

Organizational climate and staff job satisfaction, Faculty of Agricultural Engineering, Manabí Technical University.

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal, Facultad de Ingeniería Agrícola, Universidad Técnica de Manabí.

Autores:

Macías Pérez, Verónica Alexandra
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
Estudiante de la Maestría de Administración de Empresas, Instituto de Posgrado
Universidad Técnica de Manabí
Portoviejo – Ecuador



[Verónica.macias@utm.edu.ec](mailto:Veronica.macias@utm.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0003-4059-0271>

Arteaga Briones, Laura Alexandra
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
Docente de la Universidad Técnica de Manabí, Instituto de Posgrado
Portoviejo – Ecuador



Laura.arteaga@utm.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-9063-1484>

Citación/como citar este artículo: Macías, Verónica. y Arteaga, Laura. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal, Facultad de Ingeniería Agrícola, Universidad Técnica de Manabí. MQRInvestigar, 7(2), 81-99.
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.2.2023.81-99>

Fechas de recepción: 21-ENE-2023 aceptación: 27-MAR-2023 publicación: 15-JUN-2023



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

En el entorno empresarial actual, es relevante analizar aspectos en la gestión de capital humano, fundamentalmente porque las organizaciones logran sus objetivos y resultados por medio de sus empleados. Las organizaciones con un clima organizacional deficiente son propensas a presentar dificultades relacionadas con la satisfacción laboral de sus colaboradores. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: Analizar el clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral del personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola, Universidad Técnica de Manabí, Cantón Portoviejo, Provincia de Manabí. El tipo de investigación fue de campo con un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo. Tomando en consideración que, para la recolección de datos, se trabajó en la aplicación de una encuesta donde la población estuvo conformada por personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola de la Universidad Técnica de Manabí, situada en la parroquia Lodana del cantón Santa Ana, conformados por 17 docentes, 3 empleados administrativos y 6 obreros, para lo muestra se consideró a todo el personal (26 personas) a los cuales se les aplicó el instrumento (encuesta), en escala Likert, que previamente fue procesada para su validez.

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción laboral, motivación, trabajo.

Abstract

In the current business environment, it is relevant to analyze aspects of human capital management, mainly because organizations achieve their goals and results through their employees. Organizations with a poor organizational climate are likely to present difficulties related to the job satisfaction of their employees. The objective of this research work was: To analyze the organizational climate and its impact on the job satisfaction of the staff of the Faculty of Agricultural Engineering, Technical University of Manabí, Portoviejo Canton, Manabí Province. The type of research was field with a non-experimental design, with a quantitative approach. Taking into consideration that, for data collection, a survey was applied where the population was made up of personnel from the Faculty of Agricultural Engineering of the Technical University of Manabí, located in the Lodana parish of the Santa Ana canton, made up of by 17 teachers, 3 administrative employees and 6 workers, for the sample it was considered all the staff (26 people) to whom the instrument (survey) was applied, on a Likert scale, which was previously processed for its validity.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, motivation, work.

Introducción

Las entidades se caracterizan por estar sujetas a constantes críticas por parte de la opinión pública, por ello es importante cuidar el accionar de los colaboradores que desempeñan una labor determinada, siendo necesario tomar en cuenta la incidencia determinante en la satisfacción laboral. Son muchas las empresas donde no se emplean herramientas para estudiar el clima organizacional y desconocen que el clima organizacional forma parte importante de una entidad, convirtiéndose en uno de los temas más reconocidos y valorado por quienes asumen la responsabilidad de dirigir, requiriendo un conocimiento profundo de lo que significa crear un ambiente de trabajo idóneo para un buen desempeño laboral.

Por lo tanto, el clima organizacional lo podemos definir como el medio y la condición en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, que no aborda sólo la satisfacción del trabajador sin la productividad de la empresa. En todos los departamentos de una organización debe existir un clima organizacional agradable, porque todos estos procesos son engranajes que se ayudan unos a otros a alcanzar los objetivos, si una de las áreas de la empresa no está bien, empezará a afectar los procesos a nivel producción y emocional, desencadenando un deficiente clima organizacional.

En relación a lo anterior, el clima organizacional es aquella cualidad que perciben los miembros de una organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando causa satisfacción a las necesidades del individuo y desfavorable cuando no se logra satisfacer dichas necesidades (Chiavenato, 2009).

Conservar un buen clima organizacional es una necesidad que tienen las organizaciones tanto públicas como privadas. Esto nos permite analizar que la mano de obra de una empresa es de gran importancia porque mantener un buen clima organizacional y satisfacción laboral adecuada contribuye a que lo colaboradores sean productivos.

La satisfacción laboral es otro de los aspectos que genera atención e interés en los ambientes laborales, siendo el personal el mayor referente para que una empresa obtenga resultados positivos. Una persona con una óptima satisfacción laboral tiene sentimientos y actitudes positivas hacia este, en tanto que una persona insatisfecha los tiene negativos (Robbins y Judge, 2009).

En consecuencia, el factor humano es primordial para gestionar el clima organizacional porque este proporciona estrategias que ofrecen a los colaboradores estabilidad, bienestar, oportunidades y mejoramiento en la organización (Bravo et al., 2018), por ello se espera que las empresas brinden estabilidad y bienestar a los colaboradores para contribuir al desarrollo empresarial.

La Facultad de Ingeniería Agrícola se encuentra ubicada en el km. 2 de la Vía a Santa Ana Parroquia Lodana, en la actualidad cuenta con 3 empleados administrativos (LOSEP), 6 obreros (CÓDIGO DE TRABAJO) y 17 docentes; en este grupo laboral se ha observado algunas limitaciones que hacen que el clima organizacional no sea óptimo; el inconformismo o la realización del trabajo solo por la satisfacción monetaria y la falta de motivación repercute en el clima organizacional. Como principal efecto de no tratar el clima

organizacional está la desmotivación profesional y cómo influye en el beneficio del usuario. Estando conscientes de esto, ha surgido el interés por realizar un análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola de la Universidad Técnica de Manabí. Se plantea la siguiente interrogante: ¿Cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola?, estableciendo como el objetivo principal de este trabajo analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la entidad estudiada.

Clima organizacional

El clima organizacional está íntimamente relacionado con la motivación de los miembros de la organización. Cuando la motivación entre los participantes es elevada, el clima organizacional tiende a ser elevado y a proporcionar relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre los participantes (Chiavenato, 2017, p.74).

Por otra parte, el ambiente laboral que existe en una empresa es la clave para un buen desempeño del empleado, asignar responsabilidad también representa una condición de igualdad para que el trabajador tenga autonomía y compromiso frente a la empresa; bajo este contexto un clima organizacional idóneo evita la existencia de disputas, creando familiaridad entre directivos y trabajadores (Vera y Suárez, 2018).

Otra de las definiciones del clima organizacional se basa en “una serie de percepciones globales por parte del individuo en lo concerniente a su organización. Estas percepciones globales reflejan la interacción que se da entre las características personales y las de la organización” (Peña, 2018, p.24), por lo que, el empleado que recibe trato positivo por parte de sus compañeros y directivos, experimentará una mayor satisfacción por las labores realizadas, siendo el perfeccionamiento una de las características en su desempeño, alcanzando un mayor sentido de pertenencia (Barría et al., 2021).

Peralta (2020) hace referencia sobre las siguientes características del clima organizacional:

- EL clima se refiere a las características del ambiente de la entidad en la que se desempeñan los miembros de esta. Estas características pueden ser internas o externas.
- La percepción de las características del clima organizacional es percibida por los miembros que se desempeñan en este medio ambiente, esto determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene percepciones diferentes del medio en el que se desenvuelve.
- Las características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una entidad a otra y de una sección a otra dentro de la misma empresa.

Existen muchos factores que repercuten en el desempeño de los miembros de una organización, toda organización está relacionada con su entorno, y en ese entorno se relacionan, desempeñan e interactúan los miembros de la entidad.

Salazar (2019) comenta que “son diversos los factores que están incluidos en el clima organizacional” (p.36), entre los principales encontramos:

Las relaciones interpersonales: son los vínculos que se establecen entre dos o más personas, basado en emociones y sentimientos hacia algo en común, por ejemplo: el gusto artístico, el interés por los negocios, el interés por conseguir objetivos laborales, entre otros.

La motivación personal: es la motivación o el impulso para lograr algo sin la supervisión de otros, podríamos decir que la motivación es el motor de nuestro accionar.

Ambiente laboral: es el factor del clima organizacional que tiene gran influencia en el desempeño y en la productividad del trabajador, cuando el ambiente laboral no es el adecuado puede ocasionar en el empleado un bajo rendimiento, lo cual repercute en las metas y objetivos establecidos en la empresa.

Comunicación organizacional: se puede describir como el proceso de producción, circulación y consumo de significados entre una organización y su público interno y externo.

Satisfacción Laboral

La percepción sobre la satisfacción laboral está mediada por las necesidades, valores y expectativas que tienen las personas, esta es una consecuencia de la experiencia laboral que tienen los empleados, por lo que se entiende que la satisfacción laboral ocupa un papel central al momento de observar las actitudes y conductas de las personas que practican que buscan la felicidad y el logro organizacional (Pecino et al., 2015).

Por otra parte, las empresas adoptan cambios generados por la tendencia que se da en el entorno, pero, pocas son las que implementan sistemas exclusivos para el talento humano que permita motivar a los empleados para que realicen de una mejor manera las actividades asignadas; estos sienten que su trabajo no es compensado y minimizan su productividad, ocasionando insatisfacción laboral (Bohórquez et al., 2020), por ello, algunas empresas tienen baja productividad, porque su talento humano no recibe la importancia necesaria, por ello la satisfacción laboral tiene que ser la causa de hechos que vayan más allá de la motivación de los colaboradores.

Por lo tanto, las organizaciones son dependientes de la actuación de su personal y el personal es dependiente de que las organizaciones les concedan las oportunidades para trabajar y desarrollarse en su carrera, considerando la necesidad de crear condiciones laborales favorables y satisfactorias para el trabajador y que esto sea retribuido a la empresa (Schein, 1982).

Maslow (1991) enunció en su teoría que para alcanzar el máximo nivel de consciencia y realizar el mayor potencial que se genera de la autorrealización, lo que el ser humano debe hacer es descubrir su verdadero potencial y su propósito en la vida para que pueda luchar por lo que quiere en su vida personal y laboral.

Por consiguiente, la satisfacción laboral repercute en la calidad de trabajo que se pueda realizar en una empresa, porque si el empleado no está satisfecho, no se desempeña de manera correcta, afectando la experiencia que este tenga con la empresa, porque creará una

percepción con un componente emocional que puede ser positivo o negativo y de esto depende muchas veces su permanencia en la empresa (Cernas et al., 2018).

En esa misma línea de investigación, la satisfacción laboral es un factor que hace actuar a las personas, generando actitudes que impactan en el desempeño del individuo y por ende en el clima organizacional, siendo indudable que la satisfacción laboral juega un papel determinante en el clima organizacional de las empresas, ya que lo colaboradores perciben el ambiente de trabajo y las acciones por parte de la organización a la que pertenecen, y son ellos lo que transmiten al cliente externo el ambiente de trabajo que los rodea, influyendo de forma positiva o negativa.

Furnham (2001) refiere que la satisfacción laboral está caracterizada por tres grupos:

- Las políticas y procedimientos organizacionales: donde se encuentran los sistemas de recompensa, estilos de supervisión y políticas empresariales para la toma de decisiones que influyen en el trabajador.
- Aspectos específicos del trabajo: se refiere a las cargas del trabajo, diagnóstico y desarrollo de las habilidades, así como a la variedad de actividades en el entorno laboral, empoderamiento y autonomía del colaborador, así como a la retroalimentación del desempeño.
- Características personales: son las características vinculadas al autoestima, tolerancia, manejo y niveles de estrés, así como los diferentes aspectos generales de la vida que enfrenta el trabajador.

Robbins (2004) también establece los siguientes factores que se deben considerar en la satisfacción laboral:

- Que sea un trabajo mentalmente desafiante.
- Que se obtenga una compensación económica justa.
- Que se cuente con condiciones adecuadas de trabajo.
- Que los pares y colegas brinden apoyo permanente.
- Que exista verdadera compatibilidad entre el trabajador y sus labores.

Se puede deducir, que cuando las organizaciones realizan una inversión para el desarrollo del talento humano para ir en pos de la búsqueda constante de la satisfacción laboral, este representa el camino para el logro de las metas y objetivos planteados por la empresa, porque están desarrollando una visión a largo plazo, donde el trabajo en equipo, el compromiso y la lealtad son aspectos relevantes para el ser humano, repercutiendo todo este proceso en el aumento de la rentabilidad y desarrollo de la empresa.

Materiales y métodos

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, debido a que se aplica una encuesta en la escala de Likert a la población objeto de estudio. Según Hernández Sampieri et al. (2014), El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. (p.4).

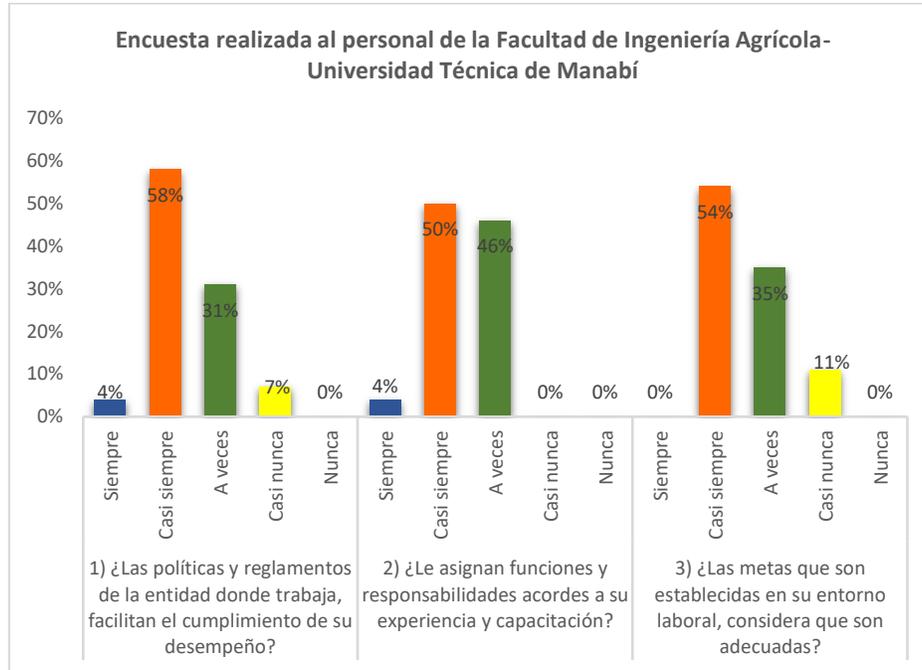
El tipo de investigación es de campo, porque se recolectó información con el cuestionario en la escala de Likert. Arias (2012), define a la investigación de campo como aquella que consiste en “la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos” (p.31). En esta investigación la población estará conformada por personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola de la Universidad Técnica de Manabí, situada en la parroquia Lodana del cantón Santa Ana, eso da un total de 17 docentes, 3 empleados administrativos y 6 obreros. La recolección de la información se hizo a través de un formulario google forms, donde los encuestados pudieron ingresar a responder en el tiempo más adecuado para ellos, Los resultados relevantes fueron tabulados y graficados en el programa Excell.

El diseño de investigación es no experimental y longitudinal. Hernández Sampieri et al. (2014), define al diseño no experimental a los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (p.152). Según Hernández Sampieri et al. (2014) define a los diseños longitudinales a los estudios que recaban datos en diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias acerca de la evolución del problema de investigación o fenómeno, sus causas y sus efectos (p.159).

Resultados

Ilustración 1

Encuesta realizada al personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola

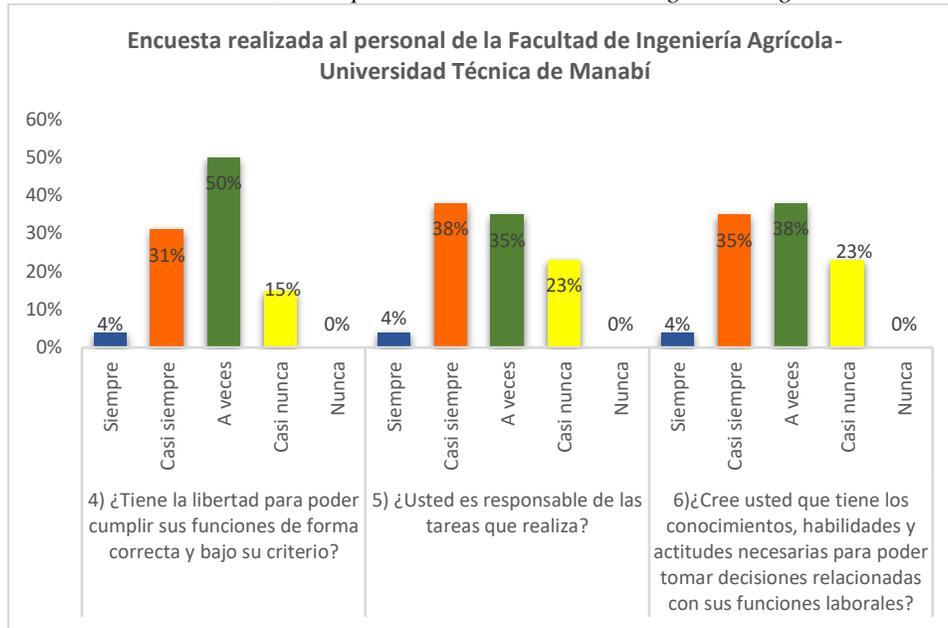


Nota. Encuesta realizada al personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola-UTM.

Elaborado por las autoras/adaptado del google forms.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 58% de los encuestados expresó que las políticas y reglamentos de la entidad casi siempre facilitan el cumplimiento de su desempeño; el 31% expresó que a veces. Al preguntar si les asignan funciones y responsabilidades acordes a su experiencia y capacitación, el 50% enunció que casi siempre y el 46% que a veces. En cuanto a las metas establecidas en el entorno laboral, el 54% de los colaboradores manifestó que casi siempre estas metas son adecuadas; el 35% refirió que a veces y el 11% consideró que casi nunca.

Ilustración 2
Encuesta realizada al personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola

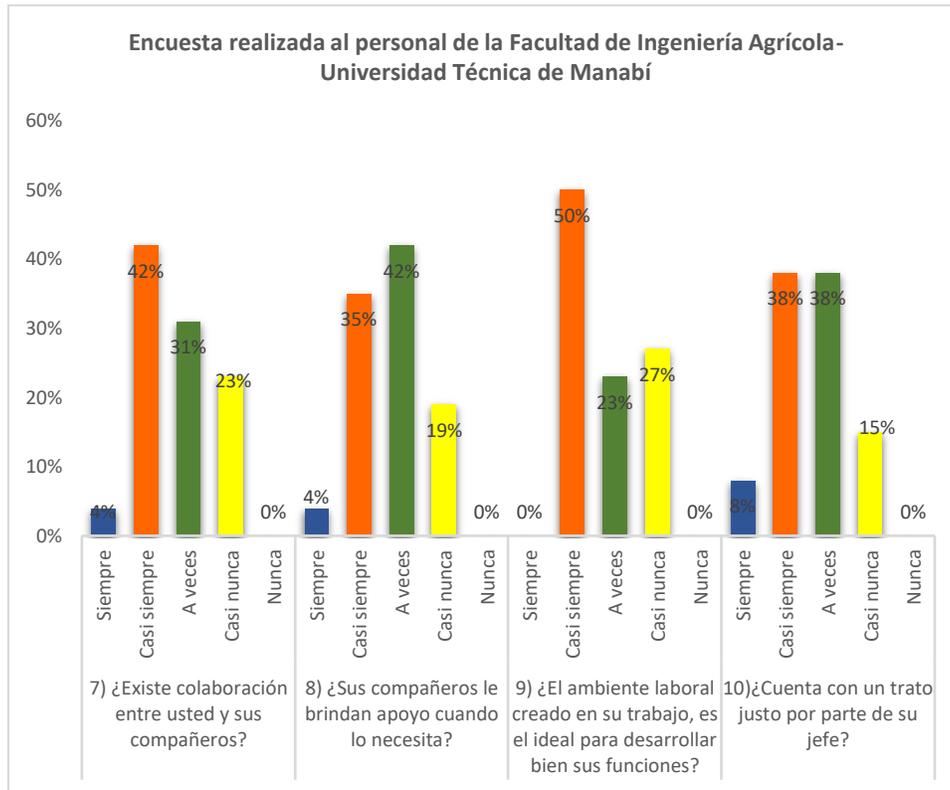


Nota. Encuesta realizada al personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola-UTM.
 Elaborado por las autoras/adaptado del google forms.

Cuando se les preguntó a los encuestados si tienen libertad para cumplir sus funciones de forma correcta y bajo su criterio, el 50% enunció que a veces; el 31% expresó que casi siempre; y el 15% opinó que casi nunca. El 38% de los encuestados comentó que casi siempre es responsable de las tareas que realiza; el 35% opinó que a veces y el 23% refirió que casi nunca. El 38% enunció que a veces cree que tiene los conocimientos y habilidades necesarias para tomar decisiones relacionadas con sus funciones laborales; el 35% estableció que casi siempre y el 23% casi nunca.

Ilustración 3

Encuesta realizada al personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola

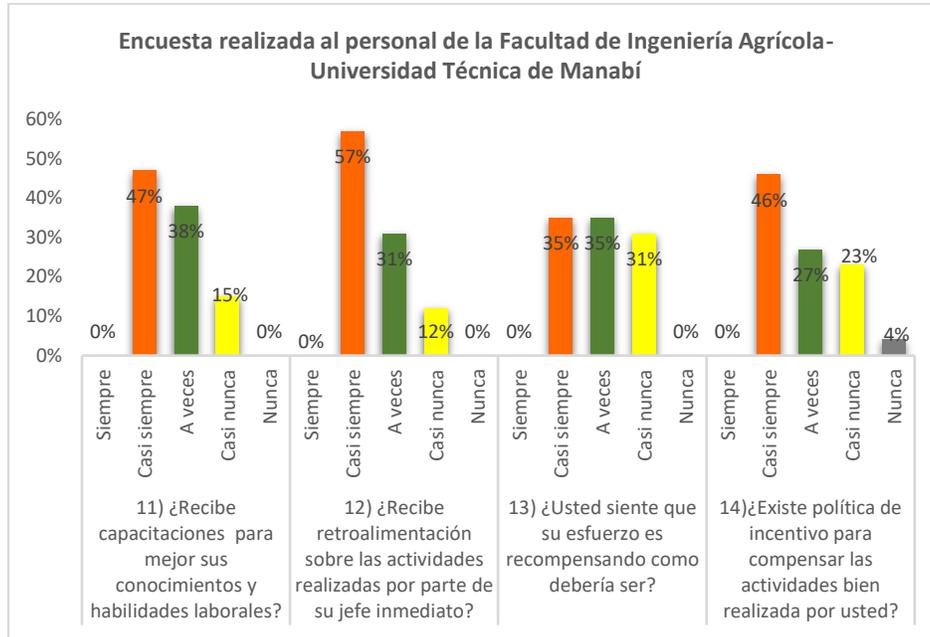


Nota. Encuesta realizada al personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola-UTM.
 Elaborado por las autoras/adaptado del google forms.

El 42% de los encuestados afirmó que casi siempre existe colaboración entre los compañeros; el 31% opinó que a veces y el 23% comentó que casi nunca. El 42% expresó que a veces sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesitan; el 35% enunció que casi siempre y el 19% consideró que casi nunca. El 50% indicó que casi siempre el ambiente laboral en su trabajo es el ideal para desarrollar bien sus funciones; el 27% comentó que casi nunca y el 23% opinó que a veces. El 38% de los encuestados expresó que casi siempre cuenta con un trato justo por parte de su jefe; el 38% opinó que a veces y el 15% opinó que casi nunca.

Ilustración 4

Encuesta realizada al personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola

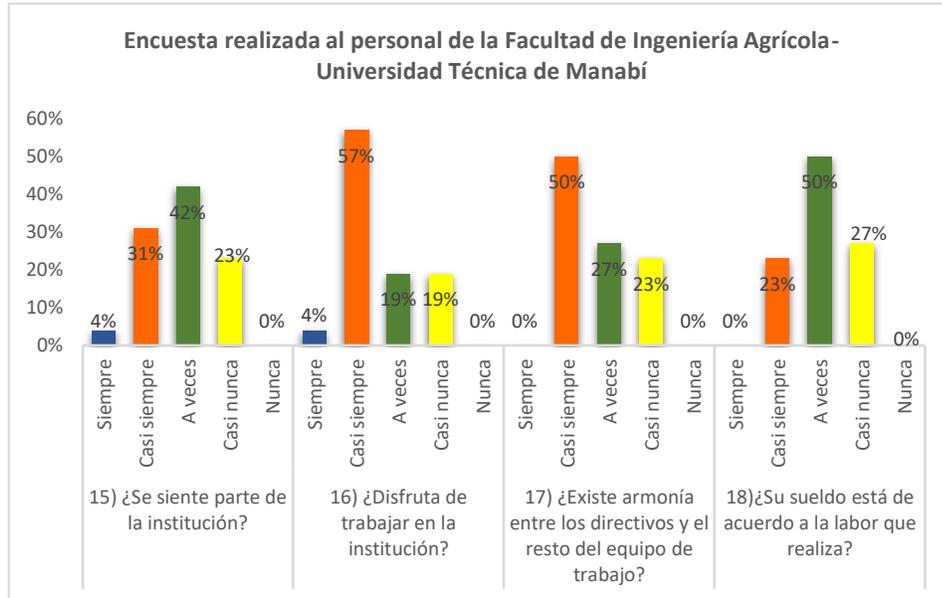


Nota. Encuesta realizada al personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola-UTM.
 Elaborado por las autoras/adaptado del google forms.

El 47% de los encuestados consideró que casi siempre reciben capacitaciones para mejorar sus conocimientos y habilidades; el 38% expresó que a veces y el 15% enunció que nunca. El 57% de los colaboradores afirmó que casi siempre reciben retroalimentación sobre sus actividades por parte del jefe inmediato; el 31% comentó que a veces y el 12% refirió que casi nunca. El 35% expresó que casi siempre siente que su esfuerzo es recompensado como tiene que ser; otro 35% indicó que a veces y el 31% declaró que casi nunca. El 46% de los encuestados comentó que casi siempre existen políticas de incentivo para compensar las actividades bien realizadas; el 27% enunció que a veces y el 23% consideró que casi nunca.

Ilustración 5

Encuesta realizada al personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola

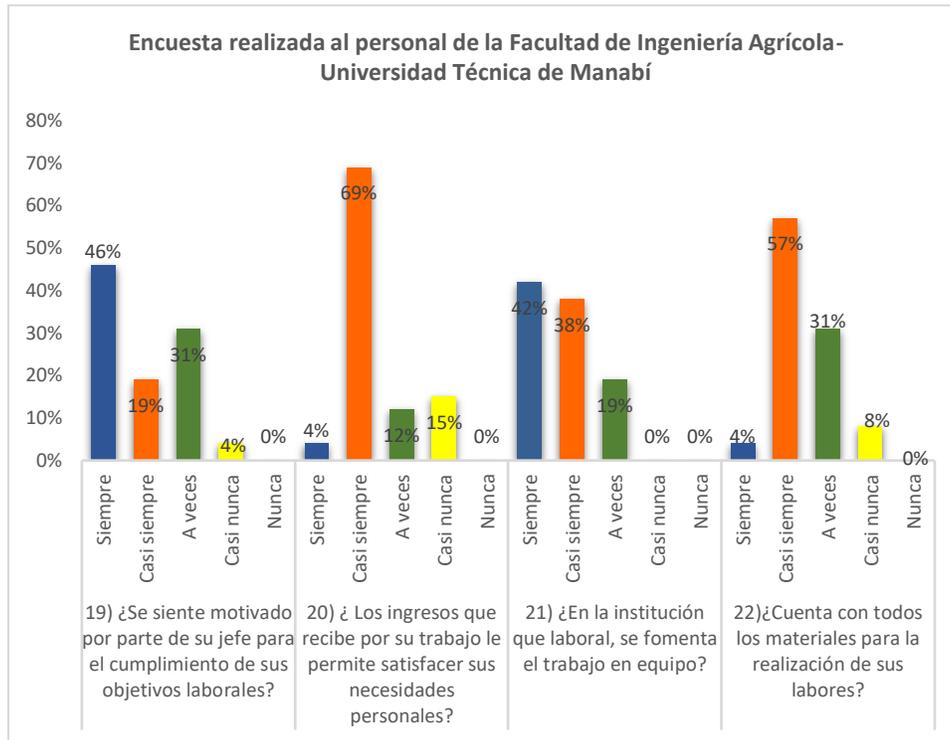


Nota. Encuesta realizada al personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola-UTM.
 Elaborado por las autoras/adaptado del google forms.

El 42% de los colaboradores afirmó que a veces se siente parte de la institución; el 31% opinó que casi siempre y el 23% enunció que casi nunca. El 57% disfruta de trabajar en la institución; el 19% refirió que a veces y otro 19% consideró que casi nunca. El 50% declaró que casi siempre existe armonía entre los directivos y el resto del equipo de trabajo; el 27% comentó que a veces y el 23% consideró que casi nunca. El 50% expresó que a veces su sueldo está acorde a la labor que realiza; el 27% comentó que casi nunca y el 23% refirió que casi siempre.

Ilustración 6

Encuesta realizada al personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola

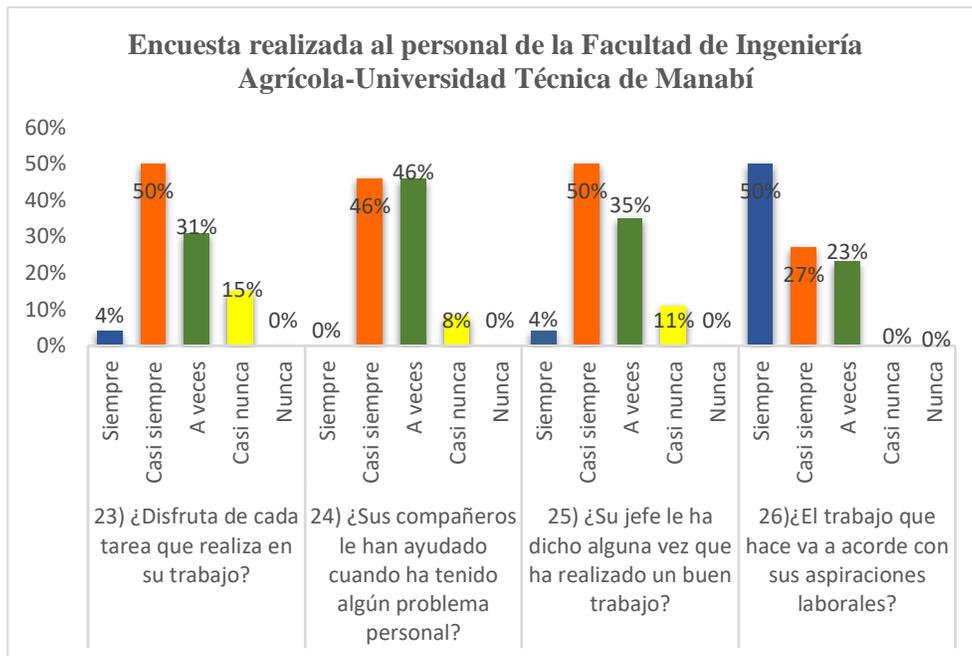


Nota. Encuesta realizada al personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola-UTM.
 Elaborado por las autoras/adaptado del google forms.

El 46% de las personas encuestadas opinó que siempre se siente motivado por parte de su jefe para cumplir con sus objetivos laborales; el 31% expresó que a veces y el 19% refirió que casi siempre. El 69% comentó que casi siempre los ingresos que recibe por su trabajo le permite satisfacer sus necesidades personales; el 15% refirió que casi nunca y el 12% expresó que a veces. El 42% opinó que siempre se fomenta el trabajo en equipo; el 38% afirmó que casi siempre y el 19% enunció que a veces. El 57% de los encuestados declaró que casi siempre cuenta con todos los materiales para realizar sus labores; el 31% planteó que a veces y el 8% opinó que casi nunca.

Ilustración 7

Encuesta realizada al personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola



Nota. Encuesta realizada al personal de la Facultad de Ingeniería Agrícola-UTM.
 Elaborado por las autoras/adaptado del google forms.

El 50% de los encuestados afirmó que casi siempre disfruta de cada tarea que realiza en el trabajo; el 31% opinó que a veces y el 15% planteó que casi nunca. El 46% consideró que casi siempre sus compañeros le han ayudado cuando han tenido algún problema y otro 46% contestó que a veces. El 50% contestó que casi siempre su jefe le ha dicho alguna vez que ha realizado un buen trabajo; el 35% declaró que a veces y el 11% respondió que casi nunca. El 50% enunció que siempre el trabajo que hace va acorde con sus aspiraciones laborales; el 27% comentó que casi siempre y el 23% declaró que a veces.

Discusión

En esta investigación, se hizo un análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Facultad de Ingeniería Agrícola de la UTM. Entre los principales hallazgos se pudo constatar que las políticas establecidas en la Facultad de Ingeniería Agrícola permiten que la mayoría de los colaboradores realicen con facilidad el cumplimiento de su desempeño, sin embargo, las funciones y responsabilidades que se les asigna no siempre son acorde a la experiencia y capacitación que tienen, por lo que es necesario asignar a cada trabajador tareas que estén acorde a su experiencia, para poder optimizar los logros y el buen cumplimiento de las tareas asignadas, respecto a este hallazgo Cueva y Ponce (2019) comentan que el clima organizacional refleja la facilidad o dificultad que enfrenta el trabajador para lograr un aumento o disminución en su productividad , por

ello es necesario que las tareas y funciones siempre sean acorde a su experiencias y capacidad.

Otro de los hallazgos relevantes se relaciona con la responsabilidad y libertad que tienen sobre sus propias funciones los encuestados, notando que no tienen un libre albedrío constante para poder tomar sus propias decisiones, ejerciendo un criterio propio, destacando la importancia que tiene para todo empleado trabajar en base a su propio criterio con total responsabilidad. Las relaciones laborales entre compañeros no garantizan un clima organizacional muy bueno, la falta de colaboración entre compañeros es media y tampoco existe un apoyo adecuado ante la necesidad de alguno de los encuestados, ya que el 42% expresó que a veces le brindan apoyo cuando lo necesitan, el 35% casi siempre; como se puede observar son valores que están por debajo de la media, ante este hallazgo es necesario mencionar que cuando las relaciones interpersonales son agradables y positivas en el contexto laboral, aumenta la productividad y se favorece la estabilidad de la empresa (Madero y Olivas, 2016).

Es importante destacar que, la colaboración entre compañeros está presente, aunque no es óptima, porque regularmente los encuestados no reciben total apoyo por parte de sus compañeros de trabajo, teniendo un ambiente laboral que no los satisface en su totalidad; el trato por parte de sus jefes también es un factor que influye en las relaciones entre compañeros y la satisfacción laboral, ya que el 38% opinó que casi siempre el trato justo por su labores se da; este hallazgo permite analizar que las actitudes de los empleados pueden repercutir de manera positiva o negativa en la convivencia de la empresa y por ende en el clima organizacional, por lo que la actitud de empleados y jefes está relacionado con el clima organizacional.

Es necesario saber que los empleados de la facultad de Ingeniería Agrícola deben recibir información sobre la cultura organizacional de la empresa, ya que el 42% de los encuestados opinó que a veces se siente parte de la institución y el 23% enunció que casi nunca, este hallazgo permite comentar que es importante que la cultura organizacional sea desarrollada y compartida entre los colaboradores para que tengan sentido de pertenencia para cumplir con la misión y visión de la empresa y poder elevar el nivel de satisfacción laboral y tomar una mejor postura frente al clima organizacional de la entidad (Tinoco et al., 2022).

Conclusiones

Los colaboradores de la Facultad de Ingeniería Agrícola de la UTM, experimentan un clima organizacional adecuado que influye positivamente en la satisfacción laboral, la mayoría se ha sentido conforme en algunos aspectos, sin embargo, se tiene que fomentar el estudio por parte de los directivos en otorgar responsabilidades y toma de decisiones acorde con las habilidades y capacitaciones de cada colaborador para que este sienta una mayor satisfacción laboral.

Los resultados con porcentaje minoritario, se deben transformar en el inicio de actividades que permitan un mejor desarrollo en relación con todo el personal y la manera de relacionarse con su jefe inmediato, ya que la buena comunicación que exista entre los colaboradores y sus jefes permitirá el desarrollo de la empresa.

Una de las maneras para optimizar el clima organización y la satisfacción laboral ante estos resultados, es el enriquecimiento del trabajo de una manera equitativa, asignando funciones acordes a las capacidades de cada colaborador, la visión integral del trabajo y el empoderamiento del mismo hará que los empleados desarrollen el sentido de pertenencia y sean parte de la cultura de la empresa.

Referencias bibliográficas

- Barría, J., Postigo, A., Pérez, R., Cuesta, M., & García, E. (2021). Evaluación del Clima Organizacional: propiedades psicométricas del ECALS. *Scielo*, 37(1), 168-177.
doi:<https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Bohórquez , E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, R. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es
- Bravo, A., González, G. y Duque, J. (2018). Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa distribuidora de combustibles y alimentos. *Entramado*. 14 (1), 12-31.
<https://doi.org/10.18041/entramado.2018v14n1.27127>
- Cernas, D., Mercado, P., & León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y Administración*, 63(2).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200006

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F.
file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/Libro_gestion_del_talento_humano_chiaven.pdf
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital de las organizaciones* (10ma ed.). Mc Graw-Hill.
- Cueva, R., & Ponce, M. (2019). Clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2018. Perú. Obtenido de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3581>
- Furnham, A. (2001). *La historia de la psicología organizacional y el estudio del comportamiento organizacional*. México. D.F. Alfaomega.
- Madero, S., & Olivas, M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. 32(138), 51-59.
doi:https://doi.org/10.1016/j.est-
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Diaz de Santos S.A.
- Pecino, V., Mañas, M., Díaz, P., López, J., & Llopis, J. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología*, 31(2). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282015000200030
- Peña, H. (2018). *Clima Organizacional: una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial*. Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4944>
- Peralta, R. (26 de 11 de 2020). El clima organizacional. Recuperado el 12 de 01 de 2021, de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Salazar, J. (2019). Clima organizacional y percepción de la imagen corporativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Canchis, 2017. 192. Cusco, Perú.
2021, http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4386/253T20190436_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schein, E. (1982). *Psicología de la Organización*. México. Prentice-Hall. Hispanoamericana S.A. <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/libro-psicologc3ada-de-la-organizacic3b3n-edgar-h-schein.pdf>

Tinoco, D., Lozano, A., Ríos, O., Zarazú, L., & Sancho, J. (2022). Satisfacción laboral del docente universitario desde la cultura organizacional. *Revista Horizontes*, 6(22), 258-264. doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.333>

Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizaciona en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Scielo*, 10(1), 180-186. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.