

## **Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores del GADM de Caluma, Bolívar. 2025**

**Organizational climate and its impact on job satisfaction among workers of the GADM of Caluma, Bolívar. 2025**

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19899639>

### **AUTORES:**

Jairo Noé Guamán Vásquez <sup>1</sup>

Kruskaya Talía Vásquez Ortiz <sup>2</sup>

**DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA:** [jguamanv7@unemi.edu.ec](mailto:jguamanv7@unemi.edu.ec)

**Fecha de recepción:** 15 / 01 / 2026

**Fecha de aceptación:** 14 / 03 / 2026

### **RESUMEN**

La presente investigación se desarrolló en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GADM) del Cantón Caluma, con el objetivo indagar sobre el clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores del GADM de Caluma, Bolívar. 2025. La investigación se efectuó a través de un método mixto, el cual tiene a los enfoques cualitativo y cuantitativo para obtener información, mediante la revisión documental y un diseño no experimental de tipo transversal, enmarcado en estudio de dos variables, la independiente el clima organizacional y la dependiente la satisfacción laboral, la población de estudio fue los 170 funcionarios públicos, de los cuales se hizo un muestro no probabilístico con criterio de investigador , para posterior aplicar una encuesta de 18 preguntas haciendo uso de la escala de Likert, con el propósito de recoger la percepción de los trabajadores sobre la gestión del clima organizacional y satisfacción laboral, datos necesarios para el análisis correlacional de alfa de Cronbach, en donde el coeficiente resultante fue positivo con 0,88. El problema de investigación radica en comprender el rendimiento de los funcionarios del GADM, con el propósito de

---

<sup>1</sup> UNEMI [jguamanv7@unemi.edu.ec](mailto:jguamanv7@unemi.edu.ec) <https://orcid.org/0009-0003-2788-8492>

<sup>2</sup> UNEMI [kvasquezo2@unemi.edu.ec](mailto:kvasquezo2@unemi.edu.ec) <https://orcid.org/0009-0003-7065-5088>

buscar la mejora continua hacia calidad administrativa, priorizando en el bienestar laboral y retención del talento humano calificado.

**Palabras clave:** *Clima organizacional, Satisfacción laboral, funcionarios públicos, liderazgo.*

## **ABSTRACT**

This research was conducted at the Municipal Autonomous Decentralized Government (MADG) of Caluma, with the objective of investigating organizational climate and its impact on job satisfaction among workers at the GADM of Caluma, Bolívar, in 2025. The study employed a mixed-methods approach, integrating qualitative and quantitative perspectives through documentary review and a non-experimental, cross-sectional design. The study focused on two variables: organizational climate (independent) and job satisfaction (dependent). The study population consisted of 170 public officials, from which a non-probability purposive sample was selected. Data was collected using an 18-item Likert scale survey to gauge employee perceptions regarding organizational climate management and job satisfaction. This data facilitated a correlational analysis using Cronbach's alpha, resulting in a high reliability coefficient of 0.88. The core research problem lies in understanding employee performance to foster continuous improvement in administrative quality, prioritizing workplace well-being and the retention of qualified human talent.

**Keywords:** *Organizational climate, Job satisfaction, Public officials, Leadership.*

## **INTRODUCCIÓN**

En toda organización los resultados son fruto del buen rendimiento de los trabajadores por lo cual es necesario brindarles escenarios favorables que permitan su desenvolvimiento y mejoren su percepción sobre el valor que tienen en la institución, según un trabajador se siente motivado y su conducta es positiva cuando tienen una buena percepción de su ambiente laboral, donde sabe que su esfuerzo es recompensado de manera justa y los miembros de la organización trabajan en equipo para conseguir las metas de la organización (Iglesias y Torres, 2018).

En las instituciones de sector público el capital humano se considera importante debido a que su desempeño es clave para optimizar su eficiencia y eficacia de los procesos institucionales, por ese motivo es necesario inferir en su motivación no solo con salarios competitivos sino con escenarios que permitan la autorrealización y un clima organizacional satisfactorio (Saavedra et al., 2021). Adicionalmente, para lograr el desarrollo organizacional es importante contar con un líder ejemplar el cual sepa impactar en el comportamiento y las actitudes de los trabajadores para fomentar un entorno productivo (Parrales et al., 2021).

Para la realización del estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral, se aplicó una metodología de enfoque mixto, en donde se obtuvo información de mediante la recopilación de datos cualitativos a través la revisión bibliográfica en fuentes confiables de investigación, mientras la recopilación datos cuantitativos se realizó mediante un diseño no experimental y transversal con el uso de encuestas para evaluar percepción de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Caluma. La población objetivo de esta investigación fueron los 170 colaboradores de la institución, de la cual se tomó una muestra no probabilística de selección del experto de 30 funcionarios. Esta metodología mixta permitirá el procesamiento de los datos de manera sistemática para evaluar estadísticamente usando el coeficiente estadístico alfa de Cronbach.

De acuerdo con Villavicencio y Macias (2025) en el Ecuador los funcionarios son tratados como maquinas, ignorando sus emociones y sentimientos, algunas manualidades no gestionan de manera adecuada su talento humano y se limitan a ofrecer productos y servicios, en donde el clima organizacional es tenso por la falta de empatía. De igual manera Robbins y Judge (2017) mencionan que el comportamiento de la organización es el resultado de la percepción que tiene el colaborador respecto a la justicia y políticas institucionales.

En consecuencia, las organizaciones requieren que trabajadores comprometidos que evidencien su profesionalismo mediante una buena actitud y proactividad, pero sin embargo el compromiso de la empresa siempre será velar por los trabajadores en el ejercicio pleno de sus actividades, esto quiere decir que siempre se debe proporcionar equipos y herramientas para que cumplan con sus labores (Robles et al., 2022). Los trabajadores mediante el uso de sus capacidades en una organización que si los sabe

valorar se desarrollan de manera proactiva y autónoma, lo cual beneficia al crecimiento de la empresa (Santa et al., 2021).

En adición, las actitudes de los trabajadores son el resultado del trato recibido por sus líderes y las decisiones que se toman dentro de las empresas, en consecuencia, si estas son malas generan un estado de negatividad, los trabajadores con expectativas de crecimiento ingresan a las empresas de manera motivada, pero sino perciben buen trato y beneficios su rendimiento tiende a disminuir con el tiempo (Alcover, 2021). En el ámbito laboral la inteligencia emocional por parte de los trabajadores es importante porque permite afrontar situaciones negativas y tratar de sobre llevarlas de manera profesional (Apodaca et al., 2020).

Por otro lado, es necesario mencionar que se conoce como clima organizacional al entorno específico de una empresa, en el cual se promueve la interacción de toda la estructura organizacional con el propósito de convivir en armonía, fomentando el liderazgo, la motivación, toma de decisiones, metas conjuntas, lasos de colaboración y relaciones interpersonales (Méndez, 2006). Por otra parte, Dávila (2023) menciona que el clima organizacional se enfoca en una dimensión interna de la empresa en donde los miembros interactúan ejerciendo influencia directa, teniendo en cuenta la convivencia, procesos internos, relaciones laborales, percepciones y acciones compartidas.

De acuerdo con González et al. (2021) “el clima organizacional es la suma de apreciaciones colectivas las cuales sustentan en emociones y factores del entorno de trabajo que percibe un trabajador en una organización, ya sea pública o privada”, por ese motivo, se entiende que el clima organizacional tiene relación directa con el grado de satisfacción que manifiesta un colaborador en la realización de sus actividades laborales, Además, “todo líder es responsable de manejar el clima organizacional mediante estrategias para generar satisfacción de los trabajadores con el propósito de las metas organizacionales en el corto, mediano y largo plazo” (Cortez, 2023).

Araya y Medina (2019) afirman que el concepto de clima organizacional comprende a todos los factores administrativos, operativos y de gestión, por lo cual las decisiones que sobre ellos se tomen deben ser oportunas para que los colaboradores no se sientan incómodos o disminuyan su rendimiento. “Cuando existe una gestión administrativa adecuada los clientes internos forman un espacio de convivencia armónica y ordenada acorde a la filosofía organizacional” (Olivera y Leyva, 2021).

Por ello, el clima organizacional es una atmósfera que se construye con la combinación de dos factores los cuales son la arquitectura organizacional y la naturaleza de los liderazgos presentes dentro de la empresa (Barzola y Vidal, 2023). En consecuencia, cuando una entidad tiene un clima organizacional saludable los niveles de niveles de satisfacción por parte de los colaboradores son altos y también es perceptible por parte de los usuarios debido a que existe una mejor calidad del servicio público (Santana, 2022).

Mientras, la satisfacción laboral es considerado como un competente con el cual se puede medir como se siente un colaborador en su lugar de trabajo, por lo cual es necesario para indagar sobre su bienestar personal y estado de ánimo, en consecuencia, un trabajador que se siente bien en su lugar de trabajo puede aportar al aumento de la productividad, pero si no se encuentra satisfecho disminuye por agotamiento laboral (Gómez et al., 2015). Pero se tiene que considerar que la satisfacción laboral es individual, debido a que depende la perspectiva subjetiva del trabajador, la cual puede estar ligada a elementos como el salario, las relaciones laborales, los beneficios y el desarrollo profesional (Huaman, 2017).

De acuerdo con Pedraza (2020) “se debe tener en cuenta que todas las personas en su vida tienen aspiraciones que no deben ser ignoradas dentro de las organizaciones tanto públicas como privadas, debido a que de ella depende la efectividad y productividad”, por ese motivo Maslow (1998) considera que un hombre autorrealizado, es aquel que logra la satisfacción plena de sus deseos, pero estos son cambiantes de acuerdo a su nivel de autorrealización en un momento determinado, por ello propone la jerarquía de necesidades partiendo de las fisiológicas, de seguridad, pertenencia, estima y hasta llegar a la autorrealización, cada vez que un individuo se siente satisfecho desbloquea nuevas necesidades de acuerdo a su percepción de la realidad que le rodea.

Entonces en el ámbito laboral también el trabajador pretende alcanzar un nivel más alto para mejorar su calidad de vida, es decir, mientras el colaborador cumpla con sus expectativas y el lugar donde trabaja le brinde oportunidades de crecimiento, se sentirá más motivado y comprometido con la organización (Chernyak y Tziner, 2014). Para Chian et al. (2007) la satisfacción laboral se trata del estado emocional positivo o placentero que es propio de cada trabajador de acuerdo con la experiencia o manera de percibir a la empresa.

En consecuencia, la satisfacción laboral es dependiente directa del clima laboral debido a que, si no es favorable, los colaboradores carecerán de empoderamiento para cumplir con sus actividades de trabajo, por ello es necesario que en la organización se gestione planes de incentivos, motivación y capacitación con propósito de retener y comprometer al talento humano (Arco, 2017). Del mismo modo Juárez (2012) menciona que, para el estudio del clima organizacional y su interacción en la satisfacción laboral, se requiere analizar el comportamiento de los trabajadores respecto a la organización a la cual pertenecen, teniendo en cuenta que las decisiones que en ella se tomen repercuten en el desarrollo de actividades y la percepción de satisfacción por parte de sus colaboradores.

Entre el clima organizacional y la satisfacción laboral existe una correlación directa positiva, es decir en una empresa que se gestiona de manera eficiente el talento humano mejora su clima organizacional los trabajadores se sentirán más satisfechos (Huaman, 2017). Mientras en una empresa en donde el ambiente es conflictivo, existirá un declive en el nivel de satisfacción, lo que da como resultado un bajo rendimiento y desmotivación, generando costos financieros, pérdida de personal calificado y con experiencia (Santana, 2022).

En consecuencia, el objetivo general de esta investigación se trata de indagar sobre el clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores del GADM de Caluma, Bolívar. 2025. Por ese motivo, la pregunta de investigación se basó en determinar ¿De qué manera el clima organizacional incide en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Caluma de la provincia de Bolívar, durante el año 2025? Para lo cual, se va a aplicar un enfoque mixto de investigación basado en la recopilación de información de mara deductiva e inductiva.

## **METODOLOGÍA**

En la presentación investigación se recurrió a la utilización del método mixto, el cual realiza el procesamiento de información de manera sistemática, empírica y crítica para construir una investigación, por lo cual se recurre a la recolección y análisis de datos ya sean numéricos, textuales, verbales, visuales o como se presenten en su naturaleza, su objetivo es estúdiarlos para entender los problemas de las ciencias (Creswell y Creswell, 2018). Por ese motivo se usó dos enfoques de los cuales el primero corresponde al

cualitativo, “debido a que para comprender los fenómenos o acontecimiento se requiere de analizar información teórica resultado de la interpretación real de la realidad natural y social, para posterior construir conocimientos” (Iturralde y Soria, 2021). Este enfoque que permitió la recopilación de información relevante sobre el tema, mediante la examinación de fuentes bibliográficas como en libros, artículos, documentos institucionales, páginas web confiables y tesis, que en su contenido hacen referencia al clima organizacional y la satisfacción laboral.

Mientras el segundo enfoque se trata del cuantitativo, según Charry y Parra (2018) “este tipo de investigación se basa en la cuantificación y análisis de datos para describir el comportamiento de fenómenos, posteriormente poderlos explicar a través de teorías existentes o generar nuevas”. Este tipo de enfoque permitió dar respuesta a la pregunta de investigación con la recopilación de datos numéricos y su análisis estadístico. Adicionalmente fue necesario seguir la línea de un diseño no experimental debido a que no se recurrió a la manipulación de las variables y de tipo transversal porque se efectuó en un momento determinado es decir su temporalidad fue respecto al año 2025 y solo se realizó la recopilación de datos una sola vez.

Con el objetivo de indagar sobre el clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores del GADM de Caluma, Bolívar. 2025, de igual manera la relación que existe entre las dos variables, mediante la percepción de los funcionarios para identificar los nudos críticos y oportunidades de mejora en la administración pública del Municipio del cantón Caluma, por ello fue necesaria la aplicación de un diseño descriptivo variable mediante la combinación de los enfoques cualitativos y cuantitativos para alcanzar una comprensión amplia del fenómeno de estudios, no obstante la investigación se realizó de manera transparente y se sustentó los principios de rigor científico, ética institucional y validez metodológica.

Para la investigación la población objetivo a estudiar se encontraba compuesta por los 170 funcionarios públicos activos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Caluma, de los cuales se seleccionaron 30 de acuerdo con los criterios de muestreo no probabilístico de selección experta “la cual refiere a la técnica utilizada para escoger de manera aleatoria a un conjunto representativo de una determinada población que comparte características similares para realizar el experimento” (Pimienta, 2000). Para la selección de la muestra fue necesario considerar todas las áreas que confirman la institución, entre las cuales están la Dirección de Talento Humano, Obras Públicas,

Servicios Públicos, Administrativa, Planificación, Financiera, secretaria general y Procuraduría Sindica.

Para recopilar la información de los funcionarios, se utilizó la técnica de encuesta para reunir datos sobre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del GADM del cantón Caluma, mediante la valoración de los indicadores derivados de las variables de estudio, “Las encuestas son necesarias para levantar información sobre la manera en la cual un grupo definido opina sobre algún tema determinado, producto o servicio” (Paragua, 2024). En consecuencia, el instrumento de investigación fue el cuestionario se encontraba estructurado mediante 18 preguntas las cuales debían ser respondidas mediante la escala de Likert de 5 puntos, para la realización se utilizó Google forms, del cual se generó un enlace que fue difundido a través de WhatsApp.

Para el desarrollo de la investigación se necesitó de la definición de variables y sus dimensiones, de las cuales como variable independiente tenemos al clima organizacional misma que cuenta con tres dimensiones; que son la estructura organizacional, la gestión de talento humano y las relaciones laborales. Mientras como variable dependiente es la satisfacción laboral la que igual está compuesta por tres dimensiones la cuales son; el compromiso, la condiciones y el bienestar laboral. (ver Tabla 1)

**Tabla 1:** Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente:  Clima organizacional	Es la percepción de tipo compartida que tienen los diferentes miembros de una organización respecto a las condiciones del ambiente de trabajo. (Santana, 2022)	Estructura organizacional	Claridad de funciones	Escala de Likert  1-Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Neutro 4-De acuerdo 5-Totalmente en desacuerdo
			Comprensión de la estructura jerárquica	
			Identidad organizacional	
		Gestión del talento humano	Oportunidades de desarrollo profesional	
			Estilo de liderazgo	
			Seguridad en el trabajo	
		Relaciones laborales	Respeto entre miembros	
			Apoyo entre compañeros	
			Comunicación asertiva	
Variable dependiente: Satisfacción laboral	Se refiere a la emoción que percibe cada trabajador como resultado de comparar los beneficios obtenidos en la organización y sus expectativas (Sáez, 2022)	Compromiso laboral	Competencias del trabajador	Escala de Likert  1-Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Neutro 4-De acuerdo 5-Totalmente en desacuerdo
			Autonomía	
			Consecución de actividades	
		Condiciones contractuales	Adecuado horario de trabajo	
			Disponibilidad de recursos	
			Remuneración	
		Bienestar laboral	Estabilidad laboral	
			Carga laboral	
			Gestión de Conflictos	

**Fuente:** Guamán y Vásquez, 2026.

Por consecuencia, se plantea la siguiente hipótesis:

H<sub>1</sub>: El clima organizacional incide de forma directa en la satisfacción laboral de los trabajadores del GADM de Caluma, provincia de Bolívar, durante el periodo 2025.

H<sub>0</sub>: El clima organizacional no incide de forma directa en la satisfacción laboral de los trabajadores del GADM de Caluma, provincia de Bolívar, durante el periodo 2025.

## RESULTADOS

En la encuesta llevada a cabo a los trabajadores de GADM de Cantón Caluma, con el objetivo de identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del GADM del cantón Caluma en el año 2025, los datos obtenidos mediante Google forms posteriormente fueron procesados mediante el paquete estadístico IBM SPSS Statistics, para la encuesta se utilizó la escala de Liker de 5 puntos, en donde los parámetros tenían como criterios; Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Neutro (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

La estructura de las preguntas se encontraba estructurada bajo los indicadores de cada dimensión, en la Tabla 1 se establece la clasificación de preguntas por dimensión respecto al Clima organizacional y Satisfacción laboral.

**Tabla 2:** Clasificación de preguntas por dimensión

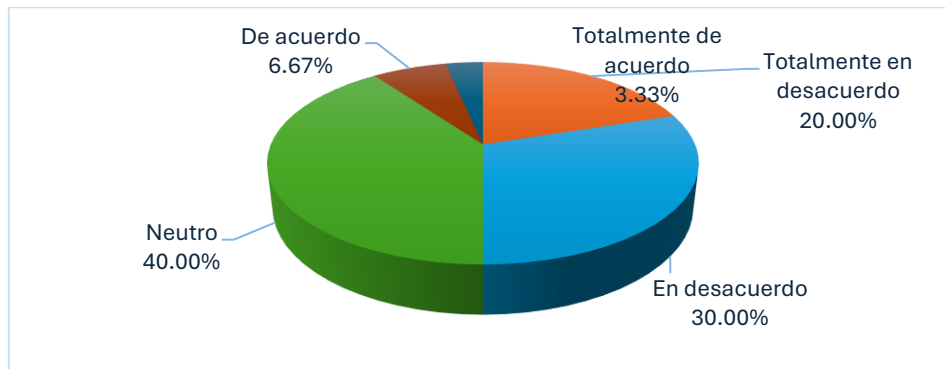
Variable	Dimensiones	Preguntas
<b>Clima organizacional</b>	Estructura organizacional	P1, P2, P3
	Gestión del talento humano	P4, P5, P6
	Relaciones laborales	P7, P8, P9
<b>Satisfacción laboral</b>	Compromiso laboral	P10, P11, P12
	Condiciones contractuales	P13, P14, P15
	Bienestar laboral	P16, P17, P18

**Fuente:** La tabla representa la estructura del cuestionario mediante la elaboración de preguntas por dimensión. Guamán y Vásquez, 2026.

Se recurrió a la utilización de Alpha de Cronbach para determinar la confiabilidad del test de Clima organizacional y Satisfacción laboral, en donde se obtuvo una puntuación de excelente con un valor de 0,93777 que es  $\alpha \geq 0,9$ .

En la encuesta respecto a la variable de Clima organizacional se obtuvieron los resultados que se mostraran a continuación:

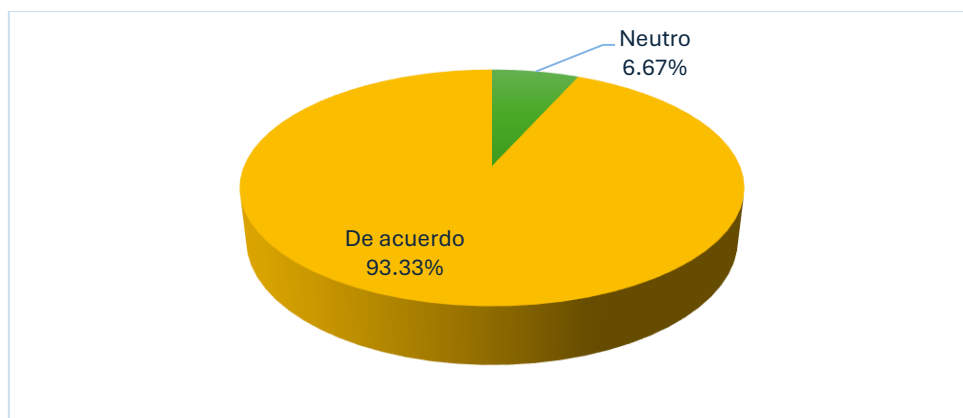
**Ilustración 1:** *¿Mis inmediatos superiores fomentan la participación y escuchan nuestras opiniones?*



**Fuente:** El gráfico representa la pregunta número 5 de la encuesta a lo trabajadora del GADM del cantón Caluma sobre el clima organizacional y satisfacción laboral. Guamán y Vásquez, 2026.

**Análisis:** De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si *¿Mis inmediatos superiores fomentan la participación y escuchan nuestras opiniones?*, un 20 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 30 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 40 % prefiere No Opinar, mientras que un 6,67 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 3,33 % están Totalmente de Acuerdo. Se puede decir que, la mitad de los funcionarios del GADM percibe que sus superiores no fomentan ni escuchan sus opiniones para tomar decisiones dando como resultado una cultura débil de participación.

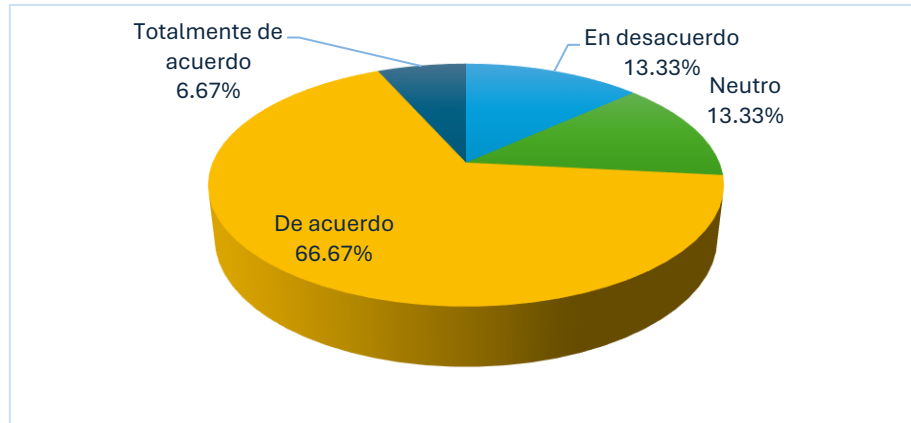
**Ilustración 2:** *¿Las directrices institucionales están siendo asertivas entre los trabajadores?*



**Fuente:** El gráfico representa la pregunta número 9 de la encuesta a lo trabajadora del GADM del cantón Caluma sobre el clima organizacional y satisfacción laboral. Guamán y Vásquez, 2026.

**Análisis:** De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si ¿Las directrices institucionales están siendo asertivas entre los trabajadores?, solo 6,67 % prefiere No Opinar, mientras que un 93,33 % refieren estar de Acuerdo. Esto quiere decir que, existe una percepción positiva dominante porque actualmente dentro de la organización la comunicación interna es asertiva, debido a que se logra comprender los mensajes de manera clara.

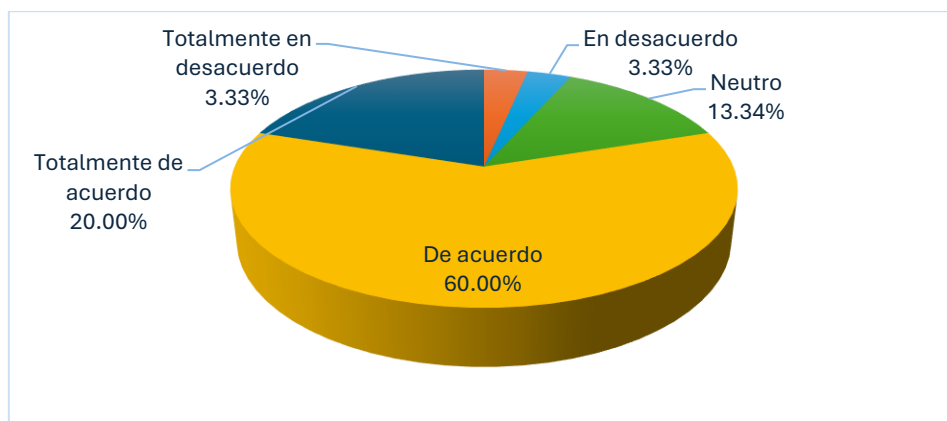
**Ilustración 3:** ¿El salario que percibo es el correspondiente a las actividades que realizo?



**Fuente:** El gráfico representa la pregunta número 15 de la encuesta a lo trabajadora del GADM del cantón Caluma sobre el clima organizacional y satisfacción laboral. Guamán y Vásquez, 2026.

**Análisis:** De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si ¿El salario que percibo es el correspondiente a las actividades que realizo?, un 13,33 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 13,33 % prefiere No Opinar, mientras que un 66,67 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 6,67 % están Totalmente de Acuerdo. Existe la aceptación por parte de la mayoría lo que indica que se encuentran conformes con el salario que perciben de su trabajo.

**Ilustración 4:** ¿Mi trabajo me permite mantener equilibrio con mi vida personal?



**Fuente:** El grafico representa la pregunta número 16 de la encuesta a lo trabajadora del GADM del cantón Caluma sobre el clima organizacional y satisfacción laboral. Guamán y Vásquez, 2026.

**Análisis:** De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si ¿Mi trabajo me permite mantener equilibrio con mi vida personal?, un 3,33 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 3,33 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 13,34 % prefiere No Opinar, mientras que un 60 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 20 % están Totalmente de Acuerdo. Los funcionarios saben gestionar su vida personal y laboral de manera adecuada lo que genera un mejor desempeño en el entorno laboral reduciendo los riesgos de estrés.

**Tabla 3:** Análisis de correlación de Rho de Spearman

Correlación de Rho de Spearman			
V. Independiente	V. Dependiente	Coefficiente de correlación	,880**
Clima Organizacional	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	0.000
		N	40

**Fuente:** La tabla representa el cálculo de la correlación de Rho de Spearman respecto a la encuesta sobre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del GADM del Cantón Caluma. Guamán y Vásquez, 2026.

**Análisis:** En la tabla se evidencia que la variable Clima Organizacional tiene una relación positiva alta con la variable Satisfacción Laboral (Rho=0,880\*\*), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que postula la inexistencia de una relación entre las variables, porque su correlación es muy alta positiva, esto quiere decir que a medida que el clima organizacional mejora en consecuente la satisfacción laboral tiende a aumentar de manera proporcional.

## DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación demuestran que existe una correlación directa positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Caluma, debido a que la hipótesis nula ha sido rechazada porque se acepta la hipótesis alternativa en la cual se establece que el clima organizacional incide de forma directa en la satisfacción laboral de los trabajadores del GADM de Caluma, provincia de Bolívar, durante el periodo 2025, en el cálculo de la correlación de Rho de Spearman respecto a la encuesta se establece que es alta positiva

porque el resultado es de ( $Rho=0,880^{**}$ ). De igual manera en el estudio de Paramo et al. (2016) sobre la satisfacción laboral en docentes de nivel básico menciona que si la fuerza o correlación entre 2 variables es alta en Rho de Spearman, los esfuerzos por mejorar una variable serán proporcionales a la otra.

Adicionalmente, es necesario reconocer que existe indicadores a tomarse en cuenta para mejorar dentro de la organización debido sus resultados son intermedios o bajos respecto a su percepción del clima organizacional, entre los cuales tenemos la claridad de funciones, la comprensión de la estructura jerárquica, la identidad organizacional, la oportunidades de desarrollo profesional y estilo de liderazgo, mientras en la satisfacción laboral se encuentra las competencias del trabajador, estos indicadores dan como resultado riesgos de motivación y compromiso, por ello “la área críticas deben ser tomadas en cuenta para las decisiones administrativas con el propósito de mejorar las condiciones laborales de una institución” (Araya y Medina, 2019).

Los datos obtenidos en la encuesta, sobre si ¿Mis inmediatos superiores fomentan la participación y escuchan nuestras opiniones?, un 20 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 30 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 40 % prefiere No Opinar, mientras que un 6,67 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 3,33 % están Totalmente de Acuerdo, los resultados reflejan una cultura de participación débil. En contraste, Trávez y Romero (2024) establecen que “57,9% percibe al liderazgo como adecuado por eso tienden a participar de manera activa los trabajadores, debido a que el comportamiento del líder influye de manera directa en la mejora del clima organizacional de CNEL-Bolívar”

Por otro lado, Salazar y Alvarado (2021) en su investigación sobre “la relación de satisfacción de los trabajadores y su ambiente laboral, en donde participaron 137 empleados, 56,8% mencionaron que las empresas no ofrecían oportunidades de desarrollo, por ese motivo no se sienten a gusto en su lugar de trabajo”, la falta de compromiso en capacitación o preparación del personal en el largo plazo limita la competitividad de la organización. Cuando la satisfacción de cada trabajador esta sobre el 78,5% el clima organizacional es positivo al percibir que la empresa brinda garantías para su bienestar, no se debe garantizar un 100% pero se debe tener una tendencia que sobre pase el 75% (Aldaz et al., 2022).

Las directrices institucionales deben ser comunicadas de manera asertiva entre los trabajadores, el 93,33 % refieren estar de Acuerdo, esto quiere decir que en el GADM de Caluma existe una percepción positiva dominante porque actualmente dentro de la organización la comunicación interna es asertiva, debido a que consigue se entender los mensajes informativos y de orden. En consecuencia, cuando se cataloga como buena la comunicación interna, la organización mejora su clima organizacional debido a que disminuye la probabilidad de conflictos internos, y además se promueve el trabajo colaborativo para alcanzar las metas institucionales (Barzola y Vidal, 2023).

## **CONCLUSIÓN**

En conclusión, al indagar sobre el clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Caluma, Bolívar. 2025, se pudo determinar que existe una correlación directa positiva porque en el cálculo de la correlación de Rho de Spearman respecto a los datos obtenido en la encuesta se establece que es alta positiva porque el resultado de Rho es igual a 0,880.

En la investigación de las dimensiones del clima organizacional se pudo determinar que la estructura organizacional carece de claridad de funciones, comprensión de la estructura jerárquica, mientras respecto al manejo del talento humano existen escasas oportunidades de desarrollo profesional y no se siente conformes con el estilo de liderazgo presente en la institución.

Con respecto, al nivel de satisfacción laboral por parte de los trabajadores se puede decir que es alta debido a que los funcionarios perciben que las condiciones contractuales como el horario de trabajo, la disponibilidad de recursos y la remuneración es compensatoria por su labor, de igual manera, el bienestar laboral se ve reflejado en la adecuada gestión de conflictos, la estabilidad y carga laboral.

EL clima organizacional y la satisfacción laboral son factores que se relacionan directamente con el éxito empresarial, debido a que brindan un entorno positivo para mejorar el bienestar de los funcionarios y la productividad de la institución. porque se fortalece la eficiencia institucional, la gobernabilidad y la calidad de los servicios al público.

**REFERENCIAS Bibliográficas**

- Alcover, C. (2021). *La vigencia del contrato psicológico: Aproximaciones teóricas y empíricas desde las Américas*. Colombia: Colección Logos Vestigium.
- Aldaz, A., Alvarado, W., & Castro, N. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(10), 78-96.
- Apodaca, P., Conejero, S., Pascual, A., & Etxebarria, I. (2020). ¿Orgullo moral solo bajo la mirada positiva de los otros? Los efectos de elogio y la crítica sobre el orgullo moral y la culpa. *Revista Psicología Social*, 34(3), 439-478.
- Araya, M., & Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 344-359.
- Arco, O. (2017). *Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias*. Universidad Nacional de Colombia.
- Barzola, H., & Vidal, Y. (2023). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Charry, J., & Parra, S. (2018). *Metodología de la Investigación y Principios en Publicación Científica*. Editorial Uninavarra.
- Chernyak, L., & Tziner, A. (2014). *Relationship between counterproductive work behavior perceived justice and climate, occupational status, and leader-member Exchange*. Work and Organizational Psychology.
- Cortez, N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27), 1668-1679.
- Creswell, J., & Creswell, D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Davila, R. (2023). Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(5), 286-295.

- Gómez, L., Balderas, H., & Rangel, D. (2015). Diagnóstico del clima laboral en una empresa PyMes del sector servicios. *Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 9(1), 1090-1102.
- Gonzalez, J., Postigo, A., Pérez, R., Cuesta, M., & Garcia, E. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: propiedades psicométricas del ECALS. *Annals of psychology*, 37(1), 168-177.
- Huaman, O. (2017). *Propuesta de un programa de motivacional para mejorar los niveles de satisfacción laboral de los agentes de vigilancia y seguridad privada de la organización eventual Servis SA región Lambayeque-2016*. UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO.
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 257.
- Iturralde, C., & Soria, V. (2021). *Metodología de la investigación*. Guayaquil, Ecuador: Univesidad de Guayaquil.
- Méndez, C. (2006). *Transformacion cultural en las organizaciones. Un modelo para la gestion del cambio*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Olivera, Y., & Leyva, L. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 187-198.
- Paragua, M. (2024). *Metodología de la Investigacion, Tentativas de Aplicación*. UNHEVAL.
- Paramo, D., Flores, C., & Díaz, L. (2016). Evaluación de la satisfaccion laboral en docentes de nivel basico. *Ciencia y trabajo*, 18(57), 173-186.
- Parrales, D., Morales, V., & Vasquez, G. (2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. *Revista Publicando*, 8(31), 258-278.
- Pedraza, N. (2020). *El clima y la satisfaccion laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas*. Innovar.
- Pimienta, R. (2000). *Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas*. Política y Cultura.

- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robles, V., De la Cruz, A., & Robles. (2022). Entorno laboral y su efecto en el juicio moral emocional de los trabajadores. *Revista de Estudios Interdisciplinarios*, 24(3), 718-831.
- Saavedra, J., Alamo, C., & Carnero, M. (2021). Inteligencia emocional y clima laboral en un colegio de Morales 2021. *Psique Mag: Revista Científica Digital de Psicología*, 10(1), 95.
- Sáez, M. (2022). *Satisfaccion laboral y salario emocional*. ICADE.
- Salazar, E., & Alvarado, D. (2021). Organizacional climate and its impact on job satisfaction. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 581-596.
- Santa, L., Macías, V., Bom, I., & Fajardo, C. (2021). Competencias de liderazgo en el proceso de enseñanza aprendizaje de los administradores de empresas de la Universidad de Manizales. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(2), 367-390.
- Santana, J. (2022). *El impacto del clima organizaciona en la satisfacción laboral, en el Departamento Financiero, GADM de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato.
- Travez, L., & Romero, A. (2024). Clima organizacional y satisfaccion laboral en la corporación nacional de electricidad unidad de negocio Bolivar. *Tesla Revista Scientific*, 4(2), 1-15.
- Villavicencio, J., & Macias, Y. (2025). Clima organizacional y satisfaccion laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo descentralizado (GAD) municipal de Quevedo. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(3), 3446-3457.