



*Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados del
GAD municipal del Cantón Chimbo*

*Impact of the organizational climate on the job satisfaction of the employees of
the municipal GAD of the Chimbo Canton*

*Impacto do clima organizacional na satisfação profissional dos funcionários do
GAD municipal do Cantão de Chimbo*

Jessica Ernestina Durán Delgado ^I
jessica.duran@ueb.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-3740-1601>

Hernán Arturo Rojas Sánchez ^{II}
arojas@ueb.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-5357-158>

Verónica del Carmen Arguello Delgado ^{III}
varguello@ueb.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-9158-6830>

Correspondencia: jessica.duran@ueb.edu.ec

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 05 de enero de 2024 * **Aceptado:** 22 de enero de 2024 * **Publicado:** 25 de febrero de 2024

- I. Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador.
- II. Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador.
- III. Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador.

Resumen

El objetivo de este artículo fue analizar el Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados del GAD municipal del Cantón Chimbo para obtener el conocimiento de los factores que intervinieren en el desempeño de sus funciones, por esa razón, se realizó la revisión de fuentes documentales inherentes a la temática a fin de llegar a conclusiones sobre este aspecto. Se ha encontrado que las organizaciones a nivel general suelen enfrentar problemáticas diversas que intervienen en el desempeño laboral que en gran medida son ocasionadas por problemas internos en los individuos que forman parte de estos organismos, uno de los principales problemas es la falta de satisfacción laboral, la cual inhabilita el desarrollo de un trabajo creativo e innovador, el trabajo es un concepto cubierto principalmente por ciertas disciplinas entre ellos recursos humanos y la economía.

Palabras Clave: clima organizacional; satisfacción laboral; empleados; Chimbo.

Abstract

The objective of this article was to analyze the Impact of the organizational climate on the job satisfaction of the employees of the municipal GAD of the Chimbo Canton to obtain knowledge of the factors that intervene in the performance of their functions, for that reason, the review of documentary sources inherent to the subject in order to reach conclusions on this aspect. It has been found that organizations at a general level usually face various problems that intervene in job performance that are largely caused by internal problems in the individuals who are part of these organizations, one of the main problems is the lack of job satisfaction, which disables the development of creative and innovative work, work is a concept covered mainly by certain disciplines including human resources and economics.

Keywords: organizational climate; work satisfaction; employees; Chimbo.

Resumo

O objetivo deste artigo foi analisar o Impacto do clima organizacional na satisfação profissional dos funcionários do GAD municipal do Cantão de Chimbo para obter conhecimento dos fatores que intervêm no desempenho de suas funções, por isso, a revisão de fontes documentais inerentes ao tema para chegar a conclusões sobre este aspecto. Verificou-se que as organizações a nível geral enfrentam normalmente vários problemas que intervêm no desempenho profissional que são em

grande parte causados por problemas internos dos indivíduos que fazem parte dessas organizações, um dos principais problemas é a falta de satisfação no trabalho, o que incapacita Para o desenvolvimento de trabalho criativo e inovador, o trabalho é um conceito abrangido principalmente por certas disciplinas, incluindo recursos humanos e economia.

Palavras-chave: clima organizacional; satisfação no trabalho; funcionários; Chimbo.

Introducción

En este momento, las variables, clima organizacional y satisfacción laboral asisten a una serie de transformaciones, las cuales están enlazadas en gran medida a los procesos ocasionados por la globalización. Según (Pedraza, 2018) Es de vital importancia que las empresas le den un tiempo y espacio a los trabajadores, que les indiquen el valor que poseen para la organización, fomentando de esta manera una cultura organizacional de justicia y equidad

Desde esta perspectiva (Alfaro, 2019) mediante el clima de una empresa se puede conocer cuáles son los logros que ha alcanzado la organización, además se puede evaluar el desempeño de los trabajadores. Asimismo, indica que el desempeño de los trabajadores en algunas empresas o entidades son el conjunto o representan determinadas características de índole individual y que al mismo tiempo corresponden a variables externas, es decir, las actitudes que tienen que ver con el aspecto laboral de los trabajadores tienen un nivel de afectación considerando diversas características a nivel organizacional y en aspectos sociales que conforman el ambiente de trabajo. Además, para (Borja, 2021) el clima organizacional no solo está formado por la estructura de la organización, también está compuesto por la conducta, los comportamientos colectivos y personales y el manejo del lenguaje. Estos nos facilitan a identificar las motivaciones y satisfacciones de cada subordinado. Por otro lado, el clima organizacional se puede definir como aquella manera en que los trabajadores o colaboradores perciben de forma individual y conjunta su organización, su misión, sus objetivos y propósitos; es decir; el clima organizativo o también denominado clima organizacional representa el conjunto de aquellos aspectos sociales que estructuran los aspectos laborales que rodean a un trabajador o empleado.

Ahora bien, desde su origen la administración pública se ha visto afectada en la relación laboral debido a numerosos factores que causan la insatisfacción de los empleados. Por tal razón, al pasar de los años en el Ecuador se han suscitado diferentes problemáticas que hacen énfasis a la incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción de los empleados estatales, hechos que de

alguna u otra manera se ven reflejados en el clima laboral, el cual es uno de los componentes más influyentes en el desarrollo permanente de las mismas, para esto, es necesario que se exterioricen elementos influyentes que ayuden a expresar la comprensibilidad y compromiso institucional en cada uno de los colaboradores..

Sin embargo, en el sector público donde sobresale la existencia de factores que afectan indiscutiblemente el desarrollo del ambiente laboral, los estilos de dirección ocasionan asiduamente la rotación de los directivos, lo que equivale a los diferentes planes, proyectos y programas establecidos inicialmente en las empresas (González,2021, pág. 10). La poca confianza entre los miembros origina divisionismo entre los trabajadores, ocasionando a corto y mediano plazo el deterioro de las relaciones en el ambiente laboral.

Realizar estos estudios dentro de una organización permitirá conocer los procesos que se llevan a cabo para la consecución de metas, e incidir con alternativas de solución que lleven a una correcta gestión administrativa que le conceda un manejo racional de tareas, esfuerzos y recursos, ya sean tecnológicos, humanos, económicos y materiales.

En tal sentido, el objetivo del presente artículo de investigación tiene por objetivo describir el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del GAD

Desarrollo

Es de suma importancia determinar el clima en una empresa para que el directivo identifique cuales son los factores sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones, además para saber de dónde deriva el problema, de insatisfacción o estrés que hacen que los trabajadores tengan actitudes dañinas frente a la empresa (Lopez & Rojo, 2018)

Ahora bien, el clima organización también se relaciona, particularmente, en lo que se pueda distinguir de manera directa en el entorno laboral de un lugar de trabajo o área funcional. Todo tipo de organización requiere un clima organizacional que se pueda catalogar como positivo para que de esa manera se pueda incidir favorablemente en variables como la motivación del trabajador o la productiva de los productores; es decir, que tenga como efecto relevante al incrementar el ánimo para que las tareas se realicen de la manera más eficiente y eficaz. Por lo tanto, se puede establecer que, si cualquier empresa presenta un entorno positivo y con un clima laboral adecuado, automáticamente, se estaría teniendo resultados positivos en el rendimiento de los trabajadores, disminuyendo el movimiento laboral (Diaz, 2021).

En concordancia con ello, el clima organizacional es de suma significación para las instituciones, esto sucede porque buscan mejorar en el entorno de sus instituciones, con el propósito de lograr un aumento de la productividad sin sacrificar los recursos humanos (Carrasco, 2021) . Existen varios estudios sobre la relación entre el clima organizacional y sus consecuencias. Conceptos como la satisfacción laboral, la necesidad de logro, la afiliación y el poder, la eficacia global de la organización y el rendimiento individual son las variables dependientes y las consecuencias del clima organizacional; pero en el presente estudio se va a profundizar en su asociación con la satisfacción laboral

Para mejorar la satisfacción laboral existen elementos, uno de ellos es establecer mecanismos de comunicación que garanticen una comunicación horizontal para que los trabajadores se sientan atendidos; otro es ser flexible y saber adecuarse al mercado cambiante y a las necesidades que van manando dentro de la empresa; también se debe de suscitar relaciones positivas entre los empleados de la empresa; además ser claro y asegurarse que los trabajadores se sientan a gusto con el pago ofrecido por la empresa, así mismo brindarles nuevas oportunidades de crecimiento y formación profesional y finalmente realizar reconocimientos en público y hacer las correcciones necesarias en privado (Khun-Inkeeree, 2021)

Como señala Corichi et al. (2016) los diferentes factores que influyen en el ambiente laboral de una organización se conforman por cuestiones internas y externas a ellos siendo piezas claves para el éxito de una empresa, tal como se describen en la siguiente ilustración.

FACTORES	DEFINICIÓN
Liderazgo	El éxito de una organización depende fundamentalmente de la calidad del liderazgo, pues es el líder quien frecuentemente dirige hacia la consecución de metas.
Toma de decisiones	En muchas instituciones el proceso de toma de decisiones es de vital importancia para la productividad de la misma, esta implica un proceso en el que se escoge entre dos o más alternativas siempre con el deseo de llegar a la mejor solución.
Comunicación	Se considera que para mejorar un ambiente laboral de una institución es necesario estudiar el proceso de comunicación ya que un mejor entendimiento entre los integrantes mejorará la motivación y el compromiso.
Relaciones interpersonales	Son aquellas interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos como las interacciones que se establecen diariamente con los semejantes, llámense compañeros de trabajo, de oficina, entre otros.
Motivación	Determina la conducta en los miembros de una organización, por lo que resulta un factor importante para el beneficio de la misma, desarrollando la capacidad de provocar, mantener y dirigir.

Ilustración 1 Factores que influyen en el clima organizacional

Es importante considerar que, por alguna razón las organizaciones públicas y privadas están interesadas en conocer que factores influyen en las personas y los grupos de trabajo conformando un determinado clima organizacional. Lo que ocurre es que de la interpretación que los trabajadores hacen de su ambiente laboral, depende su comportamiento, en buena parte, es un determinante intangible de su productividad y de sus resultados (González y Gonzales,2010)

Se comprende que el papel de las organizaciones públicas son relevantes, tal como lo señala el Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo (2020) en cuanto a los GAD , definiéndolos como instituciones que conforman la organización territorial del Estado Ecuatoriano y están regulados por la Constitución de la República del Ecuador (Art. 238-241) y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización.

Es importante señalar que el servidor público al ser quien está al frente del uso de los recursos del estado es considerado un elemento importante dentro del ámbito público indistintamente del cargo que desempeñe, considerando que para que un servidor brinde un servicio de forma eficaz y eficiente debe estar en un lugar las posibilidades de salir adelante y desarrollarse como profesional.

Es por esto, que debe existir una constante relación entre los factores que brindan la satisfacción laboral y la realidad de cada servidor público presente en cada área de trabajo dentro del GAD , puesto que, de estos dependen los resultados de la institución.

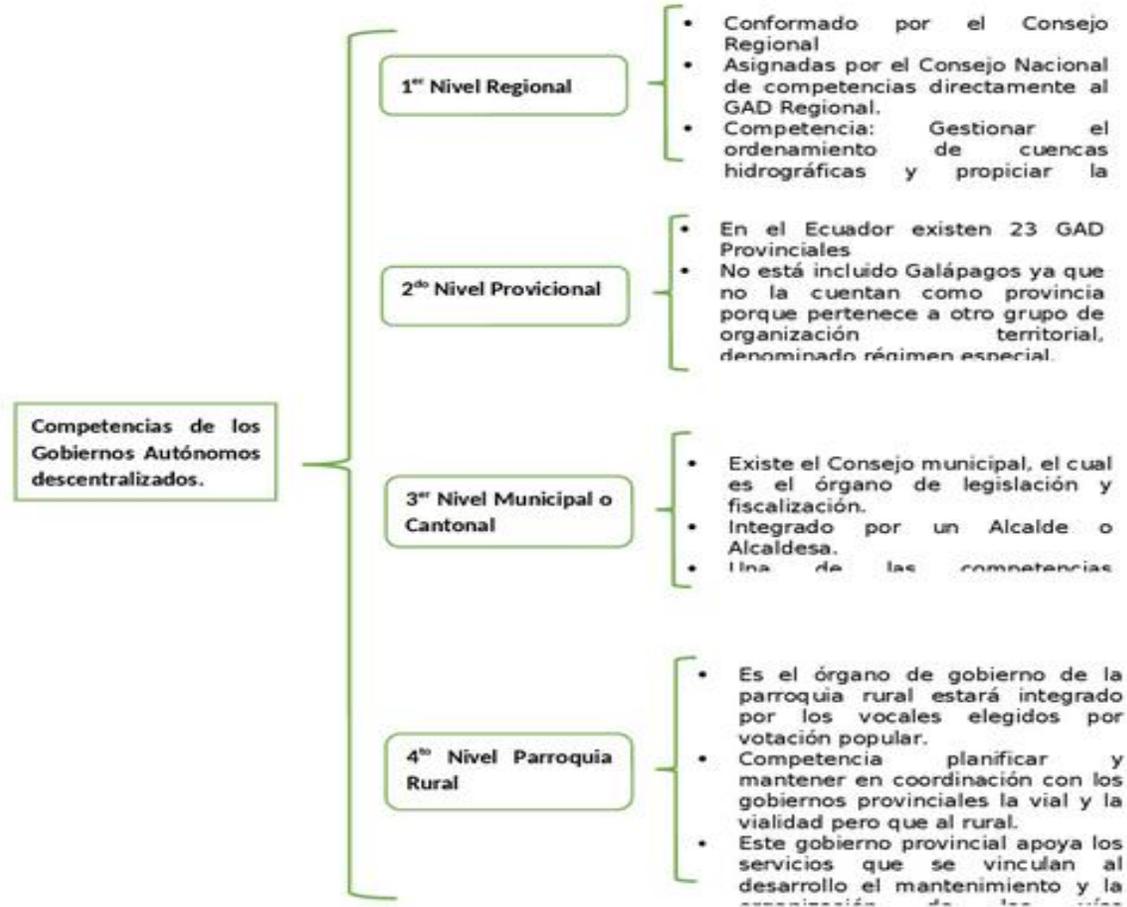


Ilustración 2 Distribución de los Niveles de Gobierno en Ecuador y sus competencias

Así mismo, los GAD tienen entre sus competencias, tal como se observó en la imagen anterior, la protección y promoción de la diversidad cultural y el respeto a sus espacios de generación e intercambio; la recuperación, preservación y desarrollo de la memoria social y el patrimonio cultural; la obtención de un hábitat seguro y saludable para los ciudadanos y la garantía de su derecho a la vivienda en el ámbito de sus respectivas competencias; el desarrollo planificado participativamente para transformar la realidad y el impulso de la economía popular y solidaria con el propósito de erradicar la pobreza, distribuir equitativamente los recursos y la riqueza, y alcanzar

el buen vivir; la generación de condiciones que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución a través de la creación y funcionamiento de sistemas de protección integral de sus habitantes (Gobierno Autónomo Descentralizado, 2020)

En línea con las ideas anteriores, gran parte de las organizaciones en Ecuador ya sean públicas o privadas alrededor del diez por ciento de las mismas no aplican acciones encaminadas a generar un buen ambiente laboral. Según (Brito & Pitre, 2020) Varias empresas atraviesan una serie de dificultades como: gestión administrativa clásica, inadecuado liderazgo, talento humano mal seleccionado, limitada capacitación del personal, ausencia de trabajo en equipo y deficiente comunicación, cuyas consecuencias han dado lugar a: incumplimiento de metas y objetivos, desmotivación del personal, alta rotación, baja productividad, escaso rendimiento y relaciones interpersonales conflictivas (Observatorio Regional , 2020) .

El contexto en estudio, tal como lo es en algunos cantonales en Ecuador, según (Morales & González, 2020) no es muy diferente, el clima organizacional en el gobierno autónomo descentralizado municipal se ve afectado, debido a diversos problemas como la escasa motivación que se brinda a los trabajadores, la desorganización de las actividades que se desarrollan en esta, además se presenta una limitada comunicación, las órdenes por parte de los jefes departamentales no son completamente claras, el desarrollo organizacional se ve ralentizado lo que conlleva a una deficiente administración siendo este un problema que afecta a toda la organización.

El indagar en las mejoras de la gestión del talento humano en los GAD permite cumplir con lo indicado el Código Orgánico Administrativo (Asamblea Nacional Constituyente. , 2017) en su artículo 2 se establece lo relativo a la gestión donde expresa que “las administraciones públicas deben satisfacer oportuna y adecuadamente las necesidades y expectativas de las personas, con criterios de objetividad y eficiencia, en el uso de los recursos públicos” (p.2). De igual manera el artículo 2 de la Ley Orgánica de Servicio Público (Asamblea Nacional Constituyente., 2010) referencia que el servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para conseguir de esta manera el mejoramiento, del Estado enfocado en gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Conclusiones

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados son aquellas entidades con competencias planificadoras en el ordenamiento territorial, y con autonomía financiera, política y jurídica. Las apreciaciones sobre el clima laboral y la satisfacción son importantes para brindar estabilidad laboral a los trabajadores de las instituciones municipales, tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que van a ocupar

Es por eso, que es importante señalar que en las entidades públicas se deben realizar habitualmente y de forma sistemática, estudios del clima organizacional, este diagnóstico se considera como un instrumento esencial para detectar puntos críticos y de esta forma poder corregir los factores y elementos que afectan a la motivación y desempeño laboral, permitiendo corregir problemas de servicio al usuario e implementar una buena imagen institucional

Por otra parte, los trabajadores tienen que divergir ante los posibles cambios que se suscitan dentro de la empresa, por eso, es necesario que se realicen evaluaciones constantes para evaluar el nivel de satisfacción laboral que tienen los servidores estatales y lograr así la ejecución de nuevos procesos de mejora continua.

Referencias

- Alfaro, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla 2019. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. .Repositorio de la UCV, <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500>.
- Asamblea Nacional Constituyente. . (2017). Por la que se crea el Código Orgánico Administrativo. Título I.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2010). Por la que se crea la Ley Orgánica del Servicio Público. <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/LOSEP.pdf>: Registro Oficial Suplemento 294. .
- Borja, J. (2021). Clima Organizacional. [Tesis de Pregrado, Corporación Universitaria Lasallista].
- Brito, C., & Pitre, R. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. . Información tecnológica, 8.
- Carrasco, G. (2021). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, Chimbote 2019. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV, . <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handl>.

- Diaz, G. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en tiempos COVID-19 IPRESS Centro de salud San Marcos, Cajamarca, 2021.[Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo. Repositorio de la UCV., <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.5>.
- Gobierno Autónomo Descentralizado. (2020). Procesos Gobernantes. Gobierno Autónomo Descentralizado, https://tosagua.gob.ec/lotaip%202020/ABRIL/Literal_a4-Metas_y_objetivos_unidades_administrativas.pdf.
- Khun-Inkeeree, H. (2021). Working on Primary School Teachers' Preconceptions of Organizational Climate and Job Satisfaction. . Revista internacional de instrucción,, (pp 567-582). <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14333a> 14(3),.
- Lopez, M., & Rojo, W. (2018). Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Promart Nuevo Chimbote,. Chimbote: Repositorio de la UCV Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo.
- Morales, D., & González, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. Ambato-Ecuador: Tesis, Universidad Técnica de Ambato.
- Observatorio Regional . (2020). Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo. [https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/instituciones/gobiernos-autonomos-descentralizadosdeecuador#:~:text=Los%20Gobiernos%20Aut%C3%B3nomos%20Descentralizados%20\(GAD,Aut:](https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/instituciones/gobiernos-autonomos-descentralizadosdeecuador#:~:text=Los%20Gobiernos%20Aut%C3%B3nomos%20Descentralizados%20(GAD,Aut:) Observatorio Regional .
- Pedraza, N. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. . Revista Lasallista de investigación, https://www.researchgate.net/publication/328918148_Organizational_climate_and_its (pp 90 101).