Riobamba Municipal Slaughterhouse. The objective is to determine how job satisfaction factors affect employees' perception of their work environment, and how this affects their satisfaction, motivation and performance, in order to contribute to improving the quality of life of the entity's workers. To carry out the study, an exploratory and descriptive research was carried out, based on a correlational scope design. Theoretical sources on the subject were analyzed using the methods of induction and deduction, analysis and synthesis; as part of the empirical research, data were collected through separate surveys of job satisfaction and work environment, in addition to direct observation at the GADM-Riobamba Municipal Slaughterhouse. The population considered was 80 workers from administrative and operational areas, all of whom were subjected to data collection instruments. The results of the surveys were coded and tabulated, so that an analysis is presented that allows the variables of job satisfaction and work environment to be evaluated accurately; it also allowed identifying the need to improve the organizational culture to promote a positive work environment. The study carried out will benefit both the workers of the GADM-Riobamba Municipal Slaughterhouse and other similar organizations interested in improving their work environment through the management of organizational culture. It is expected that this research will contribute to the well-being and productivity of employees, showing a positive impact in the workplace.

Keywords: job satisfaction, work environment, impact, motivation, well-being, factors.

Introducción

La satisfacción laboral es un componente fundamental para el bienestar de los trabajadores y por tanto el éxito de cualquier organismo o institución. En este contexto la satisfacción no solo influye en la motivación y rendimiento sino también afecta directamente en el clima laboral. Un ambiente de trabajo favorable, debe primar las relaciones interpersonales positivas, el adecuado reconocimiento del desempeño y las oportunidades de desarrollo.

La importancia de analizar los factores que impactan la satisfacción laboral está relacionada con mejorar el clima laboral, así como en la búsqueda de promover un ambiente de trabajo eficiente y eficaz. La satisfacción laboral es un componente fundamental para el bienestar de los trabajadores y el éxito de cualquier organización. Se considera al Camal Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Riobamba, en el Ecuador, objeto de análisis y estudio para dimensionar el impacto que la satisfacción laboral influye en la motivación y rendimiento, así como también el dimensionamiento que retribuye al clima laboral.

Un clima laboral favorable, está caracterizado por relaciones interpersonales favorables, reconocimiento de desempeño y oportunidades de desarrollo, razones indispensables para fortalecer la construcción de equipos de talentos productivos y comprometidos. La importancia de analizar los factores que impactan la satisfacción laboral radica en la necesidad de identificar procesos de mejora que permitan implementar estrategias efectivas que impulsen los estándares de operatividad y funcionamiento del Camal Municipal.

Peña (2018), define al clima organizacional como una serie de pensamientos generales por parte del individuo en relación a su organización. Estos pensamientos globales se reflejan mediante la interacción de una organización con sus colaboradores.

El clima laboral es de gran importancia dentro de una organización, la estabilidad de

los trabajadores genera mayor productividad y beneficio, su afinidad, empatía y una buena comunicación juega un papel muy importante dentro de las relaciones entre compañeros de trabajo (Drucker, 1999). Los empleados deben estar sujetos a buenas condiciones laborales, y de esta forma su desempeño será más eficiente en comparación con aquellos grupos que suelen tener falencias en este sentido (Marín, 1992).

Mucho más allá del buen clima laboral que debe predominar, se encuentra la satisfacción de cada empleado, es decir, si existe un trato debido por lógica que el ambiente no se tornará pesado y este va a generar sus frutos a favor de la empresa (Robbins, 1993). La estabilidad laboral es proporcional al rendimiento de los trabajadores, es así que, si la estabilidad es alta, de igual manera el rendimiento en cualquier lugar de trabajo (Hernández et al., 2010).

Dentro de la organización, el objetivo es atender las necesidades de los empleados. Aunque no haya una definición precisa, es importante señalar que siempre ha existido una preocupación por el bienestar de los colaboradores de una organización. Cada persona es única y tiene diferentes metas en la vida, lo que se refleja en la diversidad de objetivos dentro de una empresa. Por ello, es fundamental buscar el equilibrio y bienestar tanto de la organización como de los empleados y empleadores.

Las condiciones de trabajo, tanto físicas como ambientales, están vinculadas a las manifestaciones intrapsicológicas del empleado y dependen de sus necesidades básicas, que a su vez están relacionadas con su entorno social. Generalmente, las empresas consideran este aspecto al contratar, evaluando si el trabajador se adaptará a las condiciones laborales de la organización. Así, se establece una cultura organizacional que surge de la manera en que el empleador gestiona a sus trabajadores. Por lo tanto, el interés del empleador tiende a predominar sobre los de los trabajadores, lo que evidencia el clima laboral y la cultura están estrechamente conectados con la forma en que los directivos manejan el talento humano (Fiallo, 2015).

Según Chiavenato (2007), la comunicación es la transferencia de información o de significado de una persona a otra. Es así que la comunicación es el intercambio de ideas entre dos o más individuos, donde siempre debe existir un emisor y un receptor de lo contrario no existiría una comunicación. Además, una organización sin el proceso de comunicación no puede funcionar debido a que esta acción es la que integra a todos los miembros de una entidad para la coordinación de todos los frentes de trabajo.

La comunicación en las organizaciones difiere de la que se establece en el hogar. En general, la información que se comparte en la familia es informal, con roles bien definidos y una dinámica de comunicación relajada, donde la motivación para realizar actividades puede depender del estado de ánimo. En contraste, las instituciones gestionan la comunicación de manera formal, siguiendo patrones y reglas específicas que todos los miembros deben cumplir.

Así, se implementan políticas de información y protocolos que aseguran que la comunicación se maneje adecuadamente, lo que es crucial para mantener a todos los colaboradores informados. Esto, a su vez, fomenta la percepción de que los trabajadores son escuchados y que la organización está dispuesta a compartir información, aumentando la confianza (Guadalupe et al., 2009).

La relación de un trabajador con las condiciones laborales está respaldada por las leyes ecuatoriana, lo que lleva a los empleadores a prestar especial atención a la capacitación de su personal y a la mejora de los espacios físicos y ergonómicos. Esto tiene como objetivo salvaguardar las condiciones de vida de cada individuo dentro de la organización.

Para evaluar las condiciones físicas del trabajo, es fundamental considerar la ergonomía. Es vital tener en cuenta todo lo relacionado con la seguridad y salud ocupacional, conforme a lo estipulado por la legislación ecuatoriana. Así, se estará invirtiendo de manera efectiva

en lugar de desperdiciar recursos. Es deber de toda organización, cumplir con los objetivos planteados frente a los desafíos que puedan surgir. Es esencial que los trabajadores estén bien preparados para enfrentar diversas situaciones. Por lo tanto, es crucial tener claridad sobre los propósitos, ya que es inherente al ser humano cumplir con las metas establecidas (Pastor, 2018).

Con base en esos presupuestos, la investigación está enfocada en analizar los factores de la satisfacción laboral para el desarrollo de un buen clima laboral en los trabajadores del Camal Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Riobamba, orientada al área administrativa y operativa incluidas las áreas de mecánica y faenamiento y las limitaciones a las cuales el estudio de campo se sujetó, fueron principalmente aspectos de acceso para realizar la encuesta, además de la falta de coordinación de horarios de trabajo lo que significó horas prolongadas de espera para obtener los datos.

Metodología

La investigación realizada es de tipo mixta (cualitativa-cuantitativa); cualitativa, porque es indispensable identificar las cualidades del organismo producto de estudio (Camal Municipal GAD-Riobamba), exploración bibliográfica de lineamientos y estrategias sostenibles. Cuantitativa, porque nos permite evaluar las necesidades y expectativas de los trabajadores del Camal Municipal e identificar el grado de satisfacción laboral, motivación y bienestar.

Por su alcance y diseño es correlacional, ya que vamos a considerar dos variables: satisfacción laboral y clima laboral. En el estudio se realizó una investigación correlacional positiva, ya que, al considerar estas dos variables, una aumenta y conduce al aumento de la otra variable, mientras que, si una disminuye, la otra también disminuye.

Con base en los objetivos planteados, la investigación es de tipo exploratorio y descriptivo;

Palací (2005) manifiesta que su principal objetivo es describir los atributos, características y perfiles de personas, comunidades, grupos, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que necesite ser analizado.

Se considera exploratorio porque está enfocado en la observación directa de las cualidades de la organización, ubicación, descripción de los procesos, procedimientos y rutina de trabajo. Mientras que es nivel descriptivo porque está enfocado en la relación de las variables de este estudio, destacando los problemas y falencias existencias.

De acuerdo con la modalidad de investigación se utilizaron los métodos de análisis documental, observación directa y encuesta. El análisis documental consistió en la revisión de documentos internos y externos relacionados con la satisfacción laboral y el clima laboral en el Camal Municipal. La observación se realizó de manera directa, aplicada a las interacciones, comportamientos y dinámicas de los trabajadores en el entorno laboral. Mediante la encuesta se procedió a la recopilación de datos a través de cuestionarios estructurados para obtener la percepción de los trabajadores sobre los factores de la satisfacción laboral y el clima laboral.

En cuanto a los procedimientos y técnicas de investigación, se aplicó una encuesta a los trabajadores del Camal Municipal, de tal forma que se conozca la información relevante de los trabajadores, en cuanto a su clima laboral, y poder analizar la problemática actual. Además, se realizó una visita de campo, de tal manera que se evidencia a través de la observación directa el estado actual de la situación. En cuanto a la recolección y tabulación de datos, se enfoca en proponer un plan acorde a la necesidad y situación de este trabajo.

La población de este estudio fue de 80 personas; se trabajó con la totalidad de los empleados, entre ellos quienes conforman las áreas operativas y administrativas. Las herramientas aplicadas son las encuestas, una de ellas está enfocada en la satisfacción laboral y otra es de clima laboral, ambas están

relacionadas, la primera se enfoca en las actitudes y percepciones que tienen los individuos hacia su trabajo, mientras que la segunda está relacionada a atributos institucionales.

Ambas deben trabajar conjuntamente de manera que al buscar estrategias de cambio busque que un empleado se desarrolle eficientemente y se sienta en un ambiente de trabajo adecuado. Una vez aplicadas las encuestas como primer paso, se tabula y se procesa los datos, para luego realizar las correlaciones utilizando la escala de Cronbach la misma que permite determinar los resultados de la encuesta de satisfacción y clima laboral. Por último, se realiza un análisis de resultados y así un diagnóstico final del trabajo.

Resultados

Satisfacción laboral y clima laboral

Como resultado de la correlación de ambas variables y se procedió a determinar su impacto, como efecto experimental se utiliza la Distribución de Probabilidad Acumulada, como herramienta estadística para determinar la probabilidad que una de las variables aleatorias tome valores mas pequeños o iguales que un número concreto, sea cual sea su distribución. La probabilidad de que la variable dependiente Clima laboral tome una categoría específica (Bajo, Medio o Alto) depende de las variables independientes.

En ese sentido, la agrupación de componentes en la dimensión de Clima Laboral, se desarrolla a continuación:

1. Liderazgo y Reconocimiento:

Existe liderazgo por parte de los jefes inmediatos.

Su jefe inmediato reconoce el esfuerzo que realiza en el cumplimiento de sus actividades.

La comunicación con su jefe inmediato es frecuente.

Mi jefe inmediato me motiva a cumplir con mi trabajo de la mejor manera.

2. Comunicación y Cooperación:

Cree usted que en el Camal Municipal existe buena comunicación interna entre los colaboradores.

Existe un ambiente de cooperación entre compañeros.

Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.

3. Equidad y Compromiso:

Existe equidad en el trato y distribución de las responsabilidades y tareas.

Existe compromiso en su equipo de trabajo para alcanzar las metas establecidas.

Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.

4. Condiciones de Trabajo:

Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas y no representan riesgos para la salud.

Las áreas de trabajo cuentan con los equipos e insumos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Cuenta con las herramientas necesarias para realizar su trabajo.

Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo.

5. Motivación y Desarrollo Profesional:

Se siente motivado y respaldado por su equipo de trabajo.

Cree que la empresa le permite desarrollarse profesionalmente.

La institución se preocupa o estimula su capacitación para la actualización profesional.

6. Colaboración e Iniciativas:

Se toman en cuenta las sugerencias e iniciativas personales.

En el trabajo, siempre hay un espíritu de ayuda y colaboración.

Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional.

Por otro lado, la agrupación de componentes en la dimensión de Satisfacción Laboral, se desarrolla a continuación:

1. Relaciones Interpersonales

Existe un ambiente de colaboración entre compañeros de trabajo.

La relación que existe entre el administrador y el equipo de trabajo es la adecuada.

En su puesto de trabajo se siente aceptado y valorado por sus compañeros.

Cuenta con el apoyo de sus compañeros de trabajo para realizar su labor.

2. Reconocimiento y Motivación

En su trabajo se reconoce o se da crédito a los trabajadores que realizan un buen desempeño laboral, para el logro de los objetivos institucionales.

Su jefe inmediato busca estimular el trabajo y se preocupa por el desarrollo profesional y personal.

Se incentiva con un reconocimiento individual al desempeño laboral.

3. Condiciones de Trabajo

El horario de trabajo es de su agrado.

Considera usted que en su área de trabajo se encuentra física y mentalmente saludable.

Existen cursos de capacitación que mejoren las competencias profesionales en el trabajo.

Organiza su jornada laboral para el desarrollo de sus actividades.

4. Comunicación y Toma de Decisiones

Existe una correcta y clara comunicación entre diferentes áreas del Camal Municipal.

Los jefes inmediatos utilizan un lenguaje que es entendible para dirigirse a los trabajadores.

Su jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo las decisiones que pueden afectar a todos.

Los criterios de los trabajadores son considerados para una correcta toma de decisiones en el Camal Municipal.

5. Autonomía y Proactividad

Pienso y busco alternativas viables para tomar decisiones en mi puesto de trabajo.

Busco nuevas ideas para incorporar a su puesto de trabajo y de esta manera mejorarlo.

Resuelvo algunos inconvenientes técnicos en su área de trabajo.

6. Dificultades en el Trabajo

Existe algunas dificultades al momento de realizar el trabajo por falta de conocimiento.

Se oculta cierta información entre compañeros que realizan su labor en diferentes áreas de trabajo.

La medición de cada una de las variables se realiza de acuerdo con la siguiente escala: Siempre: 1 Casi Siempre: 2 A veces: 3 Casi nunca: 4 Nunca: 5

Encuesta satisfacción laboral

Como se observa en la tabla 1, donde se considera la colaboración entre compañeros de trabajo, relación adecuada y participación respetuosa, se puede observar que el ambiente de trabajo, respeto y consideración entre compañeros de trabajo son positivos. Se llega a esa conclusión luego de verificar que la prevalencia de los resultados se concentra en las opciones Casi Siempre y Siempre.

Tabla 1
Relaciones Interpersonales

Siempre: 1 Casi Siempre: 2 A veces: 3 Casi nunca: 4 Nunca: 5

Preguntas	1	2	3	4	5
En el Camal Municipal existe un ambiente de colaboración entre compañeros de trabajo.	13	50	6	9	2
La relación que existe entre el administrador y el equipo de trabajo es la adecuada.	23	39	8	6	4
Es participe de las actividades grupales con sus compañeros de trabajo y/u otras áreas.	70	10	0	0	0
En su trabajo se respeta y se toma en consideración las fechas límites en el cumplimiento de las actividades.	65	8	4	2	1

Así también en la tabla 2, donde se considera preguntas de satisfacción laboral, se refleja que en su mayoría están de acuerdo que tanto su salud mental como el reconocimiento de su trabajo es valorado.

Tabla 2
Grado de satisfacción laboral

Siempre: 1 Casi Siempre: 2 A veces: 3 Casi nunca: 4 Nunca: 5

Grado de satisfacción laboral					
Considera usted que en su área de trabajo se encuentra física y mentalmente saludable.	57	3	8	4	8
En su puesto de trabajo se siente aceptado y valorado por sus compañeros.	46	11	4	16	3
En su trabajo se reconoce o se da crédito a los trabajadores que realizan un buen desempeño laboral, para el logro de los objetivos institucionales.	10	50	7	8	5
El horario de trabajo es de su agrado.	72	6	2	0	0

En la tabla 3 se evidencian los resultados de la comunicación entre compañeros y jefe inmediato y se observa que es positivo este parámetro, es así que su lenguaje es entendible y esta presto su jefe inmediato a proponer cambios.

Tabla 3
La Comunicación

Siempre: 1 Casi Siempre: 2 A veces: 3 Casi nunca: 4 Nunca: 5

La Comunicación					
Su jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.	74	6	0	0	0
Existe una correcta y clara comunicación entre diferentes áreas del Camal Municipal.	72	4	2	1	1
Se oculta cierta información entre compañeros que realizan su labor en diferentes áreas de trabajo.	56	12	4	5	3
Los jefes inmediatos utilizan un lenguaje que es entendible para dirigirse a los trabajadores.	62	12	3	2	1

En la tabla 4 en cambio se evidencia que la toma de decisiones, guarda mucha relación entre compañeros, así como su jefe inmediato, existe una relación respetuosa tanto en los criterios de los trabajadores como en las decisiones de los trabajadores.

Tabla 4
Toma de decisiones

Siempre: 1 Casi Siempre: 2 A veces: 3 Casi nunca: 4 Nunca: 5

Toma de decisiones					
Los criterios de los trabajadores son considerados para una correcta toma de decisiones en el Camal Municipal.	68	4	6	1	1
Su jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo las decisiones que pueden afectar a todos.	52	12	7	4	5
Pienso y busco alternativas viables para tomar decisiones en mi puesto de trabajo.	48	26	2	3	1
Las decisiones que toma el Alcalde, puedes ser de gran impacto en el rendimiento laboral de los trabajadores.	69	9	1	1	0

En la tabla 5 se aborda el desempeño laboral, que es considerado positivo, ya que tanto

trabajadores como jefe inmediato son capaces de incorporar ideas, resolución de conflictos y dificultades en el desempeño laboral.

Tabla 5
Rendimiento laboral

Siempre: 1 Casi Siempre: 2 A veces: 3 Casi nunca: 4 Nunca: 5

Rendimiento Laboral					
Busco nuevas ideas para incorporar a su puesto de trabajo y de esta manera mejorarlo.	54	13	7	4	2
Resuelvo algunos inconvenientes técnicos en su área de trabajo.	40	32	6	1	1
Se incentiva con un reconocimiento individual al desempeño laboral.	25	14	13	20	8
Existe algunas dificultades al momento de realizar el trabajo por falta de conocimiento.	60	13	6	1	0

Finalmente, en la tabla 6 se enfoca en las competencias laborales donde existe una relación respetuosa, apoyo entre compañeros y una adecuada capacitación está acorde a mejorar las capacidades profesionales de los trabajadores.

Tabla 6
Competencias laborales

Siempre: 1 Casi Siempre: 2 A veces: 3 Casi nunca: 4 Nunca: 5

Competencias Laborales					
Organiza su jornada laboral para el desarrollo de sus actividades.	8	13	32	20	7
Cuenta con el apoyo de sus compañeros de trabajo para realizar su labor.	76	4	0	0	0
Existen cursos de capacitación que mejoren las competencias profesionales en el trabajo.	41	8	4	22	5
Su jefe inmediato busca estimular el trabajo y se preocupa por el desarrollo profesional y personal.	72	6	2	0	0

En la aplicación de la segunda encuesta, se obtienen los siguientes resultados:

Encuesta clima laboral

Como se observa en la tabla 7, donde se considera la relación con el jefe inmediato, así como su liderazgo y la relación entre compañeros y la comunicación interna son positivos.

Tabla 7

Relación con el jefe inmediato

Siempre: 1 Casi Siempre: 2 A veces: 3 Casi nunca: 4 Nunca: 5

Preguntas	1	2	3	4	5
Existe liderazgo por parte de los jefes inmediatos.	15	59	6	0	0
Su jefe inmediato reconoce el esfuerzo que realiza en el cumplimiento de sus actividades.	21	44	10	2	3
Existe equidad en el trato y distribución de las responsabilidades y tareas.	2	35	39	4	0
Cree usted que el Camal Municipal, existe una buena comunicación interna entre los colaboradores de cada departamento.	44	20	15	1	0

Así también en la tabla 8, donde se considera preguntas de cooperación, compromiso en el trabajo y las condiciones ambientales no representan riesgo para la salud, se refleja que en su mayoría están de acuerdo que son valorados afirmativamente.

Tabla 8

Cooperación y compromiso en el trabajo

Siempre: 1 Casi Siempre: 2 A veces: 3 Casi nunca: 4 Nunca: 5

Preguntas					
Existe un ambiente de cooperación entre compañeros	15	36	14	13	2
Se toman en cuenta las sugerencias e iniciativas personales.	11	50	8	10	1
Existe compromiso en su equipo de trabajo para alcanzar las metas establecidas.	16	53	9	2	0
Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas y no representan riesgos para la salud.	39	30	8	2	1

En la tabla 9 se evidencia los resultados de las herramientas necesarias para desempeñar correctamente su trabajo, así como los insumos necesarios y se observa que es positivo este parámetro, es así que se estimula también su capacitación profesional.

Tabla 9

Herramientas e insumos para desarrollar el trabajo

Siempre: 1 Casi Siempre: 2 A veces: 3 Casi nunca: 4 Nunca: 5

Preguntas					
Las áreas de trabajo cuentan con los equipos e insumos necesarios para el desarrollo de sus funciones.	47	31	2	0	0
La institución se preocupa o estimula su capacitación para la actualización profesional.	0	59	21	0	0
En el trabajo, siempre hay un espíritu de ayuda y colaboración.	2	65	13	0	0
Cuenta con las herramientas necesarias para realizar su trabajo.	1	20	52	7	0

En la tabla 10 en cambio se evidencia que se siente seguro y motivado en su lugar de trabajo, de manera que pueda desempeñarse eficientemente en su trabajo.

Tabla 10

Seguridad y motivación en el trabajo

Siempre: 1 Casi Siempre: 2 A veces: 3 Casi nunca: 4 Nunca: 5

Preguntas					
Se siente motivado y respaldado por su equipo de trabajo.	3	74	3	0	0
Cree que la empresa le permite desarrollarse profesionalmente.	6	37	36	1	0
La comunicación con su jefe inmediato es frecuente.	75	5	0	0	0
Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo.	34	41	5	0	0

En la tabla 11 se aborda el desempeño laboral, que es considerado positivo, ya que tanto trabajadores como jefe inmediato son capaces de incorporar ideas, resolución de conflictos y dificultades en el desempeño laboral.

Tabla 11
Desempeño laboral

Siempre: 1 Casi Siempre: 2 A veces: 3 Casi nunca: 4 Nunca: 5

Preguntas					
Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.	66	14	0	0	0
Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	4	39	37	0	0
Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional.	11	18	14	22	15
Mi jefe inmediato me motiva cumplir con mi trabajo de la manera que considere mejor.	11	54	9	5	1

Formulación del modelo de correlación

La Distribución de Probabilidad Acumulada, diseñada para la correlación de ambas variables, para un modelo logístico ordinal con J categorías, las probabilidades se modelan como:

$$\text{logit}(P(Y \leq j)) = \theta_j + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

Donde:

$P(Y \leq j)$: Probabilidad acumulativa hasta la categoría j.

θ : Interceptos específicos de cada categoría.

β_k : Coeficientes asociados con las variables independientes (X_k).

Las variables independientes son:

Relaciones Interpersonales (X_1)

Reconocimiento y Motivación (X_2)

Condiciones de Trabajo (X_3)

Comunicación y Toma de Decisiones (X_4)

Autonomía y Proactividad (X_5)

Como modelo resultante, el impacto que se genere sobre cada una de las categorías establecidas en Clima Laboral, dependerá

estadísticamente del grado de afectación que se genere en el nivel resultante de Satisfacción Laboral, acorde a la valoración y puntuación obtenida de la percepción de los empleados, medido en las encuestas.

Para cada categoría Y:

Logit de Bajo vs. Medio y Alto:

$$\text{logit}(P(Y \leq \text{Bajo})) = -7.963693 + 0.0477X_1 + 0.0204X_2 + 0.1378X_3 + 0.7129X_4 - 0.0457X_5$$

Logit de Medio vs. Alto:

$$\text{logit}(P(Y \leq \text{Medio})) = 2.961843 + 0.0477X_1 + 0.0204X_2 + 0.1378X_3 + 0.7129X_4 - 0.0457X_5$$

Con base en los resultados presentados, en la tabla 12, se muestra algunas propuestas orientadas a dar respuesta a los resultados enfocados en la tabulación del instrumento de evaluación, para lo cual se propone lo siguiente:

Tabla 12
Estrategias enfocadas a mejorar el clima laboral entre trabajadores del Camal Municipal Riobamba

Estrategia	Objetivo	Meta
Implementar mayor cantidad de cursos de capacitación.	Evitar en lo posible que los puestos de trabajo sean rotativos, gracias a la implementación de cursos de capacitación para mejorar las habilidades de los trabajadores.	Proveer de cursos a los trabajadores del Camal Municipal, con el fin de que puedan desempeñarse en los diferentes frentes de trabajo, de manera que cada uno brinde calidad de servicio en su puesto.
Crear planes de motivación	Fomentar técnicas de motivación con el fin de que los trabajadores reconozcan que su trabajo es importante	Tener trabajadores que se sientan a gusto en su lugar de trabajo, ya que si se siente bien su rendimiento será superior, así como el cumplimiento de metas y objetivos implementados por el Camal Municipal.
Fomentar la inclusión de criterios de los trabajadores	Analizar las recomendaciones y sugerencias de los trabajadores en la toma de decisiones	Analizar las alternativas planteadas de manera que brinde beneficioso corto y largo plazo.
Impulsar convenios con instituciones privadas para obtener mayor beneficio	Realizar convenios con empresas privadas, con la finalidad de obtener mayores beneficios económicos	Mejorar los términos y condiciones de los convenios de tal manera que el Camal Municipal obtenga mayor beneficio.
Premiación a los mejores trabajadores de cada área.	Reconocer el gran labor que a diario realizan de tal manera que sea considerado sus logros.	Mejorar el equipo de trabajo por medio del reconocimiento, charlas y juegos recreacionales, de tal forma que mejore el ambiente laboral

Discusión

La discusión se enfoca en dos aspectos puntuales; en primer lugar, lo referido la sistematización de criterios de los autores sobre la satisfacción laboral y el clima laboral, y en segundo lugar el contraste con los resultados obtenidos en la investigación. En tal sentido, según Chico (2012), las consecuencias comportamentales que se derivan del estrés, implican cambios en la productividad, ausentismo y rotación, así como la adopción de ciertos desórdenes alimenticios, como tabaquismo, alto consumo de alcohol, alteraciones del sueño o apneas del

sueño. Existen ciertos estudios que sugieren una intrincada relación entre el estrés y el desempeño en las organizaciones.

Así también Rincon (2011) expresa que el estrés laboral produce daños en el trabajador a nivel físico y mental, pero el estrés es necesario para la vida, un nivel adecuado de estrés estimula a las personas para conseguir metas y mejorar las habilidades, por el contrario, su ausencia total, es incompatible con la vida de una persona. Desde el punto de vista conceptual cabe señalar que el clima laboral es uno de los componente esenciales de la satisfacción laboral, y se centra en identificar los acontecimientos diarios que involucran a los colaboradores, mientras que la variable de satisfacción laboral busca interactuar con los empleados para determinar si se sienten a gusto o insatisfechos en el desempeño de sus funciones o actividades encomendadas.

Según Guim y Rodríguez (2018), el clima laboral ha adquirido una importancia fundamental tanto para la organización como para los colaboradores, ya que ambos deben gestionar las condiciones de trabajo. Es esencial fomentar el bienestar de las personas y asegurar la salud ocupacional, lo que a su vez refuerza las políticas de mejora, dirigidas al talento humano. En su investigación Kumar (2022), sostiene que las organizaciones hoy en día, buscan mejorar su clima laboral con el fin de que el desempeño de sus trabajadores se vea potenciado y, así, ser competidores más atractivos en el mercado; además, considera que un personal satisfecho y enfocado en su centro de labores, favorece el éxito de la organización. Con esta base, la correlación entre el clima laboral y la satisfacción organizacional, promoverá impactos en la dimensión de bienestar en los colaboradores.

El clima laboral hace referencia al ambiente de trabajo en una organización, el mismo que tiene influencia directa en la conducta y comportamiento del personal, sin embargo, también se vincula con el rendimiento, la productividad y la satisfacción dentro del ambiente de trabajo. Así también Drucker (1999) menciona que el clima organizacional ha sido uno de los principales temas empleados para analizar

las dimensiones del entorno organizacional y este a su vez está determinado por estrategias, procedimientos, medio físico y psicológico, propiedades que poseen los trabajadores.

Lo dicho por los autores coincide en general con los resultados de nuestra investigación, donde al analizar cada uno de los factores que incide en la satisfacción laboral y el clima laboral, se pudo establecer que la correlación de ambas variables se aprecia también en el Camal Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Riobamba, donde se pudo determinar que el ambiente laboral es una variable considerablemente importante, ya que influye sobre el bienestar de los empleados mientras no se vea afectada la satisfacción laboral del trabajador.

En la medida que apliquen e implementen acciones organizacionales para fortalecer cada componente de la dimensión “Satisfacción laboral” de los empleados del Camal Metropolitano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Riobamba, su impacto en la dimensión “Clima Laboral”, se verá afectado porcentualmente a través de los siguientes coeficientes para una Distribución de Probabilidad Acumulada:

Relaciones Interpersonales (0.04770 ; 4,7%): La aplicación de estrategias de mejora en este componente, incrementa ligeramente la probabilidad de pertenecer a una categoría más alta de cualquier categoría del Clima Laboral.

Reconocimiento y Motivación (0.02040 ; 2,04%): La aplicación de estrategias de mejora en este componente, determina un débil incremento en la afectación de una categoría más alta del Clima Laboral.

Condiciones de Trabajo (0.13780 ; 13,8%): La aplicación de estrategias de mejora en este componente, tiene un efecto positivo moderado en cualquier categoría de la dimensión de Clima Laboral.

Comunicación y Decisiones (0.71290 ; 71,3%): La aplicación de estrategias de

mejora en este componente, tiene un efecto positivo en cualquier dimensión de la categoría de la dimensión de Clima Laboral. Con base a los resultados de encuesta obtenidos, la decisión de incrementar los estándares de Clima Laboral dependerán principalmente del plan organizacional enfocado a fortalecer la comunicación y decisiones de los procesos internos de la entidad.

Autonomía y Proactividad (-0.0457 ; -4,6%): La aplicación de estrategias de mejora en este componente, disminuye la probabilidad de fortalecer cualquier categoría de la dimensión de Clima Laboral.

En definitiva, el principal resultado es que las dimensiones de la satisfacción laboral y el clima laboral que mayor incidencia tienen en la entidad son las de toma de decisiones y comunicación, por lo que se sugiere implementar mejoras en ambos casos para garantizar de mejor manera el desempeño de los trabajadores operativos y administrativos en un clima laboral satisfactorio. Ello con base en la interpretación de los coeficientes que se realiza a continuación.

Conclusiones

En la actualidad el clima laboral, se ha convertido en un problema significativo en el ámbito socioeconómico, por lo tanto, en esta investigación se evidencia el impacto positivo que presenta el entorno laboral, así como la satisfacción de los trabajadores. Como bien se conoce el clima laboral afecta en el desempeño diario, así como en la eficiencia del trabajo. Es fundamental llevar a cabo alternativas viables en busca de solucionar este problema como: creación de ambientes laborales positivos donde los trabajadores se sientan seguros y reciban apoyo de sus jefes inmediatos. Todo esto con la finalidad de mantener un clima laboral óptimo, reduciendo el estrés y facilitando el cumplimiento de objetivos y metas establecidos.

En esta investigación se determinó que la categoría más relevante que vincula a la dimensión de clima laboral con el desempeño en el Camal Municipal de del Gobierno

Autónomo Descentralizado de Riobamba, es la de Comunicación y Toma de Decisiones. En la medida que se adopten estrategias de mejoramiento en cada componente de esta categoría, los niveles de Clima Laboral incrementarán sus resultados. Además, a partir de la encuesta aplicada a los trabajadores, se evidencia que la gestión empleada es positiva, ya que más del 65% de los trabajadores afirma estar satisfecho en su ambiente de trabajo.

Con el diagnóstico realizado a partir de la encuesta se propone realizar estrategias encaminadas al fortalecimiento del clima laboral del Camal Municipal, así como a mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores y de esta forma alcanzar un desempeño laboral óptimo.

Referencias

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos; Capital humano de las organizaciones*. (8va Edición). <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Chico, B. (2012). *Estres laboral y consecuencias físicas y psicológicas*. http://www.expreso.ec/actualidad/en-ecuador-el-10-de-la-poblacion-tiene-estrFEGR_3645226.
- Drucker, P. (1999). *La sociedad Post-Capitalista*. Colombia: Grupo Editorial Norma. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1733385](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1733385)
- Drucker, P. (1999). *Productividad del trabajador del conocimiento el mayor desafío*. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1733385](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1733385)
- Fiallo, D. A. (2015). El clima organizacional dentro de un empresa. *REvista CE: Contribuciones a La Economía*, 1234. <https://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- Guadalupe, J., Estrada, S., Cristóbal, J., y Pupo, G. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. *ACIMED*, 20(4), 67–75. <http://scielo.sld.cu67>
- Guim, P., y Rodríguez, A. (2018). *La importancia de la satisfacción y clima laboral en las empresas*. Observatorio de la Economía Latinoamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México, D.F: MacGraw-Hill.
- Kumar, A. (2022). *Investigation the relationship between organizational climate, employee welfare and employee satisfaction*. NeuroQuantology.
- Marín, A. (1992). *Sociología de la empresa*. Madrid: Ibérico Europea de Ediciones.
- Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Educación.
- Pastor, A. (2018). *Clima y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Peña, H. (2018). *Clima Organizacional. Una construcción personalizada del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial*. Portal de libros. <http://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/view/4/13/150-1>
- Rincon, C. (2011). *Estres laboral, sensibilidad emocional y salud personal*. Madrid, España: Ediciones Parainfo.
- Robbins, S. (1993). *Comportamiento organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall.