



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TEMA:

**Análisis del Clima Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral
de los Trabajadores de una Empresa Multinacional del Sector Portuario
situado en la Provincia del Guayas.**

AUTORES:

**Armijos Medina, Mariela Dolores
Cruz Chancay Tatiana Margarita**

**Previo a la obtención del grado Académico de:
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TUTOR:

Psic. Ind. Calle Cabezas, Jimmy Abraham, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Ing. En Sistemas Administrativos Computarizados Mariela Dolores Armijos Medina** y por la **Lcda. En Trabajo Social Tatiana Margarita Cruz Chancay**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gestión del Talento Humano**.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Psic. Jimmy, Calle Cabezas Mgs.

REVISOR

Ing. Freddy, Camacho Villagómez Ph.D.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Ing. Zoila, Bustos Goya Mgs.

Guayaquil, a los 31 días del mes de mayo del año 2023.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Armijos Medina, Mariela Dolores y Cruz Chancay, Tatiana Margarita**

DECLARAMOS QUE:

El Proyecto de Investigación “**Análisis del Clima Organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa multinacional del sector portuario situado en la provincia del Guayas**” previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento correspondiente cuyas fuentes se incorporan en las referencias. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría. En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 31 días del mes de mayo del año 2023

LOS AUTORES

Mariela Dolores Armijos Medina

Tatiana Margarita Cruz Chancay



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Armijos Medina, Mariela Dolores y Cruz Chancay, Tatiana Margarita**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación a Magister de Gestión de Talento Humano** titulado: **Análisis del Clima Organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa multinacional del sector portuario situado en la provincia del Guayas**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 31 días del mes de mayo del año 2023

LOS AUTORES

Mariela Dolores Armijos Medina

Tatiana Margarita Cruz Chancay



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

INFORME DE URKUND

URKUND	
Documento	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ARMIJOS-CRUZ-8 de febrero de 2023- Inicial.docx (D158183937)
Presentado	2023-02-08 13:52 (-05:00)
Presentado por	freddy.camacho.villagomez@gmail.com
Recibido	freddy.camacho.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	TESIS DE ARMIJOS Y CRUZ Mostrar el mensaje completo 09% de estas 30 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

TEMA: Análisis del Clima Organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa multinacional del sector portuario situado en la provincia del Guayas.

MAESTRANTES: Armijos Medina, Mariela Dolores y Cruz Chancay, Tatiana Margarita

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, II COHORTE PARALELO A

ELABORADO POR:

**Psic. Jimmy Abraham Calle Cabezas
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACION**

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la provisión de poder desarrollar esta maestría, a mi esposo por su apoyo constante.

Mariela Dolores Armijos Medina

Agradezco principalmente a Dios por la sabiduría, dando las posibilidades para el logro del proyecto en el cual durante su desarrollo participó personal de la empresa de estudio, el cual se dio el abordaje de la información y apoyo para la ejecución de este, a los docentes de esta maestría ya que bajo la materia de estudio se aplicó la misma en este documento, a mi tutor de tesis, Psic. Jimmy Calle, quien nos dio seguimiento y orientación a medida que iba transcurriendo el desarrollo de este. A mi esposo e hijos, por el apoyo constante en cada momento que mantenía reuniones de avances para el desarrollo del proyecto.

Tatiana Margarita Cruz Chancay

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Mariela Dolores Armijos Medina

Este proyecto científico va dedicado principalmente a Dios, quien ha sido mi pilar fundamental y haberme permitido llegar a este paso tan importante de mi formación profesional.

A mis padres por formar parte de este desarrollo y que gracias a sus enseñanzas y valores me encuentro ahora en esta etapa. A mis hijos a quienes doy ejemplo de que siempre es importante continuar aprendiendo e impulsando al crecimiento continuo. A mi esposo por acompañarme y apoyarme en esta ardua tarea. A mi compañera de este proyecto con quien compartí anteriormente parte de mi desarrollo profesional y quien confié plenamente que saldríamos adelante cumpliendo nuestros anhelos.

De igual manera, a la empresa de estudio quien nos dio la oportunidad y confianza de utilizar datos e información a fin de establecer mejoras para la organización y compañeros de trabajo.

Y, finalmente a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil y sus excelentes docentes con quienes me he formado desde mi etapa universitaria aportando con nuevas enseñanzas e ideas para el desarrollo de este trabajo.

Índice General

Introducción	2
Antecedentes de la investigación	3
Objeto de estudio	4
Campo de acción.....	5
Planteamiento del problema.....	6
Formulación del problema	7
Justificación de la investigación	7
Hipótesis	9
Objetivos de la investigación	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos	9
Delimitación del estudio	10
Limitación del estudio.....	10
1. CAPÍTULO I:	11
1.1. Marco Teórico y Referencial.....	11
1.1.1. Enfoque teórico de Likert.....	11
1.1.2. Enfoque teórico de Litwin y Stringer	13
1.1.3. Teoría de las necesidades de Maslow	13

1.1.4.	Base teórica de Alderfer.....	14
1.1.5.	Base Teórica de McClelland	15
1.1.6.	Teoría de liderazgo.....	17
1.1.7.	Teoría de Herzberg Motivación e Higiene.....	17
1.1.8.	Relación entre satisfacción y motivación.....	18
1.2.	Marco Conceptual.....	19
1.2.1	Clima Organizacional.....	19
1.2.2.	Análisis del clima organizacional	20
1.2.3.	Importancia del clima organizacional	21
1.2.4.	Satisfacción laboral.....	21
1.2.5.	Satisfacción intrínseca y extrínseca	22
1.2.6.	Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral	23
1.2.7.	Riesgos psicosociales	24
1.3.	Marco Legal.....	24
1.3.1.	Constitución de la República (2008).....	25
1.3.2.	Código de Trabajo.....	26
2.	CAPITULO II: MARCO METODOLÓGICO	27
2.1	Enfoque de la investigación	27
2.2	Tipo de investigación	27
2.3	Población de estudio.....	28

2.4	Técnica e instrumento de investigación	28
2.4.1	Diseño del cuestionario.....	29
2.4.2	Dimensiones del cuestionario.....	29
2.5	Operacionalización de variables.....	30
2.6	Procedimiento de estudio	32
3	CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	33
3.1	Distribución de frecuencia	33
3.2	Correlación	34
3.3	Regresión.....	35
3.4	Análisis de resultados por dimensiones	37
3.4.1	Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo.....	38
3.4.2	Dimensión 2. Desarrollo de competencias.....	39
3.4.3	Dimensión 3. Liderazgo	40
3.4.4	Dimensión 4. Margen de acción y control	41
3.4.5	Dimensión 5. Organización del trabajo.....	42
3.4.6	Dimensión 6. Recuperación	43
3.4.7	Dimensión 7. Soporte y apoyo	44
3.4.8	Otros puntos importantes	45
3.4.9	Acoso discriminatorio	46
3.4.10	Acoso laboral.....	47

3.4.11	Acoso sexual	48
3.4.12	Adicción al trabajo	49
3.4.13	Condiciones del trabajo.....	50
3.4.14	Relación laboral-familiar.....	51
3.4.15	Estabilidad Emocional.....	52
3.4.16	Salud auto percibida.....	53
3.5	Resultados Globales de la evaluación de riesgo psicosocial.	55
4.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	58
4.1	Justificación de la propuesta	58
4.2	Objetivo general de la propuesta.....	58
4.3	Objetivos específicos.....	58
4.4	Desarrollo de la propuesta.....	59
4.5	Alcance de la propuesta.....	59
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
5.1	Conclusiones	60
5.2	Recomendaciones.....	62
6	REFERENCIAS	64
7	ANEXOS	72

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación</i>	29
Tabla 2 <i>Dimensiones del Cuestionario</i>	30
Tabla 3 <i>Variable independiente</i>	31
Tabla 4 <i>Variable dependiente</i>	31
Tabla 5 <i>Frecuencia de las Dimensiones de Estudio</i>	33
Tabla 6 <i>Resultados de Correlación</i>	34
Tabla 7 <i>Estadística de la Regresión</i>	35
Tabla 8 <i>Análisis de la Varianza</i>	35
Tabla 9 <i>Análisis de la Ecuación de las Variables</i>	36
Tabla 10 <i>Resultados por Dimensión de la Evaluación de Riesgo Psicosocial</i>	37
Tabla 11 <i>Resultados Globales de la Evaluación de Riesgo Psicosocial</i>	55

Índice de Figuras

Figura 1 Variables teoría de Likert	12
Figura 2 Necesidades de los Trabajadores – Teoría de Maslow	14
Figura 3 Pirámide reestructura por Alderfer	15
Figura 4 Teoría de McClelland	16
Figura 5 Teoría de Herzberg	18
Figura 6 Dimensiones de Clima Organizacional	21
Figura 7 Dimensión de carga y ritmo de trabajo.....	39
Figura 8 Dimensión por desarrollo de competencias.....	40
Figura 9 Dimensión por liderazgo	41
Figura 10 Dimensión por margen de acción y control.....	42
Figura 11 Dimensión por organización del trabajo.....	43
Figura 12 Dimensión por recuperación.....	44
Figura 13 Dimensión por soporte y apoyo.....	45
Figura 14 Otros puntos importantes.....	46
Figura 15 Dimensión por acoso discriminatorio.....	47
Figura 16 Dimensión por acoso laboral	48
Figura 17 Dimensión por acoso sexual.....	49
Figura 18 Dimensión por adicción al trabajo.....	50
Figura 19 Dimensión por condiciones de trabajo	51
Figura 20 Dimensión por doble presencia	52

Figura 21 Dimensión por estabilidad laboral y emocional 53

Figura 22 Dimensión por salud autopercebida 54

Figura 23 Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión..... 56

Índice de anexos

Anexo A. Autorización Uso de Cuestionario Riesgo Psicosocial

72

RESUMEN

El presente estudio analiza el clima organizacional y la manera como éste influye en la satisfacción laboral de los 32 trabajadores pertenecientes al área operativa y administrativa de una empresa multinacional del sector portuario situada en la provincia del Guayas. Como variable dependiente del estudio, es la satisfacción laboral ya que depende de las variables que componen el clima organizacional. Dado su desarrollo se utilizó el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, Por lo que, se tomó como objeto de estudio aplicar el Programa de Riesgo Psicosocial a toda la población, el cual es de cumplimiento acorde a la normativa legal vigente, aplicando el “Cuestionario de evaluación de riesgo Psicosocial” la misma que es exigida por el Ministerio de Trabajo, una vez aplicado el cuestionario a toda la población objeto de estudio, se puede determinar que existen dimensiones que se encuentran con un riesgo alto tanto de la variable Clima Organizacional y también de Satisfacción laboral, son índices moderados, pero con ello nos da pauta para realizar una propuesta con estrategias integrales dentro de las dimensiones del cuestionario de riesgo psicosocial creando un comité de Clima, este comité tendrá como objeto la creación de manual de clima y de estrategias que permitan una satisfacción laboral debido a que existe déficit en temas de liderazgo, recuperación, relación laboral-familiar, salud auto percibida, con este comité también se busca el desarrollo y mejora continua de estrategias ya aplicadas.

Palabras Claves: Clima Organizacional, Incidencia, Satisfacción Laboral, cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, enfoque, índice, dimensión, propuesta.

ABSTRACT

The present study analyzes the organizational climate and the way in which it influences the job satisfaction of the thirty-two workers belonging to the operational and administrative area of a multinational company in the port sector found in the province of Guayas. As a dependent variable of the study, it is job satisfaction since it depends on the variables that make up the organizational climate. Given its development, the quantitative approach of non-experimental design was used, therefore, it was taken as an object of study to apply the Psychosocial Risk Program to the entire population, which is in compliance with current legal regulations, applying the "Questionnaire Psychosocial risk assessment" the same one that is required by the Ministry of Labor, once the questionnaire has been applied to the entire population under study, it can be determined that there are dimensions that are at high risk of both the Organizational Climate variable and also of Job Satisfaction, they are moderate indices, but with this it gives us a guideline to make a proposal with comprehensive strategies within the dimensions of the psychosocial risk questionnaire, creating a Climate committee, this committee will have as its objective the creation of a climate manual and strategies that allow job satisfaction because there is a deficit in issues of leadership, recovery, labor-family relationship, self-perceived health, this committee also seeks the development and continuous improvement of strategies already applied.

Keywords: Organizational Climate, Incidence, Job Satisfaction, psychosocial risk assessment questionnaire, approach, index, dimension, proposal.

Introducción

El presente estudio busca analizar los factores que influyen en el clima de la organización y cuál es su incidencia en torno a la satisfacción laboral de los colaboradores que pertenecen a la empresa multinacional situada en la provincia del Guayas. Las bases de la investigación van alineadas a la Maestría de Gestión del Talento Humano, enfocados en clima y satisfacción.

En el transcurso de la investigación, se logrará definir el marco teórico y conceptual, basados en clima organizacional y satisfacción laboral; también se tomarán en cuenta investigaciones académicas y científicas que aporten con información para el presente estudio.

Los autores Jiménez y Jiménez (2016), señalaron que el clima organizacional está enfocado en percepciones de cada persona cuyos enfoques de investigación se encuentran alineados hacia la organización; por otro lado, la satisfacción laboral está orientada a identificar las necesidades de cada colaborador, ya sean estas propias de la persona o ajustada a las necesidades del entorno, se debe tomar en cuenta que los resultados obtenidos ya sean buenos o malos, tienen incidencia en el clima organizacional.

Enfocados en este lineamiento de estudio, podemos identificar la necesidad de tener ideas claras de cuáles son los factores de la organización y cuáles son los factores externos que provienen del colaborador, tomando en consideración elementos de su entorno laboral, personal o social y cómo influyen en el comportamiento y productividad, una vez identificado los factores podemos determinar la relación existente entre satisfacción y clima organizacional.

Antecedentes de la investigación

En Latinoamérica, una recopilación de investigaciones, indicaron que un 15.2% de trabajadores, muestran casos de agotamiento físico y otro 13% presentan sentimientos emocionales negativos como el desgaste psíquico, indolencia y culpa, efectos relacionados a un inadecuado clima organizacional (Tabares & Martínez, 2020)

A nivel internacional, las necesidades mencionadas se pudieron corroborar, un estudio en Indonesia expuso como el clima organizacional tiene bajos niveles de gestión (0.54), dando como resultado los escasos niveles de satisfacción (0.49); por lo tanto, los resultados tienen una amplia relación que requiere la atención de los altos mandos dentro de las organizaciones (Haryono & Ambarwati, 2019)

En China, estudios realizados en Shanghái, describieron como el clima organizacional tiene un alto nivel de relación con la satisfacción, hasta el punto de ser considerado un elemento predictor en el comportamiento de los trabajadores (Yongjiang & Li, 2019)

Por ello, se considera que los entornos para el trabajador deben ser flexibles y debe estar diseñado para que se adapten al cambio tanto del trabajador como de la organización dando como resultados trabajadores empoderados.

Chiang et al (2021), afirmó que la importancia del clima organizacional radica en bases de mejora continua dentro de la estructura organizacional, del clima laboral y de la satisfacción de los colaboradores, la búsqueda constante de un mejor ambiente es fundamental para obtener cambios positivos.

En el Ecuador, de acuerdo con un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo en el 2020, determinó que los niveles de Clima Organizacional en un total de 113 empresas

públicas, existe un nivel medio con respecto al clima organizacional representando una tasa del 74%, lo que indica que el estado ecuatoriano ha realizado los esfuerzos para desarrollar acciones que permitan mantener un entorno de trabajo acorde a las necesidades del trabajador, aunque el enfoque es aumentar el indicador a niveles óptimos (Eldredge, 2021)

Con esto se logra plantear que la satisfacción laboral surge como factor a escala individual y refleja los aspectos al igual que las emociones del colaborador hacia sus funciones de trabajo.

Por otra parte, el sector privado en el Ecuador mostró índices que requieren ser considerados dentro de la gestión del talento humano, los resultados mostraron como el 20% se encuentra indeciso sobre el buen clima organizacional que existe en la empresa, y otro 15% y 7% están en desacuerdo y muy en desacuerdo sobre la atención del trabajador que se da en el entorno de trabajo (Govea & Zuñiga, 2020)

En gran parte la satisfacción laboral se compone de un conjunto de emociones y de múltiples experiencias de índole integral de los colaboradores y se pueden identificar como satisfacciones buenas o malas.

Objeto de estudio

El Objeto de estudio, es el clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de una Empresa Multinacional del Sector Portuario situado en la Provincia del Guayas.

Por esa razón la presente investigación busca analizar la relación entre las variables de clima organizacional y la satisfacción laboral, teniendo en cuenta la remuneración económica, pero, no siendo la parte que predomine la búsqueda de estas dos variables, se debe buscar

alternativas motivacionales en el cual tenga participación el personal para fomentar ejes de superación, siendo tomados en cuenta en la toma de decisiones, generando oportunidades de realización en los colaboradores.

Teniendo en cuenta la importancia de este estudio, se busca como resultado, ideas y oportunidades de opinión de los colaboradores, así como también expresar su sentir y sirva de herramienta para que los mandos medios y altos puedan implementar cambios que beneficien a la compañía y a los colaboradores con la mejora del clima organizacional.

Campo de acción

Para el logro de un buen clima en la organización y en conjunto con la satisfacción de los colaboradores, se deben tener en cuenta ejes de estructura organizacional, que ayudará a los buenos resultados, enfocados en el objeto de estudio.

La organización debe tener clara las metas a corto y largo plazo, se deben de socializar con los colaboradores y hacerlos parte de ellas, con la finalidad de que se sientan con la confianza de poder ejecutarlas, con independencia individual y colectiva, aportando crecimiento y dándole la confianza al colaborador de que su trabajo será bien ejecutado y confiando plenamente en sus capacidades, el colaborador valorará este accionar de forma positiva.

Se debe reconocer y aplaudir los esfuerzos, se ha comprobado dentro de la psicología organizacional, que las prácticas de inteligencia emocional dan mejores frutos, a diferencia de las prácticas con ambigüedad donde se destacaba el regaño o los errores de los colaboradores, con estas buenas prácticas se creará un entorno amigable donde la empatía, la tolerancia y el respeto van a marcar el orden de las acciones a través de un liderazgo emocional y construcción de equipos.

Se debe tomar en cuenta la seguridad laboral a través de un ambiente de trabajo adecuado, con herramientas dirigidas a sus funciones, con capacitaciones constantes con la finalidad de mantener al colaborador a la vanguardia de los nuevos procesos y mejora continua, si bien es cierto todas estas acciones vienen ligadas a evaluaciones periódicas de resultados, que nos permitirán tener el control de los datos y poder accionar de manera correcta a las dimensiones donde se necesite mejorar y mantener los estándares.

Planteamiento del problema

Aunque los indicadores descritos con respecto a Ecuador demuestran resultados medios en el sector público sobre el clima organizacional, dentro del ambiente privado el escenario es distinto, debido a que las condiciones de la población empleada (5 millones de ecuatorianos) para julio del 2022 sufren diversos escenarios por la falta de interés de las organizaciones en brindar un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades laborales.

Un ejemplo de ello, relacionado a la recompensa es como de acuerdo con el Ministerio de Trabajo, los hombres perciben en promedio ingresos de \$446,4y las mujeres \$360,40 demostrando una falta de equidad en las condiciones que se le brindan a los trabajadores.

Entre otros aspectos, están el cuidado y seguridad que los trabajadores necesitan relacionados al cuidado de los riesgos laborales, para el 2018, el Instituto de Seguridad Social Ecuatoriano, indica que existieron 3,521 avisos del cual el 96.1%, son accidentes de trabajo, provenientes del servicio social 25.6, industrias con el 18.1% y el sector comercial 17.2%, lo que indica que las empresas deben mejorar la capacidad de diseñar entornos seguros para los trabajadores.

Los factores mencionados como la falta de equidad en hombres y mujeres, entre ellos corresponden al trato a los trabajadores, problemas de seguridad y otros elementos relacionados que dan como resultado:

- Pérdida de motivación de los trabajadores.
- Problemas en la productividad y rendimiento de la organización.
- Deserción de los trabajadores en la empresa.

Todas aquellas mencionadas anteriormente afectaron directamente a las metas organizacionales de las empresas.

Para poder elaborar y ejecutar herramientas que nos ayuden a encontrar factores o dimensiones, es indispensable indagar en la estructura organizacional para poder identificar como se transmite las emociones de los colaboradores y con ello lograr la percepción de cada uno de ellos sobre el clima actual de la organización, mencionado por el autor (Pedraza, 2018).

Formulación del problema

¿Cuál es la incidencia de la satisfacción laboral dentro del clima organizacional en una empresa multinacional del sector portuario de la provincia del Guayas?

¿Cuáles son los principales factores que nos ayudan a determinar el grado de satisfacción laboral en cada uno de los colaboradores es una empresa multinacional del sector portuario de la provincia del Guayas?

Justificación de la investigación

Villanueva (2017) mencionó que el nivel de satisfacción de los colaboradores se debe medir y conocer de manera periódica a través de herramientas que nos permitan identificar

cual es influencia en el comportamiento y cuáles son las percepciones de cada persona, con ello se logrará una ventaja competitiva dentro de la organización

Desde el enfoque social, el uso de un estudio que evalué el clima organizacional y sus resultados nos permitirá tener un enfoque más claro de las normas ecuatorianas, es de suma importancia aplicarlo en todos los ejes y sectores empresariales para obtener una ventaja que nos permita saber, como y donde aplicar mejoras para el bienestar empresarial y de cada uno de los colaboradores.

Desde el enfoque teórico, se ha considerado que los estudios del clima organizacional implican la revisión de diversos factores de la variable y se puede determinar mediante la revisión a través de herramientas, que nos permitan identificar factores múltiples de riesgo psicosocial con relación al clima, se debe tomar en cuenta las diferencias dentro de cada herramienta y deben ser tomadas en cuenta debido a que ciertos cuestionarios están enfocadas al tema de la salud y otras tienen elementos de motivación y satisfacción, se debe tomar en cuenta los elementos en común de ambas, para un debido complemento (Martínez, 2018)

Sobre la justificación metodológica, se pretende realizar un estudio con el objeto de poder corroborar o de discutir los datos obtenidos, con los de las investigaciones previas para determinar la relación de los escenarios tanto laborales, como personales, que nos ayude a determinar cuál es la relación emocional de cada colaborador dentro del clima organizacional. Lo mencionado, se realiza aplicando un modelo de estudio basado en el formulado por el Ministerio de Trabajo, con el objeto de utilizar una encuesta formalmente aceptada para conocer como es la situación actual dentro de una empresa portuaria en la ciudad de Guayaquil.

Hipótesis

Tomando en consideración las diferentes bases teóricas que existen, al igual que las referenciales y de marco conceptual, se pretende identificar una de las hipótesis planteadas, la cual se busca confirmar a través de los resultados que se obtendrán dentro del marco metodológico, se identificará si el clima organizacional tiene incidencia o no tiene incidencia en la satisfacción de los colaboradores como se indica a continuación:

Ho: El clima organizacional no influye en la satisfacción laboral del total de trabajadores una empresa multinacional del sector portuario situada en la provincia del Guayas.

Hi: El clima organizacional influye en la satisfacción laboral del total de trabajadores una empresa multinacional del sector portuario situada en la provincia del Guayas.

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Identificar como influye clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa multinacional del sector portuario situado en la provincia del Guayas a través de un cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

Objetivos específicos

- Sustentar en bases teóricas, conceptuales y legales, el alcance del clima organizacional y su incidencia con la satisfacción laboral.
- Identificar dentro del marco metodológico la influencia del clima organizacional dentro de la satisfacción laboral, a través de la herramienta de evaluación de riesgo psicosocial.

- Diseñar una propuesta a través de los resultados obtenidos en el cual permita implementar estrategias de mejoramiento para aumentar la satisfacción del personal a fin de fomentar un ambiente propicio para generar un gran lugar para trabajar.

Delimitación del estudio

Desde el aspecto espacial, la investigación se realiza en la ciudad de Guayaquil, Ecuador sobre una empresa dedicada al sector Portuario. Con respecto a la delimitación temporal el estudio tiene un corte transversal donde se analizará en la línea del tiempo desde enero a diciembre del 2022 y finalmente desde el ámbito teórico se considerarán los principios de Maslow, Alderfer, McClelland y Herzberg relacionados al clima organizacional y la satisfacción de los individuos dentro del entorno de trabajo.

Tomando en consideración la información obtenida del mando ejecutivo de la compañía, se puede delimitar en analizar el factor clima y su incidencia dentro de la satisfacción laboral de una empresa multinacional del sector portuario de la provincia del Guayas, se ha tomado como herramienta una base de 32 colaboradores, esta investigación tendrá una delimitación transitoria de 12 meses y se agrupa en las dos variables.

Limitación del estudio

Las limitaciones del estudio son de tipo físicas y de espacio, debido a que no se puede realizar una extracción de datos persona a persona por la demanda de operatividad, debido a ello se aplica un formulario digital para ser distribuido a los participantes en el estudio.

1. CAPÍTULO I:

1.1. Marco Teórico y Referencial

En este capítulo se definen las teorías primarias, conceptuales, referenciales, de índole nacionales como internacionales, además de sustento legal para la presente investigación, estas teorías nos ayudarán a identificar casos con similitud con relación a nuestro objeto de estudio.

1.1.1. Enfoque teórico de Likert

Para Likert es muy importante tener en cuenta las percepciones de cada individuo y estas se las canaliza en ocho dimensiones donde se relacionan con el nivel jerárquico de cada colaborador a la interna de la compañía, así como también la relación con los mecanismos motivacionales que se ejecuten para prevalecer sobre los obstáculos y objetivos marcados previamente.

Tomando en cuenta el ensayo de (Sandoval, 2004) estas son las dimensiones del enfoque de Likert:

- Métodos de mando
- Fuerzas motivacionales
- Procesos de la comunicación
- Procesos de toma de decisión
- Rendimiento y perfeccionamiento

Estas dimensiones deben ser ejecutadas desde los mandos ejecutivos y mandos medios para que sea replicado en el nivel operativo, así mismo Likert nos menciona dos tipos de sistema, siendo estos, el sistema autoritario y el sistema participativo, en la actualidad el sistema más

convencional y con grandes resultados, es el sistema participativo, llegando a ser un eje fundamental para un buen clima organizacional.

Estos sistemas según Likert se dimensionan de la siguiente manera:

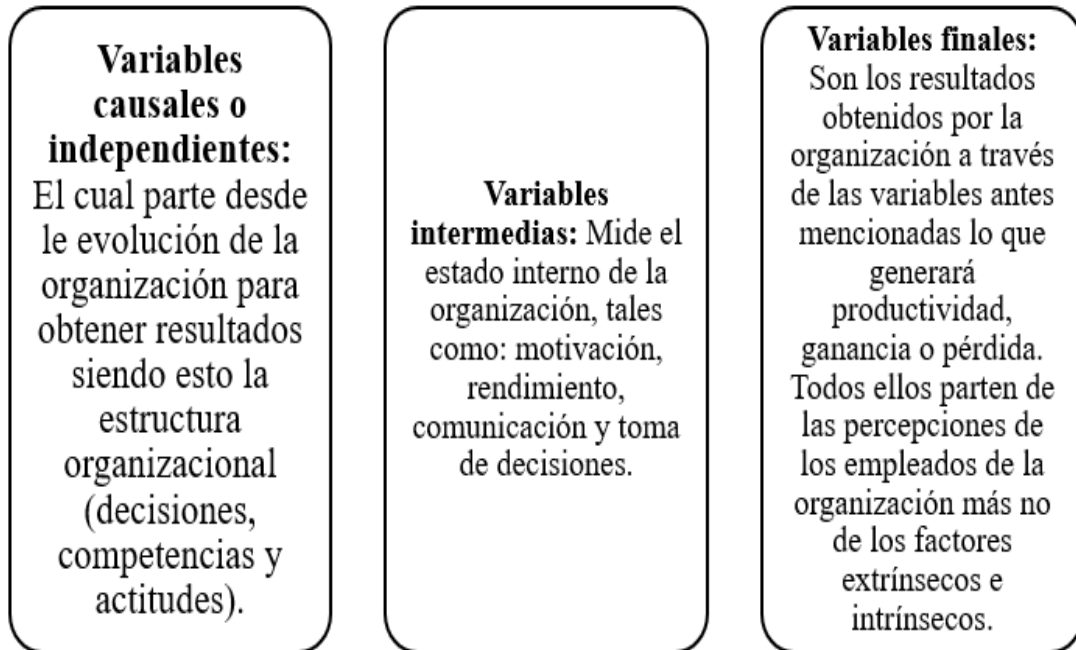
Tipo autoritario: Autoritarismo explotador y autoritarismo paternalista

Tipo participativo: Consultivo y participación en grupo

Corichi (2013), en uno de los estudios que aborda del enfoque teórico de Likert menciona que, el personal subordinado de áreas determinantes como la administrativa determina la percepción de cada una de las variables que tienen incidencia en el campo organizacional.

Figura 1

Variables teoría de Likert



Nota: Adaptado de (Corichi, 2013)

1.1.2. Enfoque teórico de Litwin y Stringer

Los primeros autores en conceptualizar el clima organizacional bajo un marco de percepción fueron Litwin y Stringer, su teoría se basa en que el clima organizacional tiene cualidades propias del entorno laboral y se pueden medir en percepciones directas e indirectas por los colaboradores, quienes son los que inciden en base a comportamientos y ejes motivacionales de cada entorno de trabajo (Niño & Cubas, 2015)

Este enfoque teórico planea y busca la mejora del clima organizacional y tiene como base la cultura y comportamiento de cada persona, apegadas a los estándares y ambiente laboral dentro de la organización.

1.1.3. Teoría de las necesidades de Maslow

En el año 2020 la Universidad Americana de Europa, tuvo como propuesta, una jerarquía de las necesidades del ser humano teniendo como relación con la satisfacción, desde la más básica a la más elevada, identificadas de la siguiente manera:

Necesidades básicas: Se toman en consideración las necesidades primarias de cada ser humano, por ejemplo, una buena alimentación y dormir las horas adecuadas.

Necesidades de seguridad y protección: La seguridad es un eje fundamental al igual que sentirse protegido con relación a la vida diaria, como seguridad laboral, física y su entorno familiar.

Necesidades de afiliación y afecto: Logra satisfacción en marco de interacciones en el ámbito social, laboral y familiar y uno de esos factores fundamentales es la relación de amistad y compañerismo acompañado de afecto.

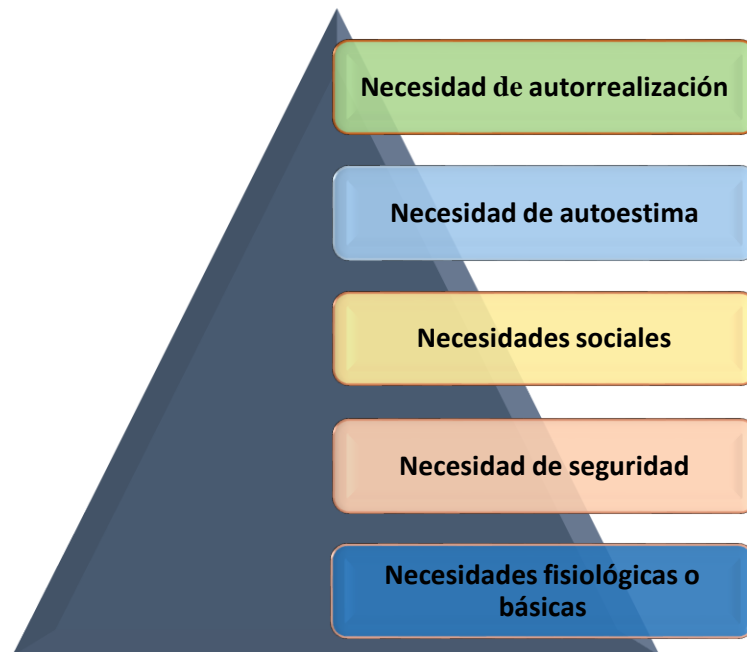
Necesidades de estima: El ser humano busca un grado de valoración en la vida llegando a un nivel de autorrealización.

Autorrealización: Esta es la cúspide más alta del individuo dentro de este nivel jerárquico y se logra a través del desarrollo de todo el potencial.

Este enfoque teórico nos permite identificar y entender cuáles son las necesidades de cada individuo y es la base del tema de investigación.

Figura 2

Necesidades de los trabajadores - teoría de Maslow



Nota. Adaptado de (Doubront, 2020)

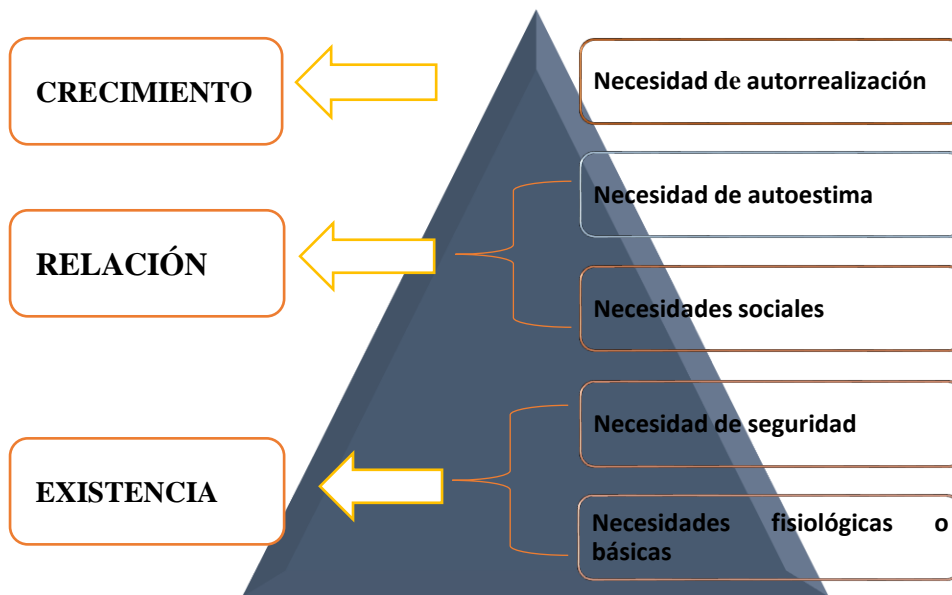
1.1.4. Base teórica de Alderfer

Daft (2004), al igual que varios autores han indicado que el enfoque teórico de Alderfer en el año 1969 se encontró basada en la teoría de Maslow, de las cuales resumió el nivel jerárquico en tres aristas fundamentales:

- Existencia
- Relaciones interpersonales
- Desarrollo y crecimiento personal

Figura 3

Pirámide reestructurada por Alderfer



Nota. Adaptado de (Ministerio de Salud Pública, 2019)

1.1.5. Base Teórica de McClelland

Para McClelland los tres ejes en cada individuo se basan en:

- Logro
- Afiliación
- Poder

La importancia de cada uno de estos ejes forma parte del comportamiento y la afectación a la productividad dentro del marco laboral, buscando como resultado logros que destaquen alrededor del cargo que ocupe cada individuo.

Este enfoque teórico en relación con el enfoque de Maslow nos brinda la oportunidad de identificar cual es el enfoque de la necesidad del poder y está basado en índole sociales o de estima, dado que, hace énfasis en las relaciones interpersonales y sus circunstancias (Araya & Pedreros, 2013).

Figura 4

Teoría de McClelland



Nota. Adaptado de (Verona Franco, 2020)

1.1.6. Teoría de liderazgo

Este enfoque teórico nos habla sobre la influencia que tiene un individuo sobre un equipo de trabajo para lograr propósitos, un buen liderazgo tiene como característica la motivación e incentivo con la finalidad de mantener al personal en un estado de disposición y de ánimo positivo, para que un buen líder sea eficaz debe estar orientado al bien común, los logros deben ser colectivos y que fortalezcan a cada uno de manera personal a través de buenas relaciones y dentro del marco social (Serrano & Portalanza, 2014).

1.1.7. Teoría de Herzberg Motivación e Higiene

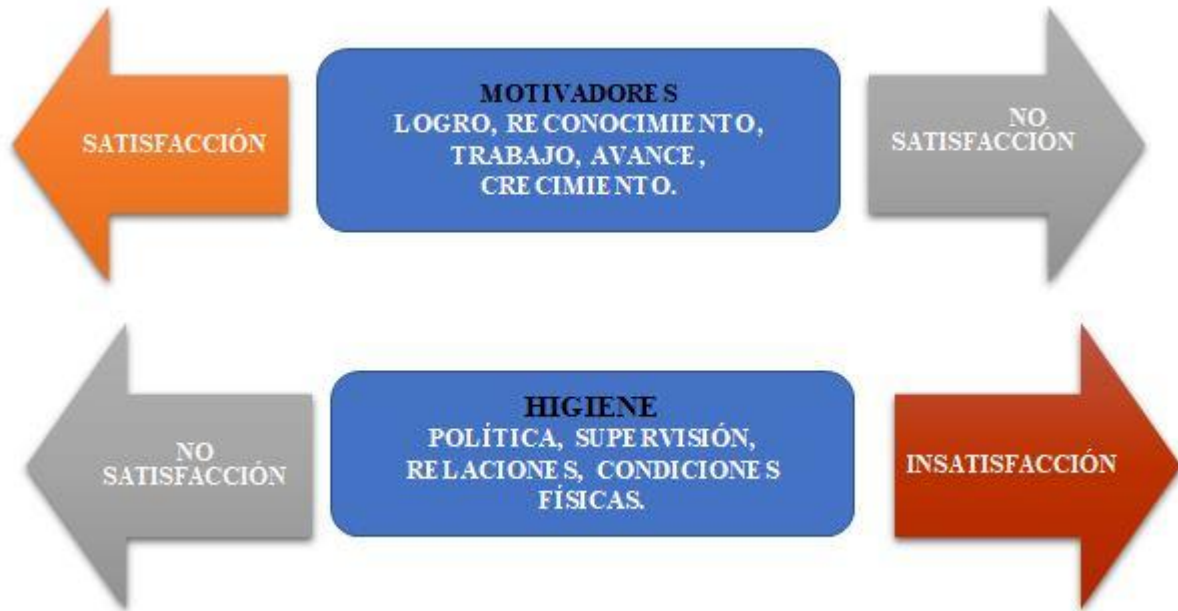
Este enfoque teórico ha centrado sus bases en el ámbito laboral y su fuente principal es la satisfacción, es de suma importancia las características de cada área y puesto de trabajo, así como también las practicas organizacionales (Herzberg & Mausner, 1959)

Herzberg invita a reflexionar y hacer diferencia entre conseguir que la persona se mueva o haga algo y realmente esté motivado. En este sentido, se encuentra una de las diferencias y malas interpretaciones que pueden darse con la teoría de Herzberg. Por un lado, relaciona el movimiento con la motivación extrínseca, que tiene un efecto limitado en intensidad y duración. Por otro lado, se refiere a la motivación, con lo que hoy se identifica como motivación intrínseca, aquella con un efecto significativamente más intenso y de mayor duración (Sachau, 2016)

El argumento de esta teoría toma como referencia el factor propio del individuo o intrínseco, el cual pertenece a la satisfacción, tomando en cuenta este escenario, los colaboradores se sienten insatisfechos en el ambito laboral cuando existen elementos externos y lo relacionan con la insatisfacción laboral cuando estan ausentes, pero no con la satisfacción estando presente (Araya & Pedreros, 2013).

Figura 5

Teoría de Herzberg



Nota. Adaptado de (Sociedad, 2020)

1.1.8. Relación entre satisfacción y motivación

Mora y Mariscal (2019) indican

Dentro de cada organización los diferentes individuos buscan la satisfacción de las necesidades acorde a los objetivos planteados, una vez cumplido el objetivo, se convierte en mayores responsabilidades a lo largo del ámbito laboral, además se toma como logro personal y organizacional demostrando un alto grado de eficacia. (pág. 9)

Por otra parte Pizarro (2019) menciona que:

El impulso psicológico en cada individuo para dar inicio, ser constante y corregir tareas de índole laboral, es fundamental en el marco de la motivación laboral, por tal motivo

la motivación dentro de las organizaciones ha sido una de las aristas mayormente estudiadas dentro de la psicología organizacional. (pág. 8)

1.2. Marco Conceptual

1.2.1 Clima Organizacional

Desde un concepto relativo el clima organizacional ha venido siendo parte del contorno de la psicología industrial a medida que han pasado los años y a la par de la evolución organizacional, esto ha sido determinante para que existan nuevos y mejores enfoques a nivel empresarial con la finalidad de una mejora continua en sus procesos y sus colaboradores.

Se cree que el clima organizacional facilita el camino hacia la calidad de vida en el lugar de trabajo, está determinado por las características individuales y por ende se encuentra relacionado con la satisfacción laboral de los colaboradores, a través de diversas percepciones que dan forma al entorno laboral (Martínez & Martínez, 2009)

Solarte (2009) refiere que el clima organizacional es el conjunto persistente de cualidades y características en un ambiente de trabajo en óptimas condiciones, donde los miembros de cada organización pueden percibir, y que claramente influye en el comportamiento.

Diversos conocimientos recibidos de los colaboradores respecto al clima, como el liderazgo, procesos, comunicación y clima laboral en general, tiene como complemento la satisfacción intrínseca subjetivo (Iglesias & Sánchez, 2015).

1.2.2. Análisis del clima organizacional

“En base a un análisis de clima organizacional nos da como resultado el poder identificar los elementos y factores que afectan en el ambiente laboral y la percepción dentro la estructura organizacional” (Corichi, 2013, pág. 3)

Con esto se identifica que las encuestas de manera periódica son de importancia y de relevancia debido a que permite tener un análisis más eficaz de cada elemento identificado.

Vallejo (2010) indica que entre los elementos que influyen en la satisfacción laboral se encuentra los siguientes:

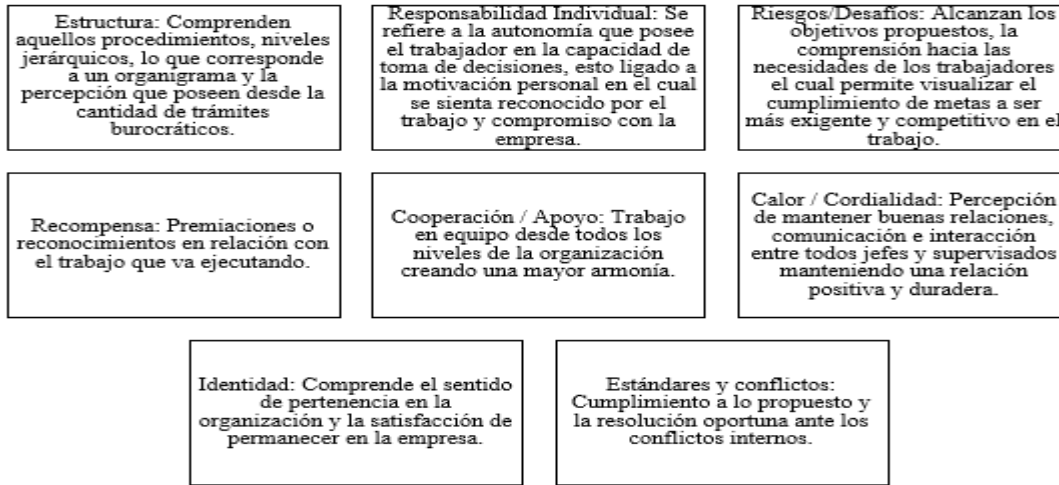
- Aprendizaje
- Sueldo
- Lugar de trabajo con las seguridades correspondientes
- Políticas de contratación

Para lograr un enriquecimiento constante de cada colaborador se debe influir desde las básica a la más complicada donde puedan demostrar la capacidad de enfrentar desafíos y con ello tener una satisfacción de desarrollo profesional.

Según revisión literaria se encontró el “Modelo de Litwin y Stringer” en el cual expresa acerca de las dimensiones de clima con mención a las siguientes:

Figura 6

Dimensiones de Clima Organizacional



Nota. Elaborado por Armijos Mariela, Cruz Tatiana

A lo largo de la investigación será de mucha ayuda porque nos ayudará a identificar qué será lo que mayormente haga énfasis en el objeto de estudio.

1.2.3. Importancia del clima organizacional

Identificar la importancia del clima organizacional ha sido de mayor énfasis en la gestión de los sistemas que comprenden la estructura dentro del ámbito de la organización, los elementos clave serán los procesos, objetivos y todo aquello que lleve a correlacionarse con la satisfacción de los colaboradores (Guevara, 2018)

Por ello, el clima depende de cultura y viceversa ya que crean obligaciones para el bienestar común.

1.2.4. Satisfacción laboral

Chiavenato (2007) mencionó que el estado emocional y la percepción propia de cada individuo es parte fundamental de la satisfacción y se logra con la experiencia de cada

colaborador en el entorno laboral y se manifiesta entre la relación de la actitud y el comportamiento.

La satisfacción laboral, desde el punto de vista del autor Pedraza (2020) el lograr objetivos y obtener resultados hace que los colaboradores se sientan valorados por las organizaciones, asegurándose en la actualidad de ser una variable objeto de estudio, debido a que radica en las emociones y las actitudes de cada individuo.

En la existencia de valoraciones donde surgen resultados de sentimientos positivos, significa que existe un nivel alto de satisfacción, a diferencia de que exista insatisfacción es el resultado de grado menos de aspectos positivos.

Salgado, Remeseiro y Iglesias (1996) menciona que en la satisfacción laboral se ven implicadas las siguientes dimensiones:

- Compañeros de trabajo
- Supervisión
- Promociones de cargos
- Funciones por desempeñar

1.2.5. Satisfacción intrínseca y extrínseca

Pedraza (2020) explicó en un estudio previo que para que exista un equilibrio entre el entorno laboral y familiar se debe tener colaboradores comprometidos y más felices dentro de la organización, al obtener niveles de felicidad favorables y positivos el colaborador tiende a tener mayor compromiso en con sus funciones y objetivos.

La satisfacción extrínseca tiene factores como:

- Jornada de trabajo
- Compañerismo
- Reconocimiento
- Condiciones de trabajo
- Sueldos y salarios
- Estabilidad laboral

No obstante, la satisfacción intrínseca o propia del individuo toma en consideración las acciones para satisfacer las necesidades, es decir alcanzan aspectos internos y tienen necesidad de ser recompensados:

- Promoción de cargos
- Reconocimiento
- Valor
- Variedad de funciones de cada cargo

1.2.6. Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral

Desde la perspectiva de diferentes enfoques de índole nacional como internacional, la literatura de esta investigación, ya sean artículos, revistas científicas, entre otros relacionados con este tema de estudio ha estado latente en los últimos años.

Se debe tomar en cuenta la importancia de tener buenos niveles y estándares alrededor de un buen clima organizacional, de ahí partirá una satisfacción laboral con bases firmes y con una productividad a buena escala para una organización prospera.

Murillo, Martínez y Castillo (2015) sugieren que una buena comprensión de la comunicación y las relaciones interpersonales influye en el clima organizacional, a favor de buenos resultados en la efectividad organizacional.

1.2.7. Riesgos psicosociales

Con base en el tema, es posible identificar los riesgos psicosociales que ocurren en la organización y el cual según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) se refiere a las condiciones de trabajo que afectan a la salud física y mental del individuo (Ministerio del Trabajo, 2018)

A largo plazo, estos problemas pueden derivar en problemas de salud u otras condiciones que actualmente están teniendo protagonismo en la sociedad como el estrés o la ansiedad, conduciendo a un bajo desempeño laboral si no se toman medidas de prevención a tiempo para garantizar el bienestar de los colaboradores.

1.3. Marco Legal

La presente investigación tendrá como base legal la Constitución de la República, Código de trabajo y dentro del marco normativo exigido por la ley en el Acuerdo Ministerial 0082, la aplicación de esta herramienta se debe realizar de forma anual siempre y cuando las organizaciones tengan una nómina de más de 10 colaboradores, 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 (Ministerio de Trabajo, 2018).

El presente proyecto de investigación ha tomado como información los resultados del año 2022, 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.

1.3.1. Constitución de la República (2008)

De acuerdo con la Constitución de la República (2008), en la sección octava con referencia al Trabajo y Seguridad Social, artículo 33 menciona lo siguiente:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (pág. 19)

Dentro del marco Constitucional no solo existen Derechos a los trabajadores, también existen derechos ciudadanos en general, así como también cuentan con Obligaciones generales con la finalidad de lograr satisfacción a nivel país.

En la sección tercera de Constitución de la República (2008) en su artículo 325, de las Formas de Trabajo y Retribución indica:

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como autores sociales productivos, a todos los trabajadores. (pág. 149)

Siguiendo el lineamiento de la Constitución de la República (2008) también hace énfasis en la remuneración justa del colaborador, en su artículo 328 afirma lo siguiente:

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. (pág 151)

1.3.2. Código de Trabajo

Uno de los factores para la satisfacción de las personas es la remuneración y para efecto, en el Capítulo VI, de los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales, artículo 79 y 80 del Código de Trabajo (2005) indica:

Art. 79.- Igualdad de remuneración. – A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en raza de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (pág. 29)

Art. 80.- Salario y sueldo. – Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud de contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. (pág. 29)

2. CAPITULO II: MARCO METODOLÓGICO

2.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación tendrá un enfoque de estudio de análisis cuantitativo, en el cual se hace referencia a la investigación profunda y determinación de la relevancia de las variables, dando uso al grupo objeto de estudio, utilizando las herramientas como, la investigación que genera hipótesis como parte de una evaluación, dando como resultado conclusiones de índole general (Salinas, Rendón, & De la Cruz, 2017)

Un método de investigación basado en hechos para fenómenos sociales que permite probar el acuerdo o rechazo de las variables en estudio, a través del análisis estadístico, probando así hipótesis utilizando las medidas resultantes (Angulo, 2012)

Por lo tanto, este estudio estará orientado a un enfoque cuantitativo, en el cual se obtendrá un diagnóstico de la realidad actual del clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa del sector portuario, situada en la provincia del Guayas, a través de análisis estadístico, el cual permitirá recopilar información cuantitativa a través de un análisis psicosocial y con ello identificará aquellos factores o variables de atención inmediata y poder brindar las recomendaciones necesarias.

2.2 Tipo de investigación

El diseño del proyecto de investigación será no experimental, ya que de acuerdo con lo que indica los autores Agudelo et al., (2008) refieren que la investigación no experimental, se basa en aquellos datos que se dan de manera natural para ser analizados, construidos con enfoque real, por tal motivo el investigador no podrá interferir en ninguna de las variables, ya sea esta dependiente o independiente, ya que se encuentran en un nivel transversal, es decir

dentro de un tiempo en específico, para poder analizar la existencia de interrelación que existe entre ambas variables.

En el que hace referencia al nivel descriptivo que tiene como objeto de investigación a la parte social, donde se utiliza como herramienta de aplicación, un cuestionario donde recopila datos e información relevante a la investigación (Villa, 2015).

Además de ello, es de tipo correlacional, porque se analizará la variable dependiente e independiente con la finalidad de determinar el impacto de una variable con la otra a partir de hechos causales al objeto de estudio

2.3 Población de estudio

El estudio será realizado íntegramente por el personal de una empresa multinacional del sector portuario de la provincia del Guayas, conformada por 32 funcionarios operativos y administrativos.

2.4 Técnica e instrumento de investigación

Para la elaboración del presente estudio, se utilizará la herramienta del cuestionario de orden regulatorio por la ley en el Acuerdo Ministerial 82 del Ministerio de Trabajo, el cual tiene como objetivo explorar las dimensiones que lo componen, conocer las variables que se relacionan entre si e indicar el clima organizacional que propicie resultados óptimos con ciertas mejoras relacionadas con el problema de investigación.

Las variables asociadas al cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial van enlazadas al estudio del clima organizacional, con ejes significativos que se verán reflejados en la metodología y resultados de la presente investigación, dicha evaluación cuenta con

soporte de autorización para el uso y manejo de datos, por parte del Coordinador de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión integral de Riesgos (ver anexo A).

2.4.1 Diseño del cuestionario

En este contexto las preguntas del cuestionario fueron presentadas en un vocabulario sencillo y claro; las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4 (Ministerio del Trabajo, 2018).

Tabla 1

Opciones de Respuesta del Cuestionario de Evaluación

Opciones de respuesta	Puntuación
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

Nota. Tomado de (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.4.2 Dimensiones del cuestionario

El cuestionario está constituido por 58 preguntas, en grupos de 8 dimensiones, tomando en cuenta que existe un desglose de puntos importantes en su octava dimensión, explicados a continuación:

Tabla 2*Dimensiones del Cuestionario*

Dimensión	Número total de ítems	Número de ítem en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1,2,3,4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16, 17,18
Organización del Trabajo	6	19, 20, 21, 22, 23, 24
Recuperación	5	25, 26, 27, 28, 29
Soporte y Apoyo	5	30, 31, 32, 33, 34
Otros puntos importantes	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41, 50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43, 48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	2	40, 47
Otros puntos importantes: Doble presencial (laboral - familiar)	2	46, 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52, 54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44, 58

Nota. (Ministerio del Trabajo, 2018).

2.5 Operacionalización de variables

Variable independiente: Clima Organizacional

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Se utilizará el cuestionario de evaluación psicosocial del Ministerio de Trabajo, cuestionario de orden regulatorio por la ley en el Acuerdo Ministerial 82.

Tabla 3

Variable Independiente

Variable	Dimensión	Instrumentos
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carga y ritmo de trabajo • Desarrollo de competencias • Liderazgo • Margen de acción y control • Organización del trabajo • Recuperación • Soporte y apoyo 	Cuestionario de evaluación psicosocial

Nota. Adaptado (Ministerio del Trabajo, 2018)

Tabla 4

Variable Dependiente

Variable	Dimensión	Instrumentos
Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Acoso discriminatorio • Acoso laboral • Acoso sexual • Adicción al trabajo • Condiciones del trabajo • Doble presencia (laboral-familiar) 	Cuestionario de evaluación psicosocial

Variable	Dimensión	Instrumentos
	<ul style="list-style-type: none"> Estabilidad laboral y emocional Salud percibida 	auto

Nota. Adaptado (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.6 Procedimiento de estudio

El cuestionario se aplicó a los 32 participantes que conforman la organización, esta herramienta es utilizada para detectar la presencia y extensión de factores relacionadas con el riesgo psicosocial en la organización y nos permitirá identificar e intervenir de manera eficaz para reducir los riesgos psicológicos y problemas de salud en los colaboradores, el cuestionario debe ser adecuado para la organización y debe garantizar siempre la confidencialidad de los datos.

La herramienta de recolección de datos será aplicada a toda la población objeto de estudio y para velar la confidencialidad de los datos, así como también optimizar el tiempo, se creará un enlace a través de Google Forms, el enlace será remitido a los colaboradores vía electrónica y se podrá realizar desde cualquier dispositivo móvil, con acceso a internet.

Tanto las personas naturales y jurídicas pueden utilizar la plataforma de información del Ministerio de Trabajo para tabular los datos y así analizar los resultados alcanzados mediante el uso del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales.

3 CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Distribución de frecuencia

Una vez implementado la herramienta de recolección de datos basado en el cuestionario de evaluación psicosocial dentro del espacio laboral y una vez realizada la tabla de distribución de frecuencia reflejaron los siguientes datos:

Tabla 5

Frecuencia de las Dimensiones de Estudio

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA		
Carga y ritmo de trabajo	3,23	12%
Desarrollo de competencias	3,64	14%
Liderazgo	3,38	13%
Margen de acción y control	3,19	12%
Organización del trabajo	3,63	13%
Recuperación	3,02	11%
Soporte y apoyo	3,42	13%
Otros puntos importantes	3,43	13%
Total	26,94	100%

Nota. Adaptado de (Ministerio del Trabajo, 2018)

En la tabla de Distribución de Frecuencia se puede evidenciar que el nivel más bajo es del 11% cuya variable refiere a recuperación y manteniendo un margen entre 12 y 13% en las demás variables con excepción en Desarrollo de competencias con un 14%.

3.2 Correlación

Tabla 6

Resultados de Correlación

	Carga y ritmo de trabajo	Desarrollo de competencias	Liderazgo	Margen de acción y control	Organización del trabajo	Recuperación	Soporte y apoyo	Otros puntos importantes
Carga y ritmo de trabajo	1							
Desarrollo de competencias	0.777913049	1						
Liderazgo	0.471239203	0.449787606	1					
Margen de acción y control	0.64247204	0.686948084	0.398613552	1				
Organización del trabajo	0.589903665	0.668074058	0.049393173	0.56890875	1			
Recuperación	0.650142673	0.710708939	0.411823	0.68623445	0.697126135	1		
Soporte y apoyo	0.55889697	0.684735643	0.515244626	0.454322496	0.413252493	0.535694806	1	
Otros puntos importantes	0.655424723	0.83205952	0.354831956	0.493759765	0.61516993	0.643172717	0.67003158	1

Nota. Adaptado de software (Ministerio del Trabajo, 2018)

3.3 Regresión

Tabla 7

Estadística de la Regresión

Nota. Elaborado por Cruz Tatiana, Armijos Mariela

Estadísticas de la regresión	
Coeficiente de correlación múltiple	0.810841058
Coeficiente de determinación R ²	0.657463221
R ² ajustado	0.557556661
Error típico	0.382335254
Observaciones	32

Tabla 8

Análisis de la Varianza

	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	7	6.733861586	0.961980227	6.58078126	0.000212714
Residuos	24	3.508325914	0.146180246		
Total	31	10.2421875			

Nota. Elaborado por Cruz Tatiana, Armijos Mariela

Tabla 9*Análisis de la Ecuación de las Variables*

	Coeficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad	Inferior 95%	Superior 95%	Inferior 95.0%	Superior 95.0%
Intercepción	-0.61552121	1.081655051	-0.569054995	0.57460627	-2.847947515	1.61690509	-2.847947515	1.616905094
Variable X 1	0.453754011	0.287715227	1.577094185	0.12786509	-0.140061032	1.04756905	-0.140061032	1.047569054
Variable X 2	0.222374155	0.188199098	1.181589913	0.2489447	-0.166049692	0.610798	-0.166049692	0.610798002
Variable X 3	0.097155308	0.13937572	0.697074845	0.49245358	-0.19050204	0.38481266	-0.19050204	0.384812656
Variable X 4	0.213380511	0.25640189	0.832211146	0.41349435	-0.315806981	0.742568	-0.315806981	0.742568004
Variable X 5	0.023118938	0.170438484	0.135643886	0.89323411	-0.328648804	0.37488668	-0.328648804	0.37488668
Variable X 6	-0.01823627	0.180484903	-0.101040418	0.92035776	-0.390738802	0.35426626	-0.390738802	0.354266262
Variable X 7	0.06914586	0.407627041	0.169630208	0.86672269	-0.772155004	0.91044672	-0.772155004	0.910446724

Nota. Elaborado por Cruz Tatiana, Armijos Mariela

La variable identificada con menor porcentaje hace referencia a Recuperación y este apunta hacia los riesgos físicos y mentales bajo un exceso de trabajo de realizar una actividad o tarea; mientras que el 12% tienen tiempo destinado para la recreación y tiempo de vida familiar, sin embargo, la dimensión liderazgo nos manifiesta la falta de habilidades para dirigir e influenciar al personal a cargo sin tener una visibilidad del entorno y sus cambios ante las necesidades que se presenten, esto conlleva a que los colaboradores no se sienten respaldados por los jefes de área dejando de alentar las propuestas de mejora ante las labores diarias ya que promueve a que no sean escuchadas.

3.4 Análisis de resultados por dimensiones

Tabla 10

Resultados por Dimensión de la Evaluación de Riesgo Psicosocial

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	63 %	34 %	3 %
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	84 %	16 %	0 %
Dimensión 3. Liderazgo	81 %	9 %	9 %
Dimensión 4. Margen de acción y control	63 %	31 %	6 %
Dimensión 5. Organización del trabajo	94 %	6 %	0 %
Dimensión 6. Recuperación	56 %	38 %	6 %
Dimensión 7. Soporte y apoyo	81 %	13 %	6 %
Dimensión 8. Otros puntos importantes	91 %	9 %	0 %
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	91 %	9 %	0 %
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	44 %	47 %	9 %

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	88 %	9 %	3 %
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	75 %	25 %	0 %
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	78 %	19 %	3 %
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	44 %	38 %	19 %
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	75 %	25 %	0 %
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	53 %	34 %	13 %

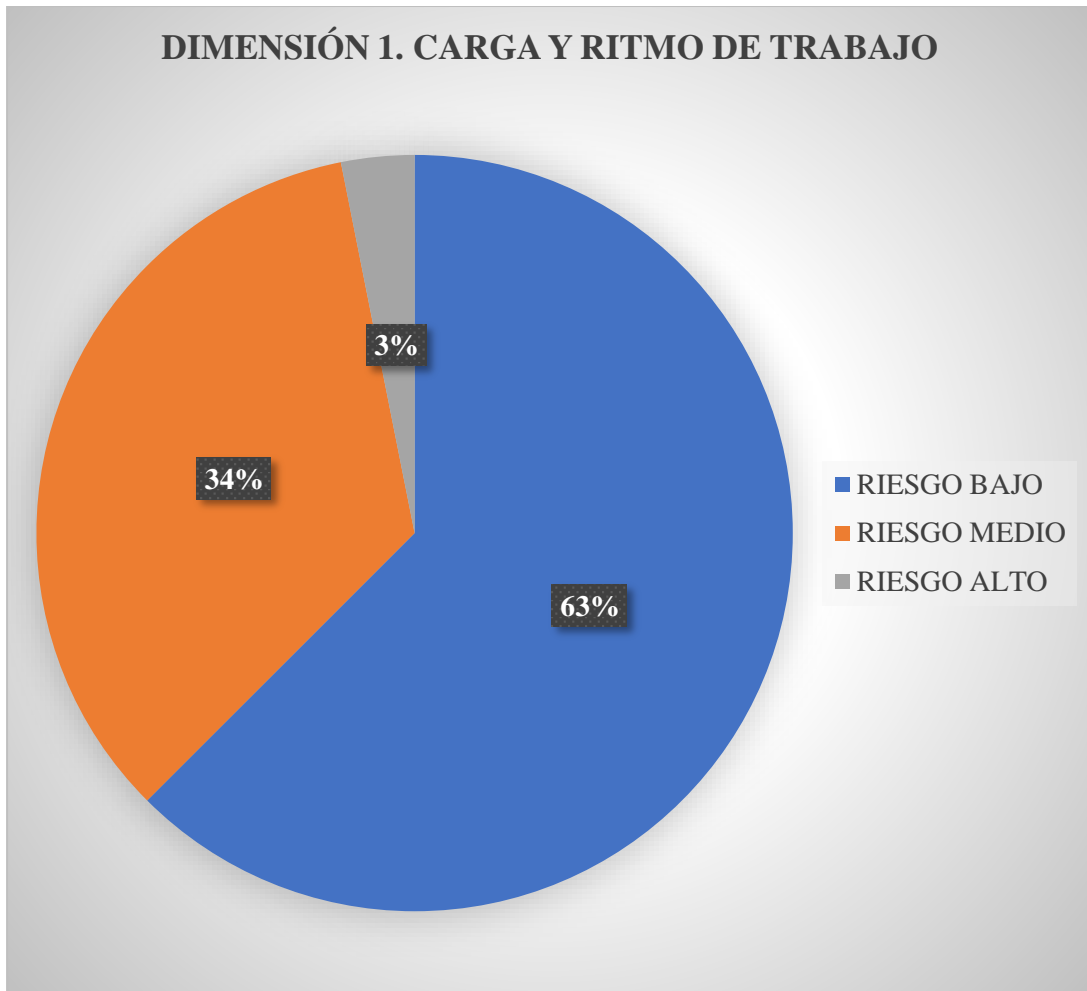
Nota. Adaptado (Ministerio del Trabajo, 2018)

3.4.1 Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo

En esta dimensión, el 63% muestra un riesgo bajo continuando con el 34% con un riesgo medio de carga y ritmo de trabajo; sin embargo, el 3% corresponde al riesgo alto en el cual nos indica que dentro de la población analizada de la organización siente que posee un ligero exceso de trabajo.

Figura 7

Dimensión de carga y ritmo de trabajo



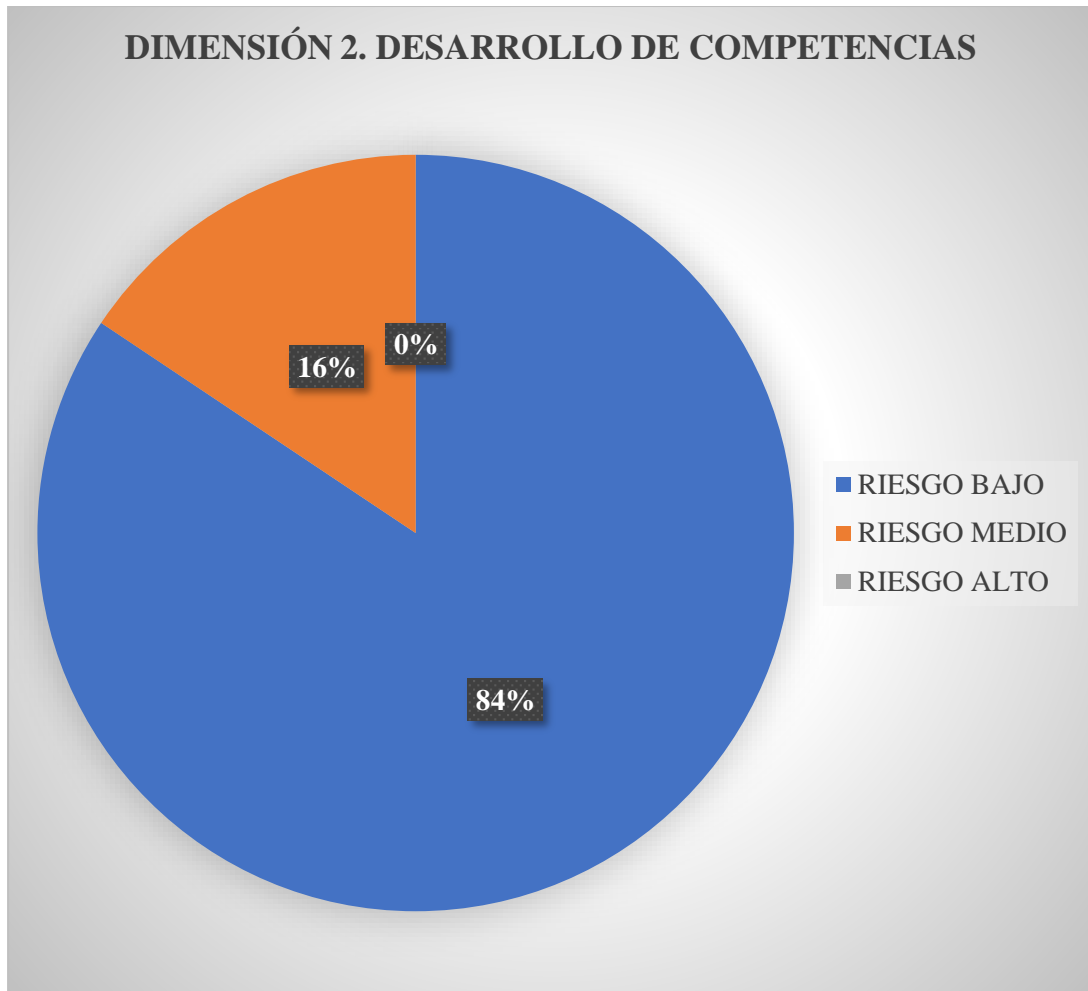
Nota. Elaborado por Armijos Mariela, Cruz Tatiana

3.4.2 Dimensión 2. Desarrollo de competencias

En esta dimensión existe un riesgo bajo del 84%, continuando con el 16% de riesgo medio en el cual los trabajadores sienten el desarrollo de las competencias y habilidades conforme a su puesto de trabajo, creando un 0% de riesgo alto en el cual se podría indicar que esta dimensión está dentro de los parámetros aceptables.

Figura 8

Dimensión por desarrollo de competencias



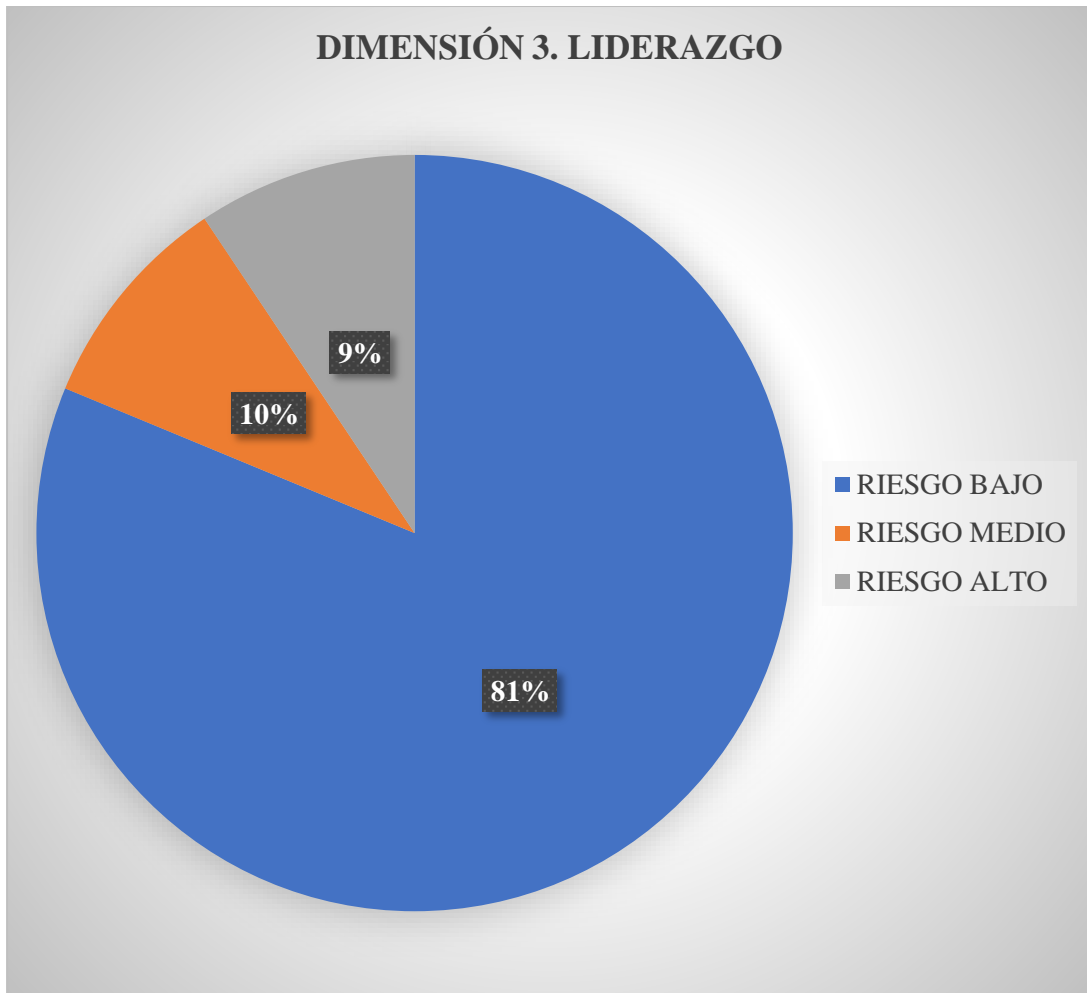
Nota. Elaborado por Armijos Mariela, Cruz Tatiana

3.4.3 Dimensión 3. Liderazgo

En esta dimensión el 81% es de riesgo bajo, continuando con el 10% de riesgo medio; sin embargo, nos da alerta el 9% de riesgo alto en el cual queda evidenciado que los líderes de la organización le faltan desarrollar habilidades blandas que les permita motivar y dirigir a su personal de una manera más adecuada.

Figura 9

Dimensión por liderazgo



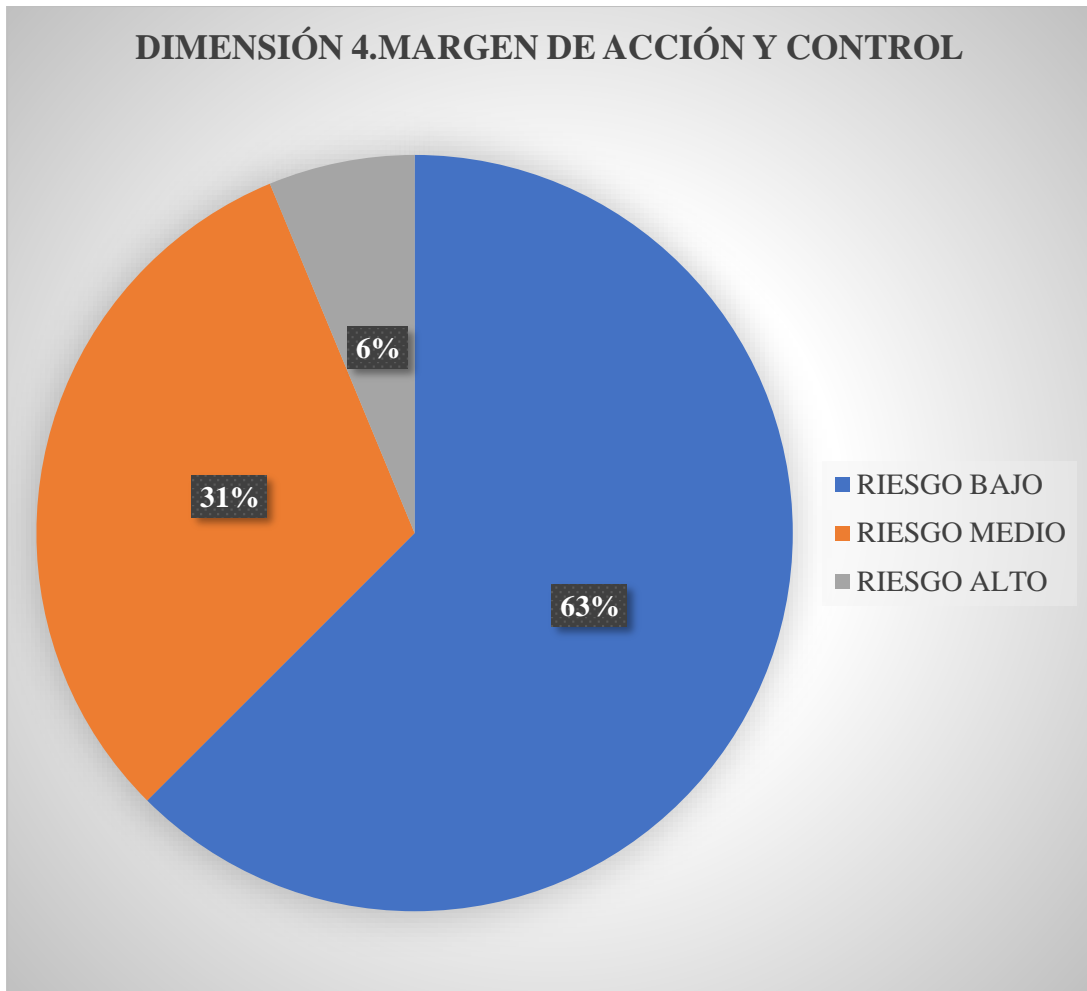
Nota. Elaborado por Armijos Mariela, Cruz Tatiana

3.4.4 Dimensión 4. Margen de acción y control

En esta dimensión el 63% corresponde a un riesgo bajo, continuando con el 31% de riesgo medio; sin embargo, el 6% de los trabajadores forman parte del riesgo alto, el cual permite identificar que los colaboradores no se sienten involucrados al momento de la toma de decisiones con el desarrollo de su trabajo.

Figura 10

Dimensión por margen de acción y control



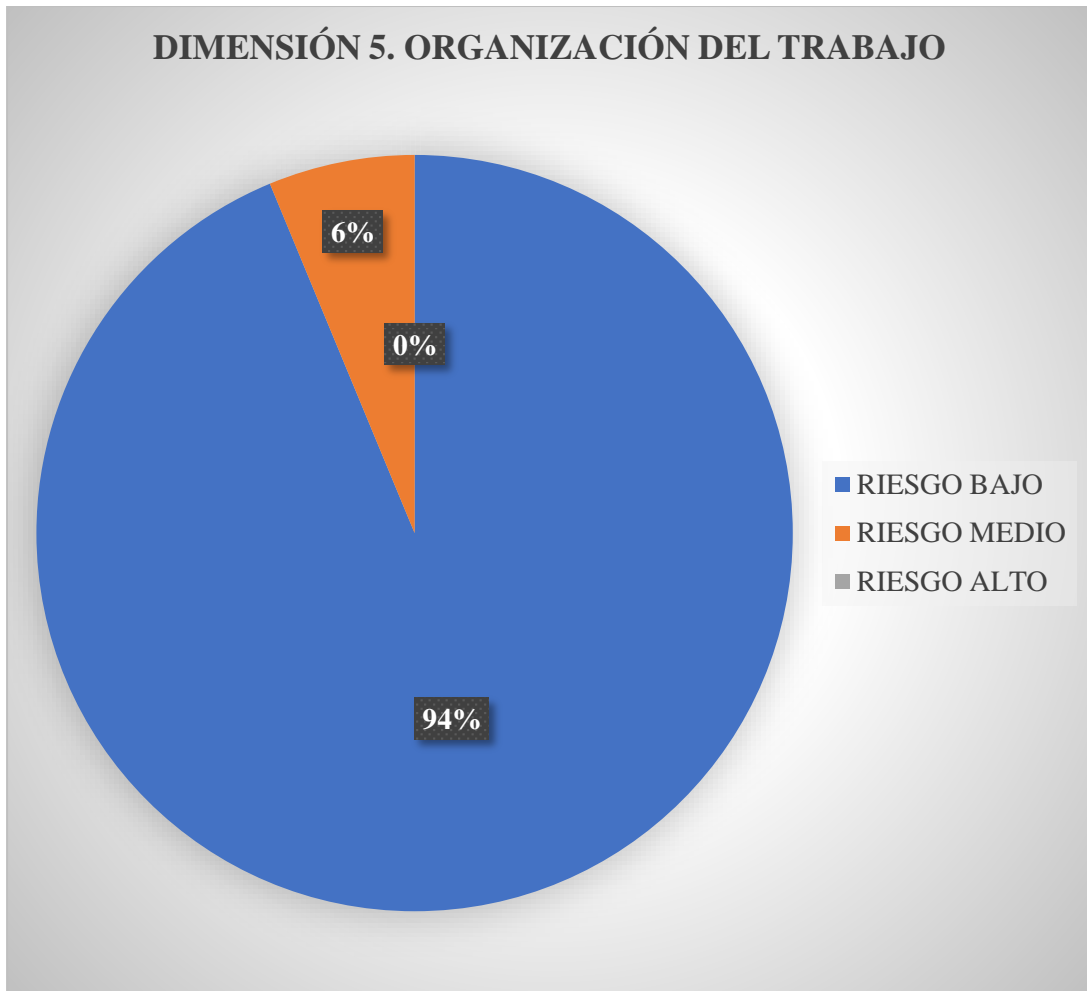
Nota. Elaborado por Armijos Mariela, Cruz Tatiana

3.4.5 Dimensión 5. Organización del trabajo

En esta dimensión se obtuvo el 94% con riesgo bajo, continuando con el 6% de riesgo medio en el cual se constata que no existe riesgo alto, por ende, ante las distintas modalidades o formas de trabajo el personal está atento y en constante comunicación con los demás para el desarrollo efectivo del trabajo.

Figura 11

Dimensión por organización del trabajo



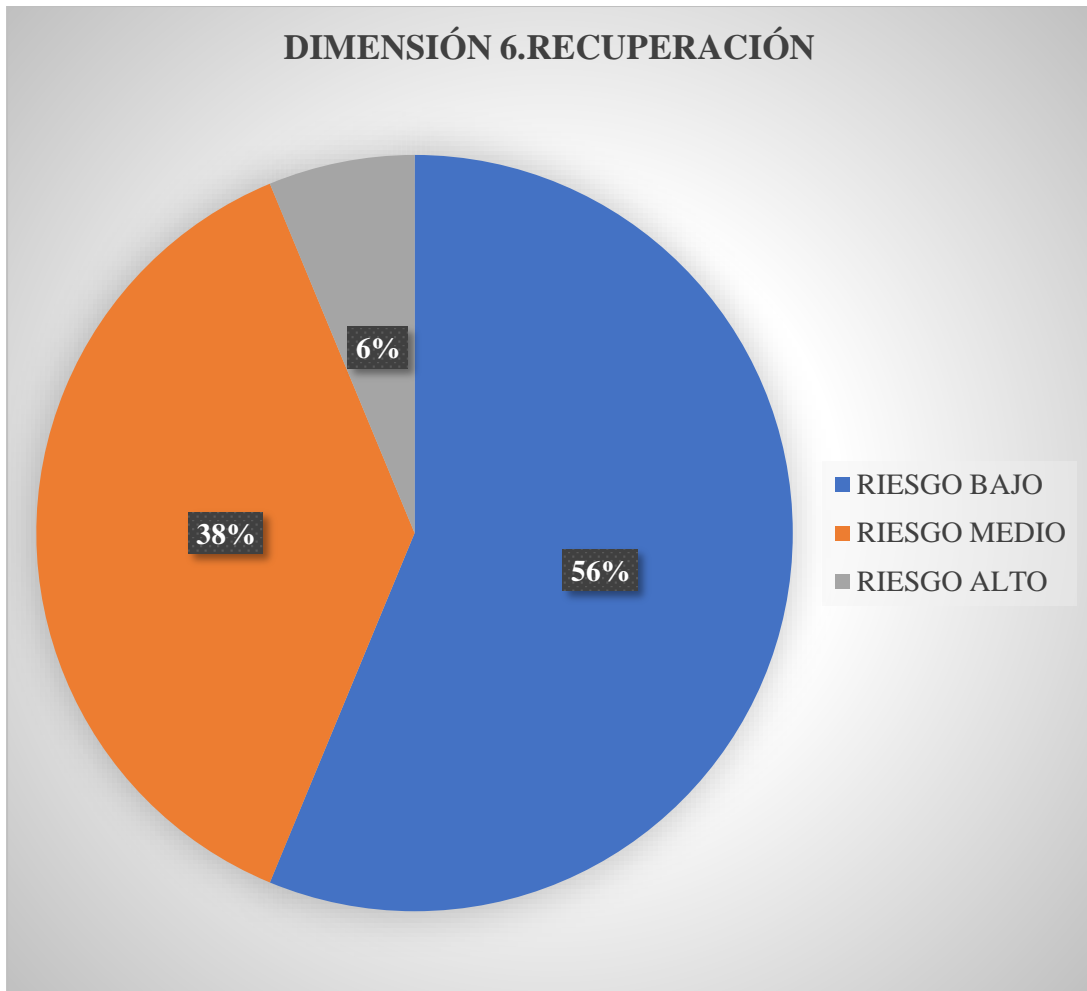
Nota. Elaborado por Armijos Mariela, Cruz Tatiana

3.4.6 Dimensión 6. Recuperación

En esta dimensión, el 56% corresponde a un riesgo bajo, continuando con el 38% de riesgo medio; sin embargo, el 6% del personal posee un riesgo alto lo que conlleva a que no exista un equilibrio trabajo-familia por la distribución de horarios o lugar de trabajo lo que dependerá del giro del negocio.

Figura 12

Dimensión por recuperación



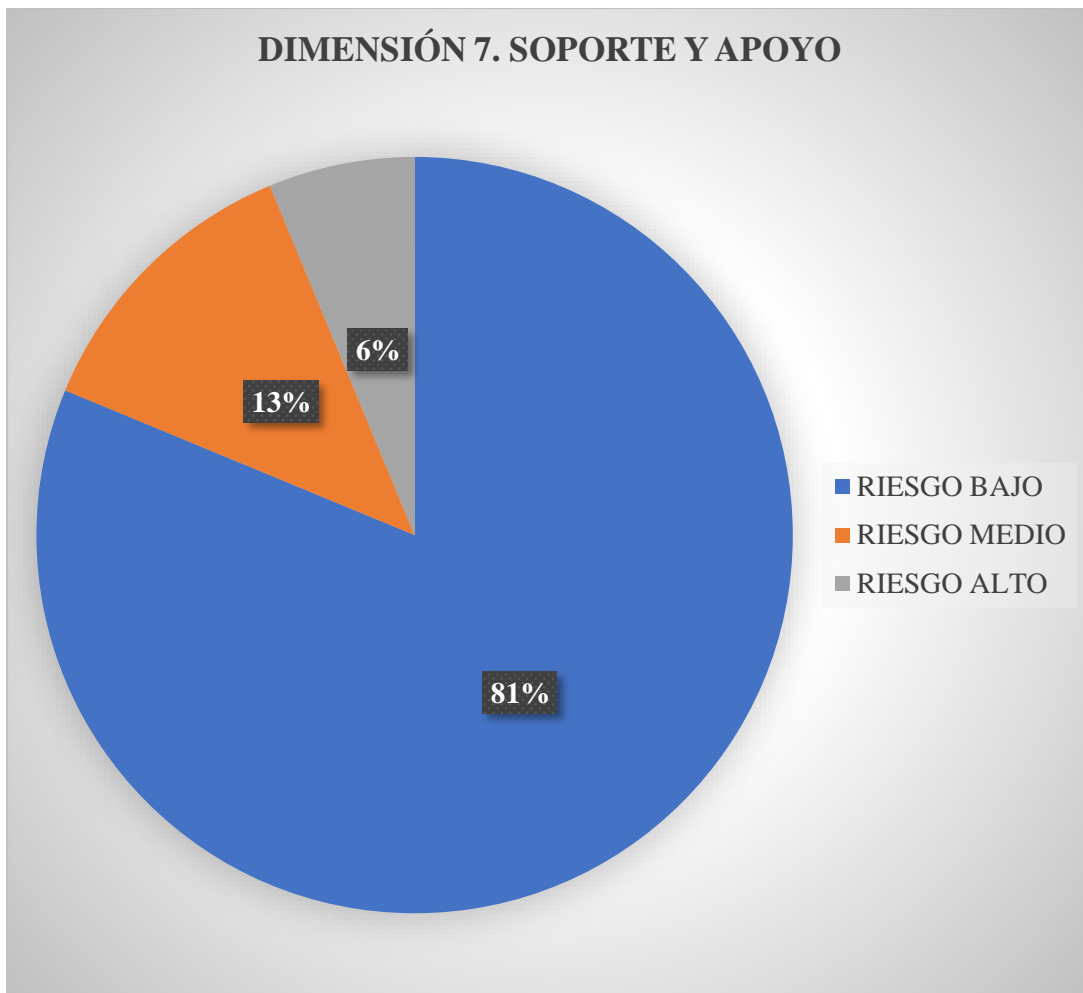
Nota. Elaborado por Armijos Mariela, Cruz Tatiana

3.4.7 Dimensión 7. Soporte y apoyo

En esta dimensión el 81% de los trabajadores posee un riesgo bajo, continuando con el 13% de riesgo medio; sin embargo, existe el 6% de riesgo alto en el cual perciben que no se les facilita los recursos necesarios para poder resolver conflictos que se puedan presentar en su lugar de trabajo.

Figura 13

Dimensión por soporte y apoyo



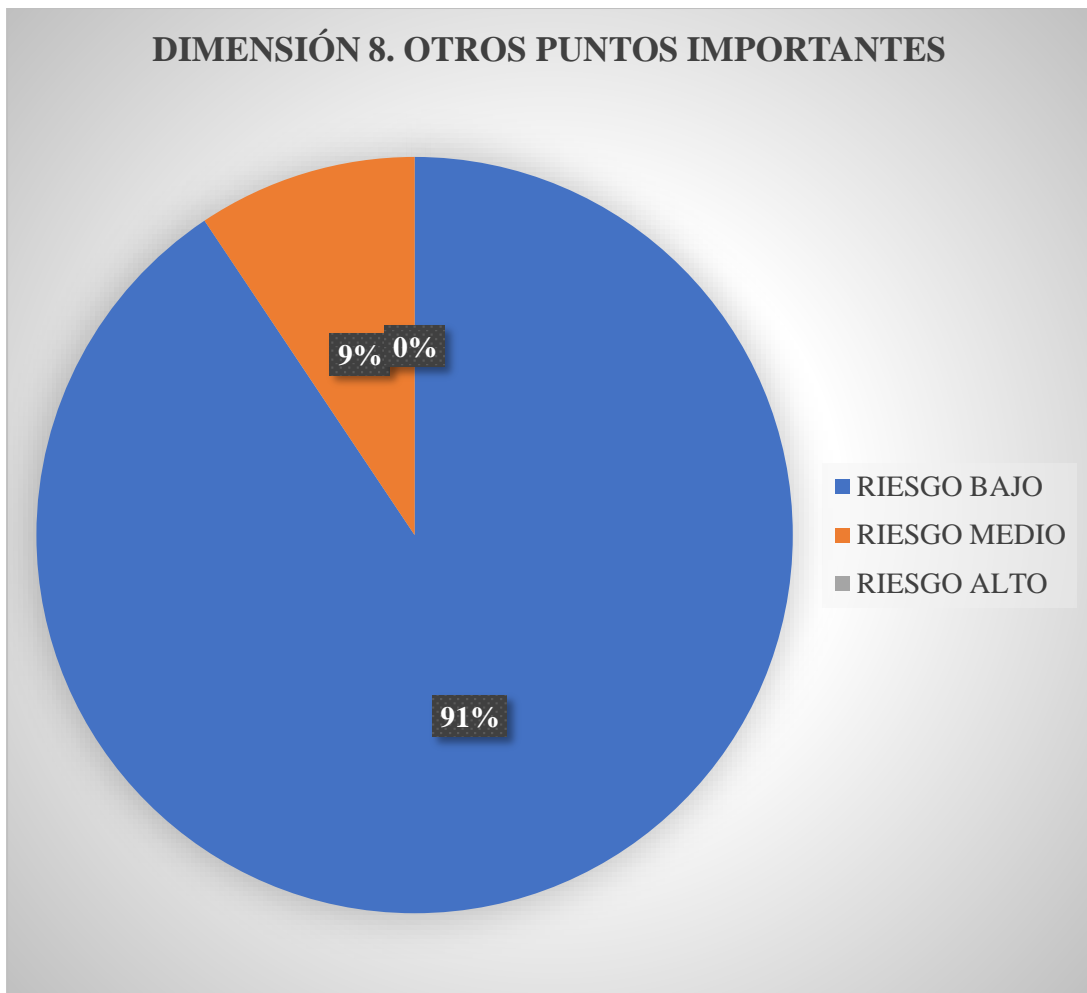
Nota. Elaborado por Armijos Mariela, Cruz Tatiana

3.4.8 Otros puntos importantes

Como parte de los demás puntos importantes que se vio reflejado en la encuesta de riesgo psicosocial, existen demás dimensiones, las cuales se irán describiendo conforme a su gráfica.

Figura 14

Otros puntos importantes



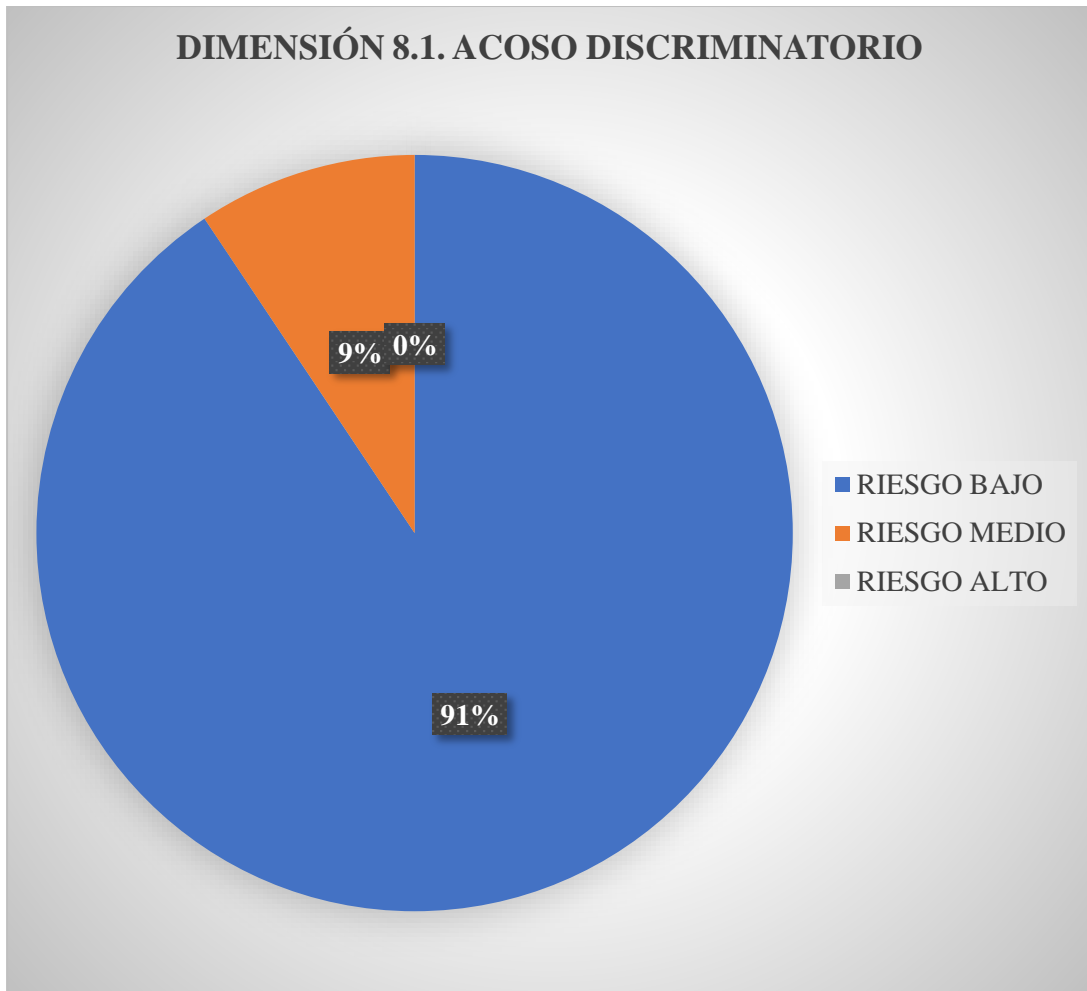
Nota. Elaborado por Armijos Mariela, Cruz Tatiana

3.4.9 Acoso discriminatorio

En esta dimensión, el 91% de los trabajadores poseen un riesgo bajo, continuando con el 9% quienes poseen un riesgo medio en el cual los colaboradores puedan sentir algún tipo de discriminación por algún estereotipo en contra de su integridad.

Figura 15

Dimensión por acoso discriminatorio



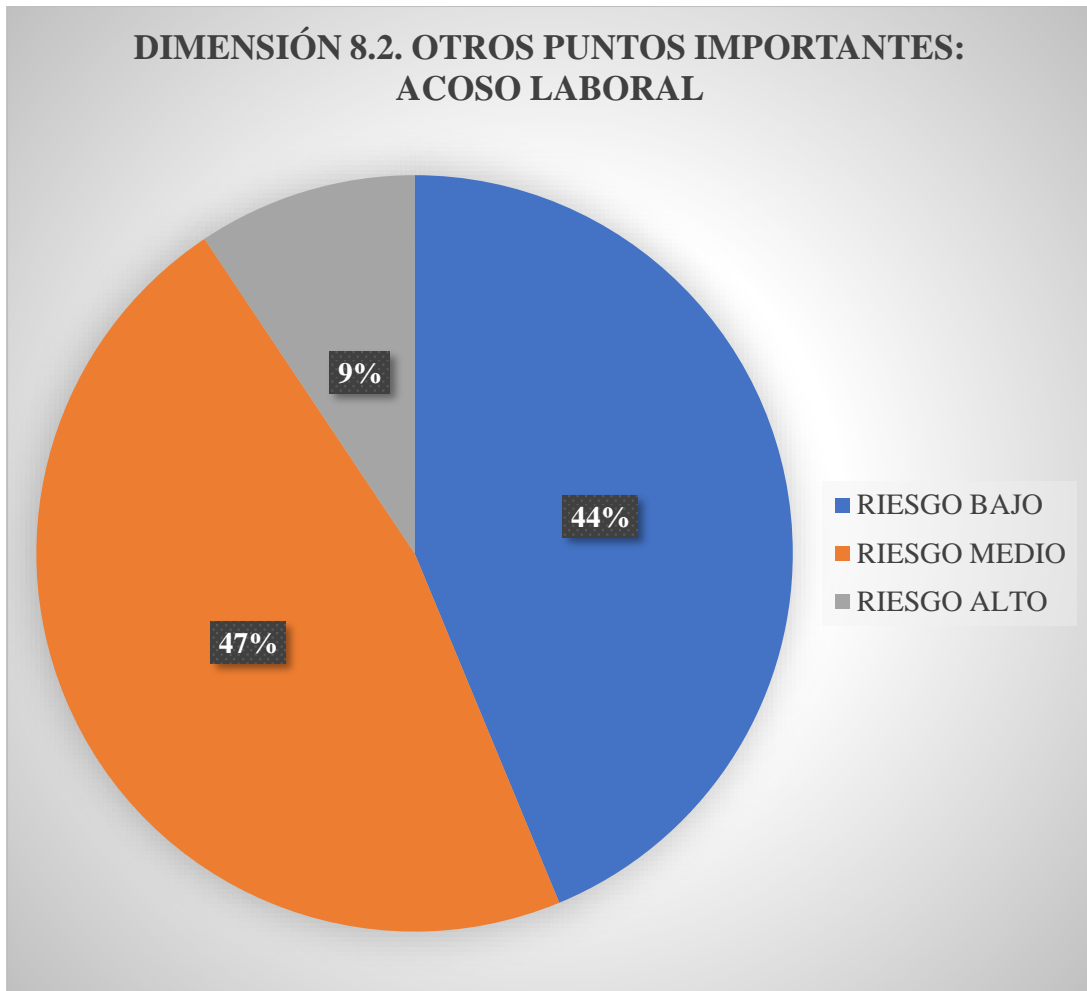
Nota. Elaborado por Armijos Mariela, Cruz Tatiana

3.4.10 Acoso laboral

En esta dimensión, el 44% posee un riesgo bajo, continuando con el 47% de riesgo medio que el personal se siente acosado en lo laboral; mientras que el 9% de los colaboradores sienten algún tipo de acoso laboral mediante acciones de humillación u hostigamiento.

Figura 16

Dimensión por acoso laboral



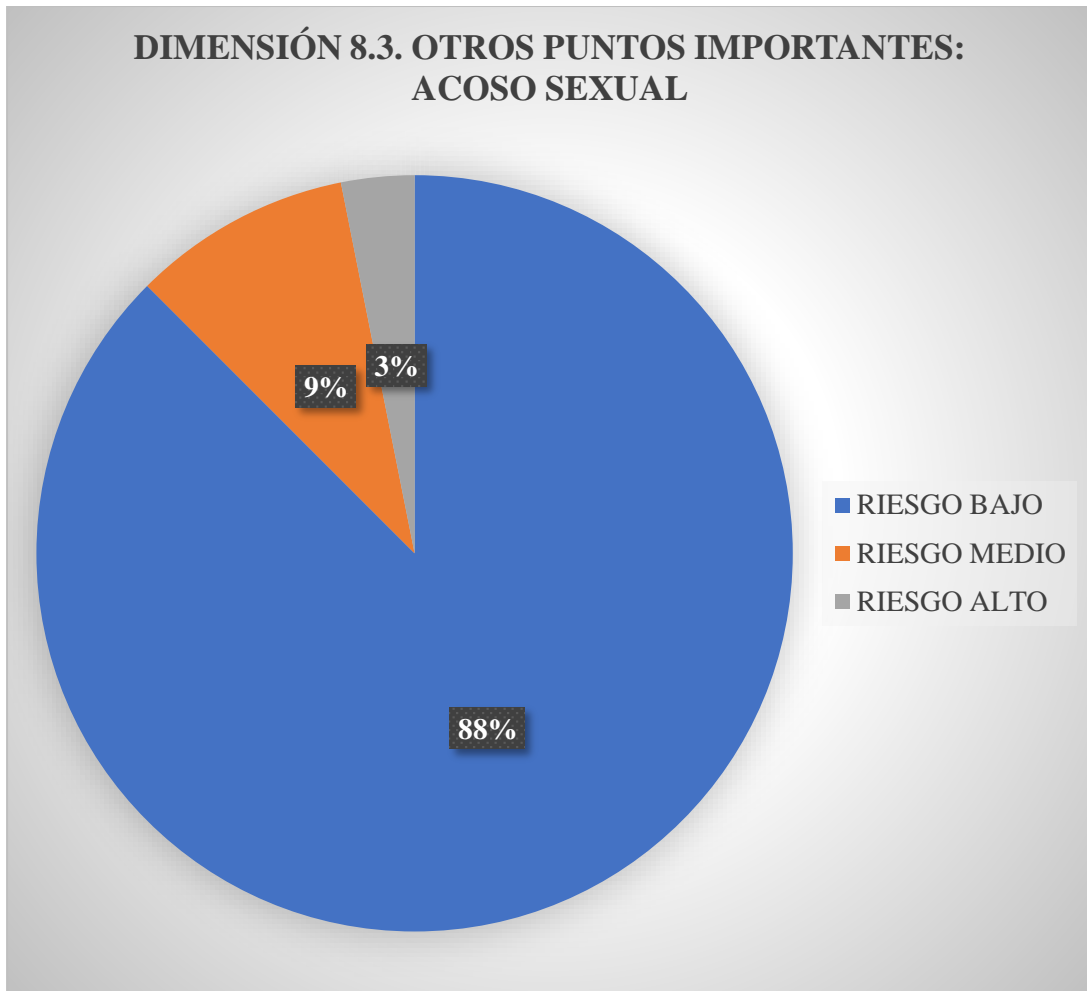
Nota. Elaborado por Armijos Mariela, Cruz Tatiana

3.4.11 Acoso sexual

En esta dimensión el 88% corresponde a un riesgo bajo, mientras que el 9% de los colaboradores pertenecen a un riesgo medio, a esto el 3% de la población posee un riesgo alto en el cual hayan percibido insinuaciones de otro tipo hacia su integridad.

Figura 17

Dimensión por acoso sexual



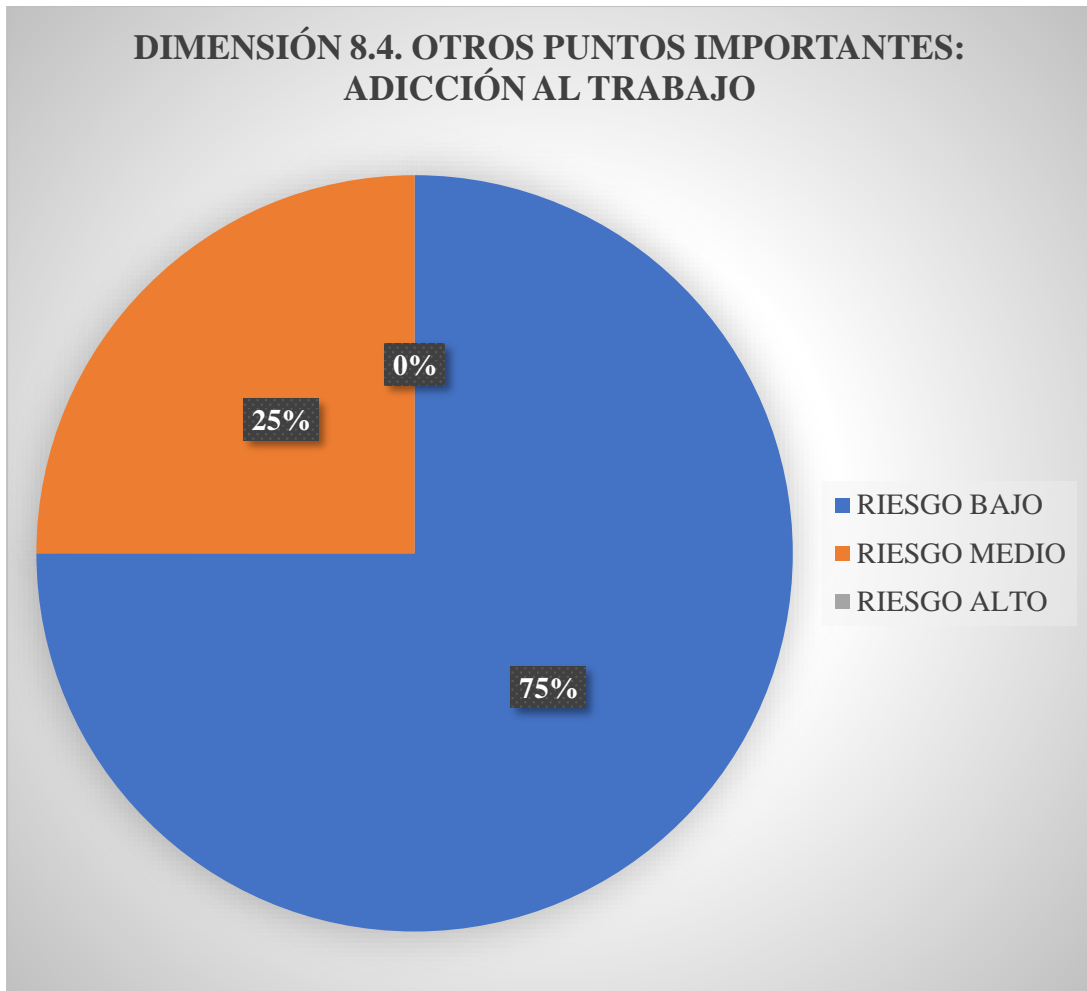
Nota. Elaborado por Armijos Mariela, Cruz Tatiana

3.4.12 Adicción al trabajo

En esta dimensión, el 75% de los trabajadores poseen un riesgo bajo, mientras que el 25% corresponde a un riesgo medio en el cual el personal recibe recompensas por extensas jornadas de trabajo; sin embargo, ante esto el trabajador está activo por cualquier medio electrónico sin desconectarse de las distintas actividades que se pueden presentar dentro y fuera de jornada laboral afectando de cierta forma la salud individual, emocional y familiar.

Figura 18

Dimensión por adicción al trabajo



Nota. Elaborado por Armijos Mariela, Cruz Tatiana

3.4.13 Condiciones del trabajo

En esta dimensión, el 78% del personal se encuentra en un riesgo bajo, continuando con el 19% de riesgo medio; mientras que el 3% pertenecen a un riesgo alto que puedan afectar de cierta forma la salud del trabajador.

Figura 19

Dimensiones por condiciones de trabajo



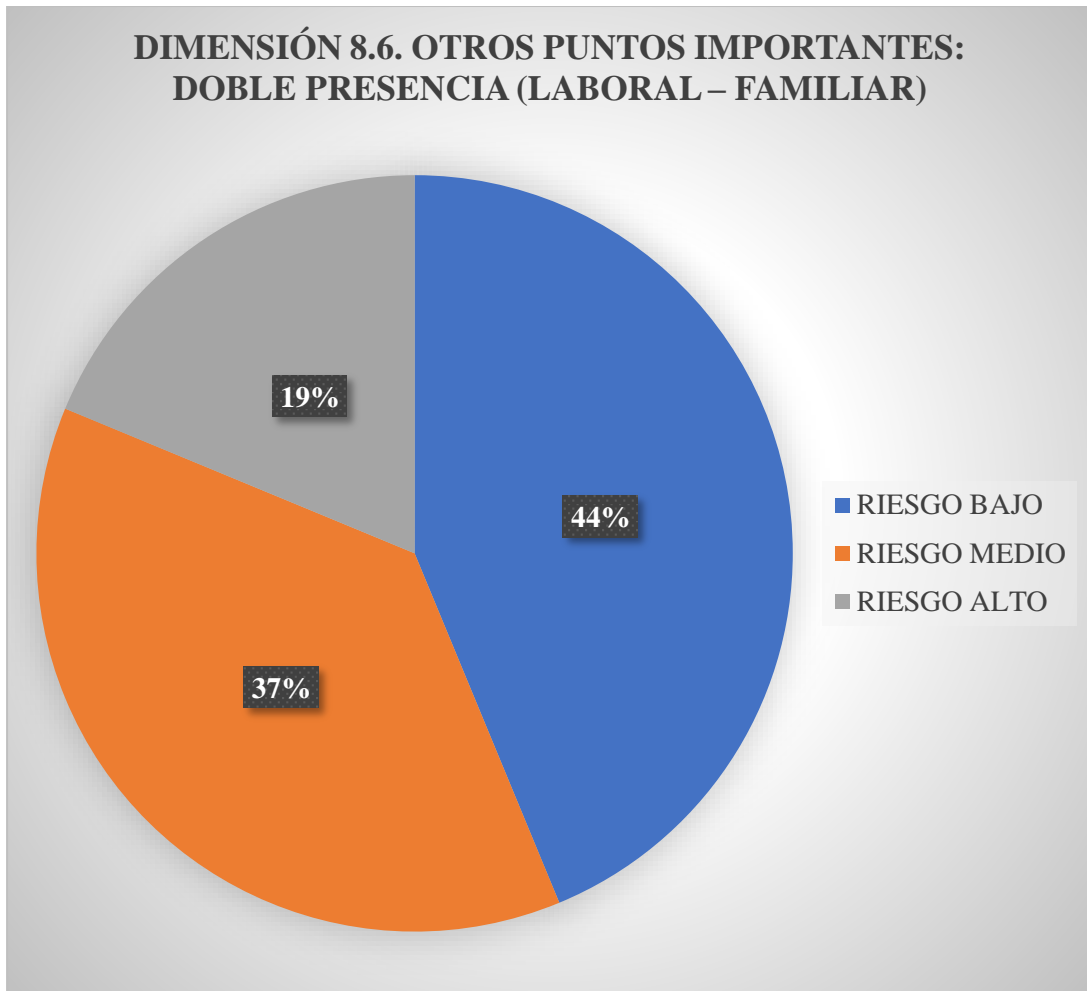
Nota. Elaborado por Armijos Mariela, Cruz Tatiana

3.4.14 Relación laboral-familiar

En esta dimensión, el 44% posee un riesgo bajo, continuando con el 37% de riesgo medio; sin embargo, el 19% teniendo un nivel de riesgo alto se siente identificado por la demanda de horas laborables el cual contribuye a pasar poco tiempo en familia creando conflictos en la vida familiar.

Figura 20

Dimensión por doble presencia



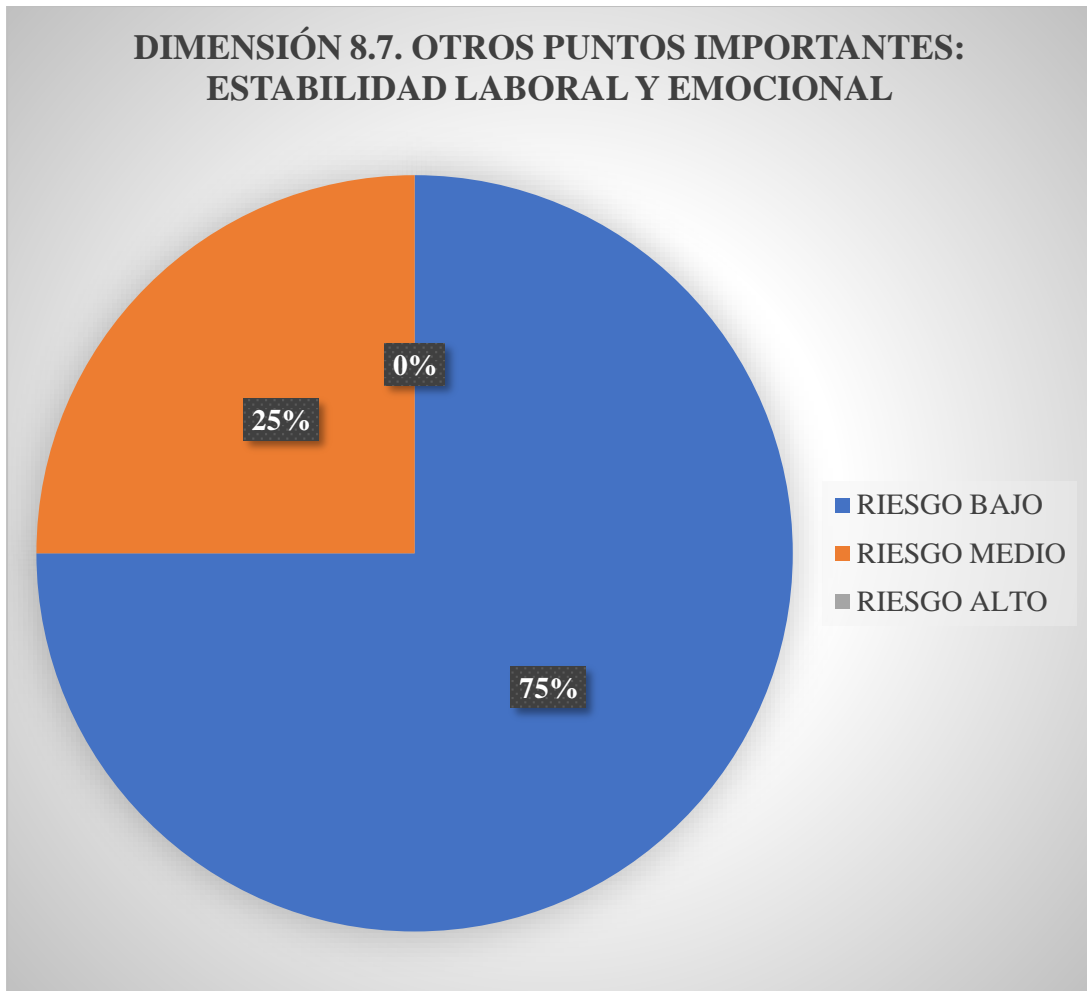
Nota. Elaborado por Armijos Mariela, Cruz Tatiana

3.4.15 Estabilidad Emocional

En esta dimensión, el 75% corresponde a un riesgo bajo, continuando con el 25% de riesgo medio; sin embargo, se identifica que no existe riesgo alto que perjudique a la estabilidad emocional en el cual existan trabajadores desmotivados.

Figura 21

Dimensión por estabilidad laboral y emocional



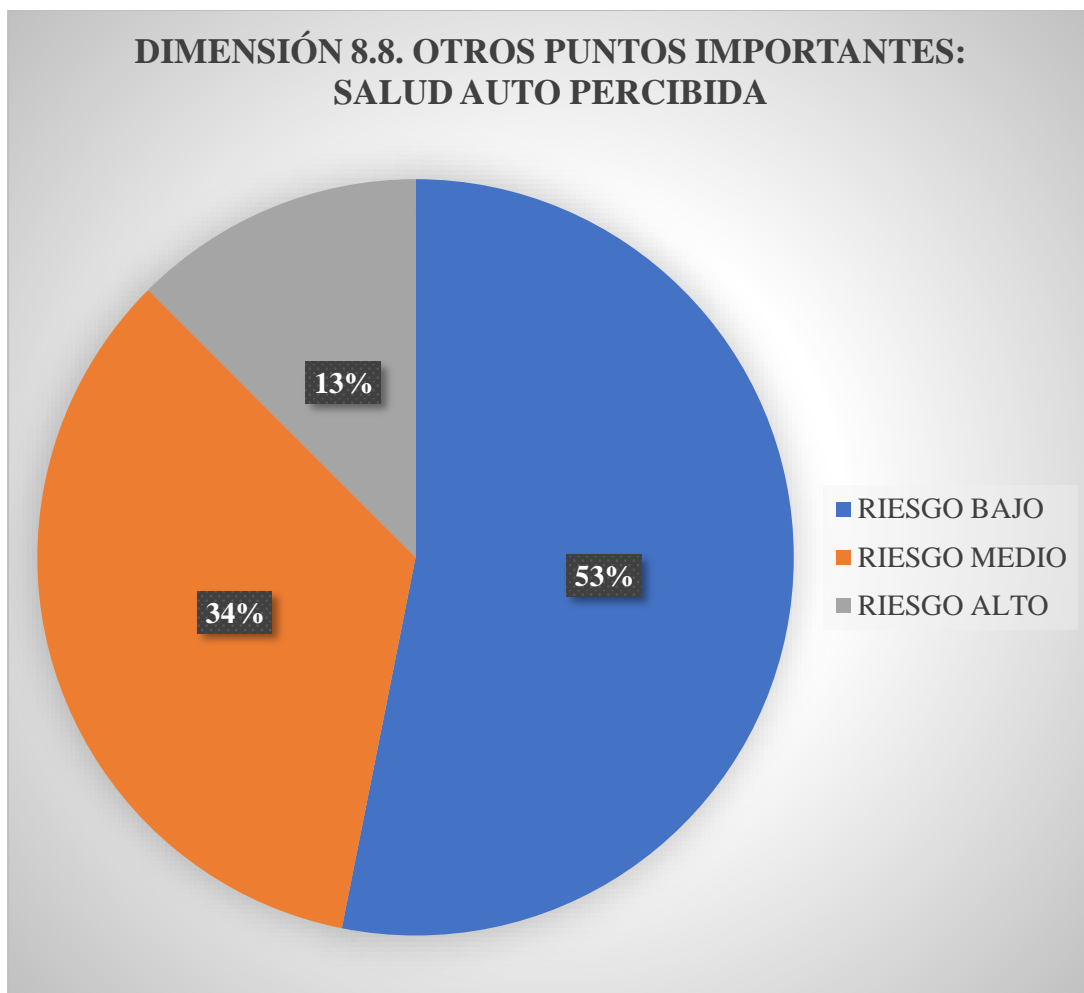
Nota. Elaborado por Armijos Mariela, Cruz Tatiana

3.4.16 Salud auto percibida

En esta dimensión, el 53% posee un riesgo bajo, continuando con el 34% de riesgo medio; mientras que el 13% del personal pertenece a un riesgo alto en el cual en cierto grado se percibe un riesgo físico y mental conforme a la acción del trabajo.

Figura 22

Dimensión por salud auto percibida



Nota. Elaborado por Armijos Mariela, Cruz Tatiana

3.5 Resultados Globales de la evaluación de riesgo psicosocial.

Tabla 11

Resultados globales de la evaluación de riesgo psicosocial

Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
	88 %	13 %	0 %

Nota. Adaptado (Ministerio del Trabajo, 2018)

Figura 23

Interpretación de resultados

RIESGO BAJO: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

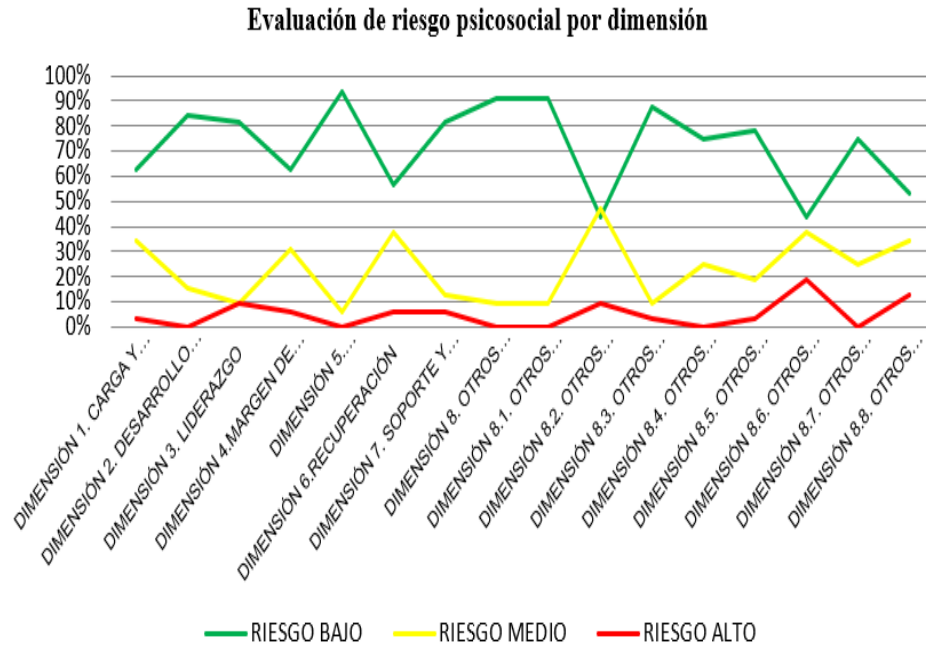
RIESGO MEDIO El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales "En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia."

"RIESGO ALTO: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Nota: Tomado de (Ministerio del Trabajo, 2018).

Figura 23

Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión



Nota. Adaptado de Software (Ministerio del Trabajo, 2018)

El análisis resultante muestra la relación entre los datos obtenidos a partir del desarrollo metodológico realizado, no solo debe ser descriptivo, sino también demostrar la capacidad de analizar, sintetizar, interpretar, evaluar, interrelacionar; la capacidad de evaluar los elementos esenciales de un estudio a partir de los cuales se puede extraer conclusiones que son relevantes para el objetivo, hipótesis, suposición o pregunta de investigación.

Este estudio se puede relacionar con la pirámide de Maslow, una teoría de la motivación que orienta el comportamiento para satisfacer necesidades primarias, que luego pueden plantear necesidades secundarias y terciarias.

La encuesta tiene como objetivo conocer las bases de percepción de cada uno de los colaboradores del área operativa de una empresa del sector portuario de la provincia del

Guayas para determinar el clima laboral y detallar las dimensiones que actúan en el mismo, identificando la realización personal y desarrollo profesional como principal relacionamiento, enfocados en los resultados se puede establecer que el clima organizacional tiene una gran influencia sobre la satisfacción de cada uno de los colaboradores.

4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Creación de comité de clima organizacional en una empresa multinacional del sector portuario situada en la provincia del Guayas.

4.1 Justificación de la propuesta

A través de la presente propuesta, se busca fortalecer las bases del clima organizacional y la satisfacción laboral de cada uno de los colaboradores de la empresa privada del sector portuario en la provincia del Guayas, en el cual se buscarán resultados favorables a través de una mejora continua en todas las dimensiones aplicadas en el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

Esta propuesta no solo beneficiará directamente a los colaboradores, también, tendrá beneficios integrales para la compañía, asegurando un clima organizacional y con ello poder contar con un personal satisfecho, con motivaciones personales y laborales que dará como resultado el desempeño y rendimiento óptimo, debido a que sentirán un ambiente laboral adecuado.

4.2 Objetivo general de la propuesta

Proponer un comité de clima organizacional con estrategias integrales en una empresa multinacional del sector portuario situada en la provincia del Guayas, para el mejoramiento de la satisfacción de los empleados y se fomente un ambiente positivo.

4.3 Objetivos específicos

- Diseñar estrategias integrales de fortalecimiento de las dimensiones para mejorar el clima organizacional.
- Fundamentar las estrategias a través de un manual de clima organizacional en el cual permita identificar la ruta a seguir acorde a la variable identificada de estudio.

- Medir la satisfacción laboral de los colaboradores periódicamente en el cual se identifique aquellas oportunidades de mejora para el bienestar de los colaboradores.

4.4 Desarrollo de la propuesta

La presente propuesta de desarrollará a través del departamento de Recursos Humanos y estará integrado por las personas que lideren el departamento y los subsistemas de este, detallados a continuación: director de Recursos Humanos Subgerente de Recursos Humanos Supervisor de bienestar Trabajadora Social Supervisor de reclutamiento Abogado Laboral.

Se buscará establecer normas y beneficios para una adecuada satisfacción laboral, a través de un manual de Clima Organizacional y medición de la satisfacción laboral de manera trimestral, con la finalidad de monitorear las dimensiones con riesgo alto en esta investigación y mejorar las dimensiones de forma integral.

4.5 Alcance de la propuesta

El alcance de la propuesta está orientado al personal administrativo y operativo de una empresa multinacional del sector portuario situada en la provincia del Guayas.

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Luego de haber analizado la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral se puede indicar que:

Para el cumplimiento del primer objetivo, se sustentó teóricamente sobre los diversos factores relacionados al clima organizacional, desde los puntos de vista de Likert, Litwin-Stinger, Maslow, para determinar qué factores son impulsores para obtener de los trabajadores las metas esperadas. También Alderfer, Herzberg y MacClelland, entre otros, pudieron destacar como se puede llegar a la satisfacción laboral, considerando que requieren alcanzar el sentimiento de logro, basado en una influencia positiva de parte de la organización en que se encuentra. Y como los trabajadores, deben sentirse que sus necesidades son satisfechas y que se produce un ambiente idóneo que permita desarrollar de forma óptima las actividades de trabajo.

Sobre el segundo objetivo, se procedió a identificar la relación entre la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral, mediante un estudio descriptivo-correlacional sobre los 32 trabajadores de una empresa de estudio, aplicando el cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo, para evaluar las condiciones de trabajo desde la perspectiva de los trabajadores, obteniendo los siguientes resultados:

Los 32 colaboradores del área operativa y administrativa de una empresa multinacional del sector portuario en la provincia del Guayas consideran que cuentan con herramientas para el desarrollo de sus competencias, así como también la estabilidad laboral, existe un compromiso de los colaboradores en las tareas asignadas, más sin embargo refleja la falta de atención por parte de las jefaturas sobre las ideas y recomendaciones para el involucramiento de las opiniones de los colaboradores, dando como resultado el estrés de tareas mal asignadas y por consecuencia falta de

tiempo para poder cumplirlas, por lo que no están 100% cómodos con las decisiones, trato y apoyo de sus superiores.

Otro factor que está reflejando en los resultados es la recuperación de los colaboradores dado la distancia de las instalaciones de trabajo con sus hogares y el desgaste físico dentro de sus labores, dando como consecuencia, que los colaboradores sientan desgaste físico y tenga una auto percepción de su salud con alto riesgo, otra de las derivaciones de estos factores es la falta de energía y tiempo para cumplir con un espacio familiar, viéndose reflejado este tipo de situaciones en sus funciones y que no les permitan estar enfocado en sus actividades, se debe destacar que la compañía si cuenta con los estándares de seguridad y salud ocupacional.

Acorde a los resultados más relevantes antes mencionados, se concluye que posee una estrecha relación con la Teoría de Likert en el cual comprende el análisis del clima organizacional acorde a los niveles jerárquicos que posee la organización, interviniendo dimensiones motivacionales, rendimiento, comunicacionales y que se debe profundizar o tener mayor énfasis en los trabajadores, para ello se considera que estas dimensiones deberán ser ejecutadas desde el mando ejecutivo, mandos medios y éstos replicarlos a nivel operativo.

Similar situación ocurre con la teoría de Alderfer ya que a través de las tres importantes dimensiones que posee, tales como: crecimiento, relaciones, y existencia o autorrealización es como aumentaría la satisfacción laboral de los trabajadores a medida que se mejore o aumente el clima organizacional.

En términos generales los colaboradores reflejan un nivel positivo de satisfacción dado que la compañía cubre con las necesidades fisiológicas, seguridad y social, a diferencia de estima y autorrealización, para comprobación de todas estas hipótesis se realizó una regresión múltiple,

dando como resultado que el clima si influye en la satisfacción dentro de la empresa multinacional del sector portuario en la provincia del Guayas.

Es por ello por lo que se concluye que la hipótesis alternativa o de investigación en el cual el clima organizacional si incide en la satisfacción laboral, cuya relación la podemos explicar con el coeficiente de correlación positivo donde sus variables cuentan con una correlación moderada y correlación fuerte dando como resultado que, si aumenta el clima organizacional, aumenta la satisfacción laboral.

Finalmente, se procedió a establecer un conjunto de propuestas enfocadas en establecer un comité para asegurar niveles óptimos de clima organizacional, además de diseñar un manual que permita establecer un camino por el que los trabajadores deben guiarse cuando se presenten brechas o problemas dentro del entorno, actividades e interacción de parte de los trabajadores. Y finalmente se determina la posibilidad de medir periódicamente los niveles de satisfacción dentro de la organización.

5.2 Recomendaciones

De acuerdo con los datos estadísticos a partir de la distribución de frecuencia se considera que se obtuvo un riesgo medio, en el cual las dimensiones de: recuperación, soporte y apoyo del trabajador nos da la oportunidad para minimizar esos riesgos realizando un plan de acción que vaya enfocado a conservar un buen clima organizacional y consigo aumentar la satisfacción laboral tomando como base una correlación positiva en ambas.

Además de ello, con los datos obtenidos se puede evidenciar que los trabajadores están a gusto con la organización por el tiempo de permanencia y la estabilidad laboral; sin embargo, se

considera que es posible minimizar aquellos riesgos medios potenciándose con aquellas dimensiones más elevadas.

Si bien es cierto, consideran que la organización promueve el desarrollo de competencias y habilidades, y esto los trabajadores consideran como un aspecto positivo, ya sea por las promociones internas, capacitaciones que se promuevan acorde al cargo actual o a desempeñar y de alguna manera continuar reforzando en las potencialidades del trabajador.

Realizar un programa de capacitación donde se involucre a los mandos medios en cuanto a temas de liderazgo, comportamiento de la organización y motivación a los colaboradores donde ayude a elevar la tasa de satisfacción laboral.

A través de este programa de capacitación, se promuevan talleres de comunicación efectiva entre mandos medios y personal a cargo en el cual sea un acceso para entablar confianza y sea oportunidad para tratar actividades a realizar diarias, seguimientos, planificación de horarios; u otros puntos a tratar.

Realizar evaluaciones de desempeño de manera periódica para determinar el clima y satisfacción laboral actual y con base a ello se pueda generar nuevas estructuras de motivación e incentivo.

6 REFERENCIAS

Agudelo, V., & Aburto, A. R. (2008). *Diseños de investigación experimental y no experimental*.

Obtenido de

https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_2008_DiseñosInvestigacionExperimental.pdf

Angulo, E. (2012). *Política Fiscal y Estrategia como factor de desarrollo de la mediana*

empresa . Obtenido de Metodología cuantitativa: https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html

Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las Teorías de Motivación de Contenido: Una

Aplicación al Mercado Laboral de Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, 45-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>

Bohórquez, E., & Pérez, M. (junio de 2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital

humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 385-390.

Chiang, M., Hidalgo, J., & Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza

sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Scientific Electronic Library Online*.

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

Codigo de Trabajo . (2012). Registro Oficial Suplemento 167.

Código de Trabajo [CT]. (2005). *Art.80 [Capítulo VI]*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

Código del Trabajo [CT]. (2005). *Art. 79 [Capítulo VI]*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). *[Título VI]*. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). *Artículo 328 [Título VI]*. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). *Artículo 33 [Título II]*. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449.

Corichi, A. (Diciembre de 2013). *El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas*. Obtenido de Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>

Daft, R. L. (2004). *Administración*. Thomson.

Doubront, M. A. (JULIO de 2020). ANÁLISIS DESDE LA PIRÁMIDE DE MASLOW.

- Eldredge, S. (22 de 02 de 2021). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/Ranking2020-MCL.pdf?x42051&x42051>
- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral. *Revista Investigación y Negocios*, 15-22.
- 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>
- Haryono, S., & Ambarwati, Y. (2019). Do Organizational climate and organizational justice enhance job performance through job satisfaction? A study of Indonesian employees . *Journal Academy of Strategic Management Journal*, 1-6.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Cap 3 Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0105003/cap03.pdf>
- Herzberg, F., & Mausner, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley.
- 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
- 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>

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>

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>

Martínez, J. (Diciembre de 2018). *Estudios de Clima y Satisfacción VS. Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Obtenido de https://www.mc-mutual.com/documents/20143/800225/estudios_clima.pdf/74c05b60-d51a-1aa1-d6bc-f86c0093cd6a

Ministerio de Salud Pública. (Septiembre de 2019). *Programa de investigacion en Salud Ocupacional*. Quito.

Ministerio de Trabajo. (2018). *Acuerdo Ministerial 0082*. Obtenido de
<http://progressservices.com.ec/wp-content/uploads/2017/12/MDT-2017-0082.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2020). *Reconocimiento al mejor clima laboral*. Quito: Ministerio de Trabajo.

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>

- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9.
- Murillo, A. J., Martínez, H. D., & Castillo, I. E. (19 de 08 de 2015). *Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la Localidad de Usaquéen, Colombia*. Obtenido de Revista Redalyc:
<https://www.redalyc.org/pdf/4096/409643604004.pdf>
- 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-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Niño, J. C., & Cubas, A. E. (2015). *Repositorio de Tesis USAT*. Obtenido de
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/687/1/TL_ArnaoNinoJuan_VillegasCubasAlexandra.pdf
- 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/>
- 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
- Pizarro, J. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8.

Revista Medisur. (s.f.). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/revistas/ms/einstruc.htm>

Robbins, E., & Judge. (2009). *Comportamiento organizacional*.

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-](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)

[AxUbgJ:https://revistas.uteq.edu.ec/index.php/csye/article/download/270/266/332+&cd=18&hl=es&ct=clnk&gl=ec](https://revistas.uteq.edu.ec/index.php/csye/article/download/270/266/332+&cd=18&hl=es&ct=clnk&gl=ec)

Sachau, D. A. (2016). *Resucitando la Teoría de la Motivación-Higiene: Herzberg y el*

Movimiento de Psicología Positiva. Obtenido de

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1534484307307546>

Salgado, J., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral*.

Redalyc.

Salinas, E., Rendón, R., & De la Cruz, F. (2017). *Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o*

su combinación en la investigación: un acercamiento a las ciencias sociales. Obtenido de

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342017000701603)

[09342017000701603](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342017000701603)

Sandoval, M. d. (2004). *CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONA*.

Obtenido de

https://www.academia.edu/9225037/CONCEPTO_Y_DIMENSIONES_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL

- Serrano, B., & Portalanza, A. (octubre de 2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. Obtenido de www.elsevier.es/sumanegocios: <https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-pdf-S2215910X14700266>
- Sociedad, U. y. (junio de 2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización.
- Solarte, M. G. (Diciembre de 2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n42/n42a4.pdf>
- Tabares, Y., & Martínez, V. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Revista Universidad y Salud*, 265-279.
- Valenzuela Santana, A. (2014). *Gestión del Talento: una nueva estrategia de comunicación organizacional*. México.
- 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>
- Verona Franco, A. P. (28 de 04 de 2020). Influencia de la motivación de los empleados para el logro de objetivos empresariales. *Influencia de la motivación de los empleados para el logro de objetivos empresariales*.
- Villa, A. (2015). *Definición de variables, enfoque y tipo de investigación*. Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/1-Variables-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1659198444&Signature=GZL7PpmydCNicfeT~0-vHNmN5H9z8RbLhgaMOyp0JottNKiann->

7MgQSNEiSAqweePCwc9qzNm~Z4N~M9XciLiGlm1~OdJmalm~lUS6xRH6TnQ~bvq
hjV-RqDaPEnoxflBaTS0wNVufZrWtR

Villanueva, G. (2017). *La importancia del clima laboral en la productividad de las empresas.*

Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html>

Yongjiang, P., & Li, W. (2019). Relationships Between Kindergarten Teachers' Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Climate: A Chinese Model. *Journal of Research in Childhood Education.*

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>

7 ANEXOS

Anexo A. Autorización Uso de Cuestionario Riesgo Psicosocial

De: Julio Perez <julio_perez@trabajo.gob.ec>

Enviado: Thursday, July 28, 2022 11:39:23 AM

Para: TATIANA MARGARITA CRUZ CHANCAY <tatiana.cruz02@cu.ucsg.edu.ec>

Cc: Mariela Dolores Armijos Medina <mariela.armijos01@cu.ucsg.edu.ec>

Asunto: Re: Autorización Uso de Cuestionario Riesgo Psicosocial

Estimada Tatiana buenos días, por medio de la presente comunico a Ud. la respuesta a su Solicitud.

Para el uso de la documentación, se deberá respetar, en todo momento, lo establecido en:

- Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales.
- Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.
- Herramienta de tabulación de datos (Documentos anexos al presente oficio).

Particular que comunico para los fines consiguientes.

Saludos cordiales,

Ing. Julio César Pérez Yagual

**Coordinador de Seguridad, Salud en el Trabajo y
Gestión Integral de Riesgos**

Av. Quito y Av. Primero de Mayo (Esquina)
043711090



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Armijos Medina Mariela Dolores**, con C.C: # **0926295593** y **Cruz Chancay Tatiana Margarita**, con C.C: # **0931145437** autores del trabajo de titulación: **Análisis del Clima Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Empresa Multinacional del Sector Portuario situado en la Provincia del Guayas** previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 31 de mayo del 2023

f. 

Nombre: Armijos Medina Mariela Dolores

C.C: 0926295593

f. 

Nombre: Cruz Chancay Tatiana Margarita

C.C: 0931145437

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis del Clima Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Empresa Multinacional del Sector Portuario situado en la Provincia del Guayas		
AUTOR(ES) :	Armijos Medina Mariela Dolores Cruz Chancay Tatiana Margarita		
REVISOR/TUTOR:	Calle Cabezas Jimmy Abraham, Psic.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gestión del Talento Humano		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Gestión del Talento Humano		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	31 de mayo del 2023	No. DE PÁGINAS:	72
ÁREAS TEMÁTICAS:	Clima Organizacional y satisfacción laboral.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Clima Organizacional, incidencia, satisfacción laboral, cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, enfoque, índice, dimensión, propuesta.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>El presente proyecto de investigación está basado en el análisis de clima organizacional y cómo éste puede influir en la satisfacción laboral de una organización, mediante el análisis de los resultados de la aplicación del Programa de Riesgo Psicosocial a toda la población cuya muestra es de 32 trabajadores de una empresa multinacional del sector portuario de la provincia del Guayas, de acuerdo a la guía del Ministerio de trabajo se aplicó el cuestionario de riesgo psicosocial identificando las categorías o dimensiones determinadas con un riesgo medio y con ello establecer propuestas de mejoras las cuales estarán en constante monitoreo y seguimiento para conocer el grado de satisfacción de los colaboradores tanto para el personal operativo, administrativo y mandos medios en pro del bienestar del colaborador y la organización. Con los resultados obtenidos se estima que sea de uso para demás organizaciones en el cual velen por el bienestar de los colaboradores.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-0981250327 0988782031	E-mail: Tatiana.cruz02@cu.ucsg.edu.ec/ tcruz7906@gmail.com Mariela.armijos01@cu.ucsg.edu.ec/ armijosmariela@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Bustos Goya, Zoila Rosa Teléfono: 0992410481 E-mail: zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			