



*Clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral de los empleados en
Empresas Multinacionales del Sector Portuario*

*Organizational climate and its impact on employee job satisfaction in
multinational companies in the port sector*

*Clima organizacional e o seu impacto na satisfação profissional dos
colaboradores em empresas multinacionais do setor portuário*

Juan Villagómez-Valdez ^I

jgvillagomez1@espe.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0007-3249-4737>

María Cevallos-Navas ^{II}

jgvillagomez1@espe.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-6037-9974>

Jesús Macías-De la Cruz ^{III}

senairam@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-7968-1346>

Marjorie Vacacela-Zorrilla ^{IV}

mvacacelaz@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-6223-940X>

Correspondencia: jgvillagomez1@espe.edu.ec

Ciencias Económicas y Empresariales
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 09 de diciembre de 2024 * **Aceptado:** 29 de enero de 2025 * **Publicado:** 26 de febrero de 2025

- I. Magister en Contabilidad y Auditoría, Docente tiempo completo en Auditoría en la Carrera de Contabilidad y Auditoría, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Sangolquí, Ecuador.
- II. Magister en Finanzas Empresariales, Coordinadora Administrativa y de Talento Humano, Cruz Roja Provincial de Cotopaxi, Sangolquí, Ecuador.
- III. Ingeniero Industrial, Docente de Matemáticas, Unidad Educativa Verbo Divino, Milagro, Ecuador.
- IV. Licenciada en Ciencias de la Educación, Docente de 7mo de básica, Unidad Educativa Hogar de Jesús, Milagro, Ecuador.

Resumen

El presente estudio pretende analizar el clima organizacional y la manera como éste influye en la satisfacción laboral de los 500 trabajadores pertenecientes a una empresa multinacional del sector portuario situada en la provincia del Guayas. Como variable independiente de estudio está la satisfacción laboral ya que depende de las variables que componen el clima organizacional. Dado su desarrollo se utilizó el método deductivo y descriptivo-exploratorio a partir del abordaje de los distintos autores expertos en el tema, tales como: (Neill & Cortez, 2018). Es por ello que, se tomó como objeto de estudio a partir del Programa de Riesgo Psicosocial, el cual es regulatorio acorde a la normativa legal vigente, se estudió al total de trabajadores a través de un comparativo de los dos últimos años, se utilizó una metodología mixta aplicando herramientas de encuestas y entrevistas, en las que se permitió confirmar una de las hipótesis establecidas en la investigación.

Palabras Clave: Clima Organizacional; Incidencia; Satisfacción Laboral.

Abstract

The present study aims to analyze the organizational climate and the way it influences the job satisfaction of 500 workers belonging to a multinational company in the port sector located in the province of Guayas. Job satisfaction is an independent variable of the study since it depends on the variables that make up the organizational climate. Given its development, the deductive and descriptive-exploratory method was used based on the approach of the different expert authors on the subject, such as: (Neill & Cortez, 2018). For this reason, the Psychosocial Risk Program was taken as an object of study, which is regulatory according to current legal regulations, the total number of workers was studied through a comparison of the last two years, a mixed methodology was used applying survey and interview tools, in which it was possible to confirm one of the hypotheses established in the research.

Keywords: Organizational Climate; Incidence; Job Satisfaction.

Resumo

Este estudo tem como objetivo analisar o clima organizacional e como este influencia a satisfação no trabalho de 500 trabalhadores pertencentes a uma empresa multinacional do setor portuário localizada na província de Guayas. A satisfação no trabalho é uma variável independente de estudo, pois depende das variáveis que compõem o clima organizacional. Dado o seu desenvolvimento, foi

utilizado o método dedutivo e descritivo-exploratório com base na abordagem de diferentes autores especialistas no tema, tais como: (Neill & Cortez, 2018). Por esse motivo, tomou-se como objeto de estudo o Programa de Risco Psicossocial, que é regulado de acordo com as normas legais vigentes, estudou-se o número total de trabalhadores por meio de uma comparação dos últimos dois anos, utilizou-se uma metodologia mista aplicando instrumentos de pesquisa e entrevista, o que permitiu confirmar uma das hipóteses estabelecidas na pesquisa.

Palavras-chave: Clima Organizacional; Incidência; Satisfação no trabalho.

Introducción

El presente estudio analiza el clima organizacional y la incidencia en la satisfacción laboral de los 500 trabajadores en una compañía multinacional pertenecientes a una empresa multinacional del sector portuario situada en la provincia del Guayas. La investigación se articula con una de las líneas de investigación establecidas en la Maestría de Gestión del Talento Humano, refiriéndose a clima y cultura. Es relevante indicar que las definiciones, conceptos, y demás teorías del estudio son respaldados a través de fuentes de investigación de los últimos seis años reconocida con solvencia académica.

De inicio, es indispensable definir las palabras claves de la presente investigación, en el cual, el clima organizacional es una categoría muy amplia de estudio y desde las distintas versiones que poseen varios autores, se destaca aquella semejante en relación a la presente investigación, en el cual según Jiménez y Jiménez (2016) se denomina al conjunto de percepciones del individuo a partir de las múltiples dimensiones de estudio que la componen hacia la organización; mientras que, satisfacción laboral responde a las necesidades que tiene el trabajador ya sean extrínsecas o intrínsecas el cual incide en el clima a través de resultados obtenidos ya sean positivos o negativos. La presente investigación consiste en el estudio del clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral, el cual a partir de las distintas teorías que la comprenden, se desprenden aquellas hipótesis el cual se confirma mediante los resultados obtenidos en el proceso metodológico si el clima organizacional incide o no en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Para atender la problemática identificada se indagó a través de fuentes bibliográficas acerca de esta temática entre clima organizacional y la incidencia en la satisfacción laboral, en el cual se ejecutó la aplicación de herramientas al personal, tales como el uso de cuestionario de orden regulatorio por la ley en el Acuerdo Ministerial 82 del MDT, llamada “Encuesta de Riesgo Psicossocial” y para

tener un abordaje más cercano se utilizó la técnica de entrevistas, generando resultados y conclusiones frente a la problemática de estudio.

La importancia de generar la presente investigación apunta a una representación del estado emocional del empleado en relación con las circunstancias personales y profesionales en el cual se ve inmerso. A partir de ello es que se determina el grado de satisfacción de los empleados en el trabajo. Es así como lo afirma el autor Chiang, Salazar, Huerta y Núñez desde el artículo leído por Pedraza (2018), en el cual a partir de ello es que se estudia el grado de satisfacción laboral siendo esto parte del mejoramiento de la calidad de vida del personal orientada hacia el desarrollo empresarial.

Caracterizar resultados de estudios a nivel nacional e internacional que analicen la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral para identificar los factores que influyen en los trabajadores de una empresa multinacional del sector portuario situada en la provincia del Guayas. Establecer el marco metodológico a través de las herramientas a utilizar para analizar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en una empresa multinacional del sector portuario situada en la provincia del Guayas.

Metodología

La presente investigación se realizó bajo un paradigma positivista de enfoque cuantitativo. Se empleó el método empírico ya que se buscó observar y conocer la realidad, tal como lo manifiesta. Asimismo, respecto al nivel de profundidad y fuente de la información, se considera descriptiva-de campo. El diseño de la investigación fue no experimental-transaccional. La técnica de recolección de datos fue una encuesta mediante 2 instrumentos tipo cuestionario compuesto por (5) preguntas cada uno. La muestra estuvo conformada por la totalidad de 41 trabajadores de por lo que se empleó un muestreo censal.

Tabla: Muestreo censal.

Ítems	Frecuencia
Obreros	35
Administrativos	6
Total	41

Nota. Información suministrada por la empresa.

El procesamiento de datos se realizó mediante la estadística descriptiva por medio de la distribución de frecuencias y porcentajes.

Resultados

Trabajadores: satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa multinacional del sector portuario

Tabla 2: ¿Cómo calificaría la comunicación dentro de su equipo de trabajo?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	14,29%
De acuerdo	1	14,29%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	14,29%
En desacuerdo	1	14,29%
Totalmente en desacuerdo	3	42,86%
Total general	7	100,00%

Nota. Fuente: Obtenido de la encuesta. Elaborado por el autor

Análisis: La mayor parte del personal encuestado (42.86%) expresaron estar “totalmente en desacuerdo” en calificar la comunicación dentro de su equipo de trabajo. El resto de la muestra enfatizó similitud de respuesta en el resto de las opciones con un 14,29% cada una. Se aprecia como aspecto central que los trabajadores encuestados no utilizan la comunicación efectiva.

Tabla 2: ¿Se siente apoyado por su supervisor en el cumplimiento de sus tareas?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	14,29%
De acuerdo	3	42,86%
Totalmente en desacuerdo	3	42,86%
Total general	7	100,00%

Nota. Fuente: Obtenido de la encuesta. Elaborado por el autor

Análisis: Opiniones divididas, el 42,86% manifestó una posición de acuerdo y totalmente en desacuerdo ante el ítem relacionado a si se puede medir la efectividad del apoyo por su supervisor en el cumplimiento de sus tareas en los trabajadores. Un 14,29% afirma estar totalmente de

acuerdo. Al tratarse de la efectividad se hace evidencia que el personal desconoce cómo medir, por eso es probable que no aplican tanto esta herramienta, así como indicaron en el ítem 1.

Tabla 3: *¿Está satisfecho con el ambiente físico de trabajo (instalaciones, equipos, seguridad)?*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	14,29%
De acuerdo	2	28,57%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	14,29%
En desacuerdo	1	14,29%
Totalmente en desacuerdo	2	28,57%
Total general	7	100,00%

Nota. Fuente: Obtenido de la encuesta. Elaborado por el autor

Análisis: Al igual que el ítem anterior, opiniones divididas, hay coincidencia en los porcentajes 28,57% en las opciones: De acuerdo y totalmente en desacuerdo con respecto a si está satisfecho con el ambiente físico de trabajo (instalaciones, equipos, seguridad).

Tabla 4: *¿Considera que las políticas de la empresa son claras y justas?*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	28,57%
De acuerdo	2	28,57%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	28,57%
Totalmente en desacuerdo	1	14,29%
Total general	7	100,00%

Nota. Fuente: Obtenido de la encuesta. Elaborado por el autor

Análisis: En efecto un 28,57% de los encuestados opinaron nivel de acuerdo con respecto que las políticas de la empresa son claras y justas, se nota coincidencia en las tres primeras opciones. Un 14,29% opina estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 5: *¿Siente que tiene oportunidades de desarrollo profesional dentro de la empresa?*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	28,57%
De acuerdo	2	28,57%
En desacuerdo	1	14,29%

Totalmente en desacuerdo	2	28,57%
Total general	7	100,00%

Nota. Fuente: Obtenido de la encuesta. Elaborado por el autor

Análisis: Gran parte de los encuestados el 28,57% de tres escalas (Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Totalmente en desacuerdo) consideran que la flexibilidad de la empresa permite al trabajador aprender en sus tiempos, y recursos disponibles. Hay divergencia de criterios. Un 14,29% asegura estar en desacuerdo. La tendencia favorece la opción positiva en asegurar que los trabajadores tienen oportunidades de desarrollo profesional dentro de la empresa

Tabla 6: ¿La empresa valora su esfuerzo y trabajo de manera justa?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	14,29%
Muy de acuerdo	4	11,43%
De acuerdo	11	31,43%
Poco de acuerdo	14	40,00%
Totalmente en desacuerdo	1	2,86%
Total general	35	100,00%

Nota. Fuente: Obtenido de la encuesta. Elaborado por el autor

Análisis: Los trabajadores en su mayoría (40%) se encuentran “poco de acuerdo” en la empresa valora su esfuerzo y trabajo de manera justa, en segundo lugar, salió favorecida la opción de acuerdo 31,43%. Debido a que la opción “totalmente en desacuerdo” resultó menor votada (2.86%) puede reflexionarse que la empresa valora su esfuerzo y trabajo de manera justa está presente y es reconocida por gran parte de los encuestados.

Tabla 7: ¿Siente que el trabajo en equipo se fomenta dentro de la organización?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	2,86%
Muy de acuerdo	2	5,71%
De acuerdo	16	45,71%
Poco de acuerdo	14	40,00%
Totalmente en desacuerdo	2	5,71%
Total general	35	100,00%

Nota. Fuente: Obtenido de la encuesta. Elaborado por el autor

Análisis: En este enunciado, el mayor porcentaje se lo lleva la opción “de acuerdo” (45,71%) como segunda votación de la escala “poco de acuerdo” con 40%. Se concibe con estos resultados que los trabajadores valoran la orientación que el trabajo en equipo fomenta dentro de la organización, es la opinión de las personas consultadas. La opción menos favorecida es la de “totalmente de acuerdo” con 2,86%, lo cual reafirma la última premisa indicada anteriormente.

Tabla 8: ¿Está satisfecho con su nivel de remuneración y beneficios?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	14,29%
Muy de acuerdo	8	22,86%
De acuerdo	8	22,86%
Poco de acuerdo	9	25,71%
Totalmente en desacuerdo	5	14,29%
Total general	35	100,00%

Nota. Fuente: Obtenido de la encuesta. Elaborado por el autor

Análisis: De acuerdo a los resultados, la mayoría 25,71% está “poco de acuerdo”. Seguidamente, se dio un empate en la votación hacia la tendencia positiva: las personas están “de acuerdo” y “muy de acuerdo”, con 22,86%. Este último aspecto es valorado en el presente trabajo porque expone el entusiasmo de aprender en un gran grupo de personas lo cual hace significativa la propuesta, no obstante, también se toma en cuenta la opinión de la mayoría. Las opciones “totalmente de acuerdo” y “totalmente de desacuerdo” empataron y fueron las menores favorecidas por los trabajadores con un 14,29% cada una.

Tabla 9: ¿Considera que la empresa ofrece un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	12	34,29%
Muy de acuerdo	3	8,57%
Poco de acuerdo	12	34,29%
Totalmente de acuerdo	1	2,86%
Totalmente en desacuerdo	7	20,00%
Total general	35	100,00%

Nota. Fuente: Obtenido de la encuesta. Elaborado por el autor

Análisis: En esta pregunta se revela empate en las opciones “de acuerdo” y “poco de acuerdo” con 34,29% cada una. De los encuestados un 20% catalogó totalmente en desacuerdo”, por su parte un 8,57% reconoció estar muy de acuerdo en asegurar que considera que la empresa ofrece un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal. Estos resultados demuestran la inexistencia de una metodología, estrategia laboral dedicada a invertir tiempo para los trabajadores y sus familias.

Tabla 10: ¿Recomendaría esta empresa como un buen lugar para trabajar?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	20,00%
Muy de acuerdo	7	20,00%
De acuerdo	13	37,14%
Poco de acuerdo	7	20,00%
Totalmente en desacuerdo	1	2,86%
Total general	35	100,00%

Nota. Fuente: Obtenido de la encuesta. Elaborado por el autor

Análisis: El 37,14% de las personas coinciden en estar de acuerdo en recomendar esta empresa como un buen lugar para trabajar. Otra parte de los trabajadores demuestran opiniones divididas. Se extraen coincidencias de resultados en las opciones: Totalmente de acuerdo, muy de acuerdo, poco de acuerdo con 20% cada una. El porcentaje “de acuerdo” es el más significativo por ende se reflexiona que si recomendarían esta empresa como un buen sitio para trabajar tiene lugar y reconocimiento.

Discusión

En la presente sección se detallan las principales teorías y definiciones relacionadas al clima organizacional y la satisfacción laboral. Como parte del mismo, se destacan conceptos esenciales además de definiciones legales que sustentan la presente investigación. Finalmente, esta revisión y análisis permite escoger casos similares al tema de estudio aplicado a la empresa multinacional del sector portuario el cual es nuestro objeto de estudio.

Clima organizacional

El concepto de clima organizacional, inicia a partir del año 1960 por el autor Gellerman desde la Psicología Organizacional (García, 2009), así como también otro de los autores quien define este

tema es Méndez (2006) , citado por (García, 2009) el cual indica que el clima organizacional está en la sociología, este es el resultado de cómo cada individuo puede establecer un proceso de comunicación con más personas donde esta interacción estará influenciada por cualidades de valores, actitudes, creencias y también del ambiente interno de la organización. Se considera que el clima organizacional da paso a la calidad de vida en el ámbito laboral estando orientada a las características personales, teniendo una relación con la satisfacción laboral del trabajador a través de las distintas percepciones que componen el mundo en el trabajo.

Esto da relación con lo que indica el autor Martínez y Martínez (2009) y Roger Manuel Patrón Cortés en su libro Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el año 2010, en el cual el clima organizacional comprende las percepciones que tienen los trabajadores como grupo colectivo en relación con estructuras y procesos que conlleva el ambiente laboral.

Estas distintas percepciones que se recopilan del personal son acerca del entorno laboral, tales como: estilos de supervisión, procedimientos, comunicación, y el ambiente laboral en general que se complementa con la satisfacción del trabajador en estos procesos bajo un enfoque subjetivo (Iglesias & Sánchez, 2015). Se detalla una cita textual, en el cual de acuerdo al Modelo de Schneider y Hal, establece un análisis de clima y sus factores implicados. “El análisis del clima organizacional permitirá detectar los factores que inciden en el ambiente laboral y las percepciones que existen dentro de la organización así como las relaciones existentes dentro de la empresa” (Corichi et al, s.f.).

Entre los factores que inciden en la satisfacción e insatisfacción laboral según el libro Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad, la autora Vallejo (2010) se encuentran los siguientes: Capacitación, Remuneración, Lugar de trabajo seguro, Políticas de contratación, se debe de enriquecer las tareas de los colaboradores constantemente desde la más simple hasta las más complejas que presenten desafíos y satisfacción profesional que le permite desarrollarse.

Según versión del autor Salcedo y Lozano (2014), citado por (Muñoz K. , 2018) , refiere acerca del “Modelo de Litwin y Stringer” en el cual expresa acerca de las dimensiones de clima, las cuales hace mención a las siguientes: estructura: Comprenden aquellos procedimientos, niveles jerárquicos, lo que corresponde a un organigrama y la percepción que poseen desde la cantidad de trámites burocráticos, responsabilidad Individual: Se refiere a la autonomía que posee el trabajador en la capacidad de toma de decisiones, esto ligado a la motivación personal en el cual se sienta reconocido por el trabajo y compromiso con la empresa, riesgos/desafíos: Alcanzan los objetivos

propuestos, la comprensión hacia las necesidades de los trabajadores el cual permite visualizar el cumplimiento de metas a ser más exigente y competitivo en el trabajo, recompensa: Premiaciones o reconocimientos en relación al trabajo que va ejecutando.

Cooperación / Apoyo: Trabajo en equipo desde todos los niveles de la organización creando una mayor armonía, calor / Cordialidad: Percepción de mantener buenas relaciones, comunicación e interacción entre todos jefes y supervisados manteniendo una relación positiva y duradera, identidad: Comprende el sentido de pertenencia en la organización y la satisfacción de permanecer en la empresa, estándares y conflictos: Cumplimiento a lo propuesto y la resolución oportuna ante los conflictos internos.

Algunos de estos factores se ven relacionados con las variables que fueron utilizadas para la aplicación de herramientas, el cual es de utilidad para más adelante identificar aquello que hace “ruido” con el presente estudio, la importancia del clima organizacional es evidenciada en la gestión del cambio del sistema organizacional lo que comprenden los valores de la organización: estructura, procesos, metas y objetivos; todo ello conllevará a tener un análisis profundo si incide o no en la satisfacción de los empleados de todo el sistema de la organización (Guevara, 2018, pág. 21).

Es por ello que el clima incide en los procesos objetivos y resultados a alcanzar viéndose afectada la cultura organizacional ya que se determinan a través de las creencias, conductas y valores dándole un significado distinto que perjudique el beneficio de la organización (Rodríguez, Montilla, & Quijije, 2018), por tal motivo clima depende de cultura y viceversa ya que generan compromiso ante el bienestar colectivo.

Satisfacción laboral

Según Zayas et al. (2015) la satisfacción laboral es una temática que surge desde la psicología y ciencias sociales en años anteriores en el cual es una de las más estudiadas en la actividad laboral. A esto, el autor Chiavenato (2007) menciona que la satisfacción es un estado emocional en el cual comprenden percepciones subjetivas a través de las experiencias del trabajador en el cual se ve reflejado en actitudes o comportamientos y los factores relacionados; mientras que para Valenzuela (2014), citado por Polo (2017), comprenden actitudes que van orientadas hacia una situación laboral, es de esta manera como la satisfacción comprende las diversas actitudes relacionadas al trabajo.

La satisfacción laboral, desde el punto de vista del autor Pedraza (2020) radica en las emociones y actitudes de los trabajadores, en consecuencia, a las metas y resultados en las organizaciones de ahí radica que el personal se sienta valorado por la organización, siendo esta una variable de estudio del siglo XXI. Según Robbins y Judge (2009), citado por Polo (2017), esto implica una sensación positiva en el cual surge a través de una evaluación.

Por ende, ante el alto grado de satisfacción el trabajador tendrá pensamientos positivos; mientras que a menor grado tendrá insatisfacción o aspectos negativos de ella. Al igual que clima organizacional, según los autores Salgado et al. (1996) en la satisfacción laboral se ven implicadas varias dimensiones entre ellos los compañeros de trabajo, la supervisión, las promociones y funciones a realizar.

Pirámide de necesidades de Maslow

Bajo esta teoría Maslow, citado por Universidad Americana de Europa (2020) propone la jerarquía de las necesidades humanas en el cual da relación con la satisfacción de estas necesidades desde la más básica hasta la más elevada. Aquí se detallan las siguientes:

Necesidades básicas: Comprenden el equilibrio de las necesidades básicas de una persona, entre ellas comer, dormir, alimentarse, entre otras usuales que el ser humano llega al punto de la homeostasis, necesidades de seguridad y protección: Es la seguridad y protección frente a ciertos límites identificados en el día a día, tales como: seguridad física, de empleo, familiar, entre otras, necesidades de afiliación y afecto: Se satisfacen a través de las relaciones o interacciones que se dan en agrupaciones ya sea familiar, laboral, entre ellos está el compañerismo, afecto y amor.

Necesidades de estima: Comprende el sentido de vida y la valoración que se le da al individuo a tal punto de llegar a la autorrealización, autorrealización: Es la cima de la jerarquía en el cual a través de la satisfacción llega a un sentido de desarrollo potencial alcanzado. Esta teoría de Maslow permite comprender al ser humano las necesidades que posee y se lo relaciona con el tema de investigación ya que aporta un orden jerárquico ante las necesidades identificadas por los trabajadores.

Teoría de Alderfer

La tipología de las necesidades propuesta por Alderfer en 1969 está fundamentada en la teoría Maslow según lo señalaron algunos autores. Alderfer redujo las cinco necesidades de Maslow a tres que fueron la necesidad de bienestar físico, las relaciones interpersonales y el desarrollo y crecimiento personal. En la teoría de Alderfer la necesidad de existencia estaría representando la

necesidad de fisiológica y de seguridad de Maslow y lo mismo ocurre con la necesidad de relación la cual estaría representando a la necesidad de autoestima y autorrealización de la teoría de Maslow (Araya, 2009).

Teoría de McClelland

McClelland señaló que existían tres tipos de motivación en las personas que son la necesidad de logro, de afiliación y de poder. Las cuales radica su importancia en predisponer a las personas a comportarse en forma que afecta su desempeño en tareas o trabajos por lo que personas que tienen una alta necesidad de logro buscan siempre destacar en todas las cosas que hacen y gozan al tener responsabilidades a su cargo. Por otro lado, a personas que tienen una alta necesidad de poder les gusta tener el control sobre otras personas y que estas hagan lo que ellos desean, mientras que personas que tienen alta necesidad de afiliación son siempre más interesadas en mantener la calidad de sus relaciones personales

La teoría de McClelland en comparación con los estudios de Maslow, da la oportunidad de distinguir que el poder puede ser considerado “una clase de necesidad social o de estimación”, debido a que hace referencia a las relaciones con las personas y el status y tiene similitud a la necesidad de seguridad (Araya, 2009).

Teoría de Motivación e Higiene

La Teoría de Herzberg (Herzberg, Mausnery Snyderman, 1959) centra su atención en el trabajo en sí mismo como fuente principal de satisfacción. Esta teoría subraya la importancia de las características del puesto y las prácticas organizacionales (Robbins y Coulter, 2005 citado de (Araya, 2009, pág. 48) Herzberg consideraba que el trabajo es la actividad más importante del individuo (Batista, Gálvez e Hinojosa, 2010). Por esta razón el concluyo que los modelos de dos factores (satisfacción e insatisfacción) son por naturaleza diferentes (Brunstein, Romero y Albarrán, 2007).

Los factores que generan satisfacción se los determina como intrínsecos que motivan y satisfacen, y se establece que los factores que provocan insatisfacción se consideran extrínsecos de higiene o de apoyo (Bonillo y Nieto, 2002). Los factores intrínsecos corresponden a las actividades del trabajo (responsabilidad y reconocimiento), y los factores extrínsecos se los realiza con el contexto (relaciones con los integrantes del departamento y salario)

Se puede argumentar que cuando las personas dialogan de cómo se sienten, están haciendo referencia al factor intrínseco el cual se corresponde a la satisfacción laboral cuando están presentes

y la insatisfacción cuando se encuentra ausente. Al considerar este escenario, cuando los empleados expresan sentirse insatisfechos con el trabajo se está refiriendo a factores externos los cuales se pueden asociar con la insatisfacción laboral cuando están ausentes, pero no con la satisfacción estando presente. (Araya, 2009, pág. 49)

Satisfacción intrínseca y extrínseca

El autor Fisher (2010), citado por Pedraza (2020) explica bajo un estudio previo el equilibrio que debe existir entre trabajo y familia dando como resultado trabajadores más felices y comprometidos con la organización, a esto señala que a emociones positivas más felices están los empleados y por ende tienen mayor compromiso y satisfacción con el trabajo.

Para el presente estudio la satisfacción intrínseca comprende (la valoración del empleado desde la responsabilidad, desafíos, crecimiento), mientras que la satisfacción extrínseca comprende todos los aspectos del ambiente. Según la autora Nieto (2016) la satisfacción extrínseca comprenden las recompensas, tales como: el horario de trabajo, compañerismo, supervisión, condiciones físicas del trabajo, salario, estabilidad, entre otras; sin embargo la satisfacción intrínseca es cuando las personas realizan tales actividades para satisfacer las necesidades, es decir comprenden aspectos internos y necesidades que promuevan recompensas, tales como: promoción, reconocimiento o valorización, variedad de tareas que realiza, entre otras.

Otras Teorías:

De acuerdo, a lo indicado en el artículo de la Revista Medisur, situado por los autores Iglesias, Torres y Mora (2019), además se desarrollan demás referentes teóricos que sustentan el clima organizacional, tales como: la teoría de la Complejidad, la teoría de los Sistemas, teoría de las relaciones humanas, y la teoría de Clima Organizacional por el autor Rensis Likert, entre otras más. Se dará un abordaje más cercano de las más relacionadas al presente tema, entre ellas está la “Teoría de las Relaciones Humanas” el cual hace mención a las relaciones interpersonales desde sus múltiples dimensiones tales como: motivación, liderazgo, comunicación y dinámica de grupo, los cuales cualquiera de estos factores influyen en el clima; mientras que la “Teoría de Clima Organizacional”, citado por el autor Rensis Likert da un abordaje más cercano desde las percepciones de quienes forman parte del objeto de estudio.

Otra de las teorías que la compone es del desarrollo organizacional por Richard Bebkhard con Rensis Likert y Kurt Lewin el cual brevemente mencionan lo siguiente, “es un complejo estudio de ideas sobre la relación persona-organización-ambiente”. Es de esta manera como parten las

teorías en relación a la temática, el cual se sitúa en entablar y afianzar las relaciones humanas y las percepciones o ideales de quienes la componen.

Es importante mencionar desde el abordaje de la teoría de clima organizacional de Likert, citado por (Corichi et al, s.f.), que el comportamiento desde los subordinados va a depender del comportamiento administrativo y sus condiciones percibidas, el cual está determinada por la percepción. Entre ellas es importante mencionar aquellas variables esenciales que influyen en el clima organizacional:

Variables causales o independientes el cual parte desde le evolución de la organización para obtener resultados siendo esto la estructura organizacional (decisiones, competencias y actitudes). Variables intermedias: Mide el estado interno de la organización, tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Variables finales: Son los resultados obtenidos por la organización a través de las variables antes mencionadas lo que generará productividad, ganancia o pérdida. Todos ellos parten de las percepciones de los empleados de la organización más no de los factores extrínsecos e intrínsecos.

Conclusión

Ante la temática, es posible identificar los riesgos psicosociales que surgen en una organización en el cual según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) se refiere a las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas desde lo físico y mental (Ministerio del Trabajo, 2018), las mismas que a la larga puede ocasionar un problema de salud y por ende un bajo rendimiento en el trabajo sino se toman las acciones necesarias a tiempo a fin de garantizar el bienestar de los trabajadores.

Dentro del marco normativo exigido por la ley en el Acuerdo Ministerial 0082 exigido por él (Ministerio de Trabajo, 2017), indica que se debe aplicar esta evaluación de riesgos psicosociales de manera anual a organizaciones con más de diez trabajadores sea de empresa pública o privada, la misma que tiene como fin garantizar la igualdad de oportunidades promoviendo una cultura de no discriminación en el ámbito laboral.

El presente proyecto ha tomado como información los resultados de los dos últimos años, dando cumplimiento al programa anual exigido por la Ley y la retroalimentación o mejoras en relación con los factores de riesgo que se han identificado de tal forma que se fomente un clima organizacional en pro de garantizar el bienestar de los empleados.

Las variables asociadas al cuestionario o encuesta de riesgo psicosocial van ligadas al estudio del clima organizacional, tales como: Liderazgo, carga y ritmo de trabajo, soporte y apoyo, entre otros puntos importantes que se verán reflejados en la metodología y resultados de la presente investigación.

Referencias

1. Araya, L. (2009). Análisis de las teorías de motivación de contenidos: una aplicación al mercado laboral de Chile. redalyc.
2. Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10624/polovasquez_sara.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Corichi et al, A. (s.f.). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
4. García, m. (16 de diciembre de 2009). Cuadernos de administración. Cali, Colombia. Recuperado el 19 de abril de 2022, de Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual: [file:///C:/Users/usuario/Downloads/225014900004%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/225014900004%20(1).pdf)
5. Guevara, X. (2018). Clima Organizacional. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
6. Guevara, X. (2018). Clima Organizacional.- Nivel de Satisfacción en la Unidad Educativa Particular la Dolorosa. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
7. Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del Clima Organizacional. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci_arttext&tlng=en
8. Iglesias, A., Torres, J., & Mora, J. (Abril de 2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional. Obtenido de Revista Medisur: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267/2924>

9. Jiménez, D., & Jiménez, E. (2016). Clima Laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. Obtenido de Revista Ciencia UNEMI: <https://dialnet.unirioja.es>
10. Martínez, E., & Martínez, O. (2009). Capitación por Competencia: Pincipios y Métodos. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32460/1/116%20GTH.pdf>
11. Ministerio de Trabajo. (2017). Acuerdo Ministerial 0082. Obtenido de <http://progressservices.com.ec/wp-content/uploads/2017/12/MDT-2017-0082.pdf>
12. Ministerio del Trabajo. (Octubre de 2018). Guia para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
13. Muñoz, K. (2018). Modelo para Evaluar los Factores que Inciden en el Clima Laboral del GAD. Obtenido de <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/190/MODELO-PARA-EVALUAR-LOS-FACTORES-QUE-INCIDEN-EN-EL-CLIMA-LABORAL-DE-GAD-PROVINCIAL-DE-CHIMBORAZO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Neill, D., & Cortez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Obtenido de Editorial Utmach: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
15. Nieto, E. (2016). Variables Críticas en Satisfacción Laboral. ORP Journal.
16. Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/>
17. Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano:factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512020000200009
18. Polo, S. (2017). El clima organizacional y su incidencia en satisfacción laboral. Obtenido de

- https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10624/polovasquez_sara.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Robbins, E., & Judge. (2009). Comportamiento organizacional.
 20. Rodríguez, H., Montilla, A., & Quijije, P. (2018). Revista de Ciencias Sociales y Económicas. Obtenido de Clima y Cultura Organizacional y su relación con el cambio gerencial de organizaciones tradicionales a organizaciones inteligentes: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1f4bj-AxUbgJ:https://revistas.uteq.edu.ec/index.php/csye/article/download/270/266/332+&cd=18&hl=es&ct=clnk&gl=ec>
 21. Salgado, J., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Redalyc.
 22. Universidad Americana de Europa. (2020). ¿Para qué sirve y como me afecta la pirámide de Maslow? Obtenido de <https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/>
 23. Valenzuela Santana, A. (2014). Gestión del Talento: una nueva estrategia de comunicación organizacional. México.
 24. Vallejo, O. (2010). Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 25. Zayas, P., Báez, R., Zayas, J., & Hernández, M. (Diciembre de 2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización . Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v23n2/v23n2a04.pdf>