

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

Clima organizacional y satisfacción laboral de trabajadores del Gobierno Autónomo descentralizado (GAD) municipal de Quevedo

Organizational climate and job satisfaction of workers of the
Decentralized Autonomous Government (GAD) of Quevedo
Municipality

Jennyfer Cristina Villavicencio Bailón

jennyfer.villavicencio@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0004-6666-9724>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Quevedo – Ecuador

Yordy Marcelo Macías Alcívar

Yordy.macias2017@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0003-0446-7484>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

E.E.U.U – Charlotte

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4205>

Artículo recibido: 26 de junio de 2025

Aceptado para publicación: 22 de julio de
2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4205>

Clima organizacional y satisfacción laboral de trabajadores del Gobierno Autónomo descentralizado (GAD) municipal de Quevedo

Organizational climate and job satisfaction of workers of the Decentralized Autonomous Government (GAD) of Quevedo Municipality

Jennyfer Cristina Villavicencio Bailón

jennyfer.villavicencio@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0004-6666-9724>
Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Quevedo – Ecuador

Yordy Marcelo Macías Alcívar

Yordy.macias2017@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0003-0446-7484>
Universidad Técnica Estatal de Quevedo
E.E.U.U – Charlotte

Artículo recibido: 26 de junio de 2025. Aceptado para publicación: 22 de julio de 2025.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El clima organizacional es muy importante en las empresas, ya que influye en el cambio, la innovación y el rendimiento laboral. Este estudio tuvo como objetivo general analizar el clima organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Quevedo y su impacto en la satisfacción laboral, donde se incluyeron métodos teóricos y empíricos como encuestas y entrevistas para recoger datos. La muestra se tomó de los 802 empleados del GAD, y se realizaron entrevistas al director de Recursos Humanos y encuestas a los empleados. Los resultados muestran que la comunicación interna, el reconocimiento y las relaciones interpersonales son vistos positivamente por los empleados. También se considera que el entorno físico y el compromiso laboral son adecuados. La satisfacción laboral general es buena, aunque siempre hay áreas que pueden mejorar. Se concluye que un clima organizacional positivo ayuda al bienestar de los empleados, y se recomienda evaluar este clima cada seis meses, asegurando imparcialidad en los resultados.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, gobierno autónomo descentralizado

Abstract

Organizational climate is very important in companies, since it influences change, innovation and work performance. The general objective of this study was to analyze the organizational climate in the Autonomous Decentralized Municipal Government of Quevedo and its impact on job satisfaction, where theoretical and empirical methods such as surveys and interviews were included to collect data. The sample was taken from the 802 employees of the GAD, and interviews were conducted with the director of Human Resources and employee surveys. The results show that internal communication, recognition and interpersonal relationships are viewed positively by employees. The physical environment and work engagement are also considered adequate. Overall job satisfaction is good, although there are always areas for improvement. It is concluded that a positive organizational climate

helps the well-being of employees, and it is recommended to evaluate this climate every six months, ensuring fairness in the results.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, decentralized autonomous government

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Villavicencio Bailón, J. C., & Macías Alcívar, Y. M. (2025). Clima organizacional y satisfacción laboral de trabajadores del Gobierno Autónomo descentralizado (GAD) municipal de Quevedo. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (3), 3446 – 3457. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4205>

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un elemento clave en las empresas e instituciones, ya que afecta los procesos de cambio, innovación y resulta en efectos positivos en los recursos humanos. A nivel mundial, especialmente en municipalidades de élite, se considera fundamental para lograr eficiencia y eficacia organizacional, ya que influye directamente en el desempeño laboral, que a su vez se refleja en los resultados (Ulloa, 2024). Medir el clima organizacional ayuda a conocer la satisfacción laboral y a tomar acciones para mejorar las condiciones de trabajo.

Por su parte, cabe destacar que, el desarrollo organizacional se centra en el liderazgo y su impacto en el clima de trabajo, observando la relación entre comportamiento y actitudes en la organización (Vásquez, 2021). Los colaboradores buscan coherencia entre sus actitudes y su conducta para sentirse satisfechos (Pereira, 2022). De acuerdo con Zapata et al. (2024), Latinoamérica, se ha demostrado que un buen clima organizacional se vincula a la satisfacción laboral, permitiendo alcanzar los objetivos de las organizaciones. Las empresas que aplican correctamente estas variables ven mejoras en la comunicación, la autonomía, el liderazgo y la motivación del personal.

El Clima Organizacional en las empresas es un factor clave en los cambios, la innovación y la organización, así como en los buenos resultados de las personas que trabajan dentro y fuera de una institución que necesita crecer y mejorar para el bienestar de todos. En todo el mundo, en los municipios de alto nivel, se considera que el clima organizacional es muy importante para lograr un alto rendimiento y una buena eficacia en la organización, ya que afecta directamente cómo trabajan los empleados, y esto se refleja en los resultados de la organización. Evaluar el clima organizacional proporciona a los municipios un indicador sobre la satisfacción de sus trabajadores, lo que ayuda a tomar medidas para mejorar las condiciones laborales y la dinámica dentro de la organización, lo que es fundamental para el éxito del municipio y de sus empleados.

En Ecuador, algunas municipalidades utilizan métodos estrictos para ofrecer productos o servicios, tratando a sus trabajadores como si fueran máquinas, ignorando las emociones y sentimientos que tienen. Este sistema rígido genera un ambiente de trabajo lleno de temor, lo que se traduce en un clima organizacional tenso.

En lo que concierne al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Quevedo esta institución se basa en lo que establece la ley constitucional, y está formado por el alcalde y los concejales que están activos en los proyectos y obras que se llevan a cabo en la localidad. Asimismo, se destaca que es una entidad con mucha experiencia que brinda servicios a la comunidad en áreas como patentes, catastros, agua y otros servicios destinados al desarrollo socioeconómico y territorial del cantón. Actualmente, el crecimiento de la institución ha requerido mejorar algunos procesos operativos y de servicios, lo que ha creado algunas dificultades en el clima de trabajo, ya que se han identificado problemas que afectan el normal funcionamiento de las actividades de la entidad.

Por demás, aunque hay una intención de cumplir con sus metas, se han notado deficiencias en la entidad pública en cuanto al ambiente laboral, lo que resulta en un entorno poco adecuado para el buen desarrollo de las actividades del personal municipal

Con esto en consideración, es importante señalar que la investigación es de tipo exploratorio, debido a que esta problemática recién va a ser investigada en el contexto organizacional del GAD Municipal de Quevedo; además como se puede apreciar, el tema es muy relevante para las entidades públicas, así que se considera un asunto de gran interés para llevar a cabo investigaciones continuas. Por ello, se ofrece un breve resumen del estado actual del tema con cuatro estudios que se consideran relevantes para esta investigación.

El primer estudio presentado es el que realizó Brito et al. (2020), donde se usaron un enfoque cuantitativo y participaron 90 trabajadores que tenían entre 20 y 50 años. Los resultados mostraron que los empleados tienen una percepción positiva sobre las orientaciones que se dan en el lugar de trabajo, con más del 50% indicando que están satisfechos y un 25% expresando que están muy de acuerdo. Se llegó a la conclusión de que es esencial crear programas y canales seguros que fomenten la amistad y la colaboración, para enfrentar nuevos desafíos en la organización.

Además, el estudio de Palacios (2020) propuso determinar cómo la satisfacción laboral de los compañeros estaba relacionada con el clima en el trabajo. Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, involucrando a 312 empleados de 18 a 49 años. Los resultados revelaron que el 67,4% del personal considera el clima de trabajo como adecuado, el 23,6% lo ve como inadecuado y el 10% como muy adecuado. En cuanto a la segunda variable, el 59,3% de los trabajadores mostró un alto nivel de satisfacción, el 27,4% un nivel moderado y el 13,3% bajo. La deducción fue que un equipo que tiene un buen ambiente de trabajo se sentirá feliz con su labor y logrará cumplir con los objetivos de la empresa.

Por otro lado, Salazar et al. (2021), quisieron averiguar la relación entre la satisfacción de los trabajadores y su ambiente laboral. Esta investigación fue de tipo correlacional y cuantitativa, con participación de 137 empleados mayores de 20 años. Los resultados mostraron que el 56,3% de los trabajadores llevaban menos de 3 años en la empresa, el 24,7% tenían 2 años, y el 19% más de 5 años. Además, el 48,3% no reportó tener un buen clima laboral, el 56,5% estaban contentos con su trabajo y el 76,3% dijeron que había buena comunicación entre los compañeros. Se concluyó que, si un empleado no se siente a gusto en su trabajo, puede haber insatisfacción laboral que afecte la empresa, ya sea en el desempeño del trabajador o en las tareas que realiza.

Además, el estudio realizado por Dávila y otros (2021) tiene como objetivo examinar cómo el clima organizacional (CO) impacta en la satisfacción laboral (ST) de los empleados administrativos. La metodología utilizada fue cuantitativa y la muestra incluyó a 89 trabajadores de entre 22 y 38 años. De los hallazgos, el 71,2% tenían un CO regular, el 24,05% lo catalogaron como malo y el 4,75% lo consideraron bueno. En relación con la ST, el 80,70% de los empleados lo calificaron como regular, el 12,03% lo vieron como malo y el 7,28% señalaron que era bueno. Finalmente, se concluyó que la relación entre ambas variables fue de 0,559 y con una significación de 0,000, lo que indica que sí existe una conexión entre ellas.

Por último, Aldaz et al. (2022), querían encontrar relaciones entre el ambiente laboral (AL) y la satisfacción en el trabajo (ST), usando un método cuantitativo y de tipo correlacional, donde participaron 57 empleados. Se descubrió que el 60,3% trabaja en un ambiente bueno, el 23,7% lo considera intermedio y el 16% lo ve como malo. En cuanto a la satisfacción laboral, más del 78,5% se sentían contentos; se llegó a la conclusión de que un ambiente laboral positivo lleva a que los empleados tengan un buen desempeño, lo que indica que una variable afecta a la otra.

En la actualidad, el recurso más fundamental en las organizaciones tanto privadas como públicas es el personal, ya que se considera clave para su funcionamiento. Esto se debe a que el talento humano tiene la habilidad de crear ventajas que permiten a las empresas destacar frente a otras. Por eso, es crucial asegurar que el personal se sienta bien, motivado y satisfecho en el ambiente de trabajo, lo que ayuda a aumentar la satisfacción laboral de los empleados.

Siguiendo esta idea, es muy importante llevar a cabo un análisis del clima organizacional y la satisfacción de los empleados para detectar las áreas que necesitan mejoras dentro de la organización. Después de identificar estas áreas, se podrá crear un debate relacionado con estas dos variables en los gobiernos autónomos descentralizados, específicamente haciendo referencia al GAD Municipal de Quevedo. En estos gobiernos, se debe comprender cómo afecta el clima organizacional

a la satisfacción laboral de los empleados públicos y si a futuro se pueden poner en práctica estrategias que generen resultados positivos para mejorar los servicios que ofrecen estas instituciones.

Este estudio es muy relevante porque tiene como objetivo ayudar a las entidades públicas autónomas descentralizadas, y en particular al área de Talento Humano del GAD Municipal de Quevedo, a entender la importancia del clima organizacional y cómo este impacta directamente en la satisfacción de los empleados de esa institución y del departamento que se está estudiando.

Esta investigación tiene mucha importancia tanto práctica como metodológica, empleando técnicas como encuestas y charlas para recoger información. Los hallazgos ayudarán directamente a los líderes y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Quevedo y serán útiles como guía para investigaciones posteriores.

Por lo que se ha mencionado, el objetivo general de esta investigación, en términos de métodos y análisis, es: analizar el clima organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Quevedo y su impacto en la satisfacción laboral. Para alcanzar esta meta, se estudiará cómo la administración de personal influencia el rendimiento en el trabajo, además se identificarán las cualidades que ayudan a mejorar el rendimiento laboral de los individuos.

METODOLOGÍA

El presente estudio constó de métodos teóricos y métodos empíricos, los primeros corresponden a la observación, documental, deductivo-inductivo; mientras que los empíricos respetan aquellos métodos que permitieron recopilar datos por propios medios y alcance, por tanto, la encuesta y entrevista fueron los métodos empleados; el método estadístico también se utilizó para el tratamiento descriptivo e inferencial.

Población y muestra

La población se refiere a los empleados que trabajan en el GAD municipal de Quevedo, que son 802 en total. Como esta población es limitada, se llevó a cabo un muestreo para definir la muestra.

Se utilizó un muestreo no probabilístico de los trabajadores del GAD, y para esto se tuvo en cuenta la siguiente fórmula:

Tabla 1

Cálculo para el tamaño de la muestra

Datos	Valores
N=Tamaño de la población	802
Z=Nivel de confianza (95%)	1,96
e=error de estimación	5%
p=probabilidad que el evento ocurra	50%
q=probabilidad que el evento no ocurra	50%

Fuente: elaboración propia a partir de la fórmula muestral.

Desarrollo del cálculo:

$n=?$

$N= 220.539$

$$P/Q=0,5$$

$$Z2= 1,96 (95\%)$$

$$E=0,05$$

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2(n-1) + Z^2 \times P \times Q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,25 \times 802}{(0,05)^2 (802 - 1) + (1,96)^2 \times 0,25}$$

$$n = 259,996624$$

$$n = 260$$

Técnicas e instrumentos de investigación

Para recoger la información, se utilizaron las siguientes técnicas:

Entrevista: Realizada con el director de Recursos Humanos del Gobierno Autónomo del Municipio de Quevedo. Se aplicó un conjunto de preguntas abiertas para evaluar los aspectos sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el organismo.

Encuesta: Se usaron encuestas para reunir datos sobre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los empleados de la Municipalidad. Esta encuesta consistió en preguntas ya preparadas, y se utilizó una escala de tipo Likert para medir las respuestas.

Procesamiento de datos

Para manejar la información que se recogió, primero se anotaron en tablas usando el software Microsoft Excel, lo que hizo más fácil el análisis de los datos mediante tablas de frecuencias y porcentajes.

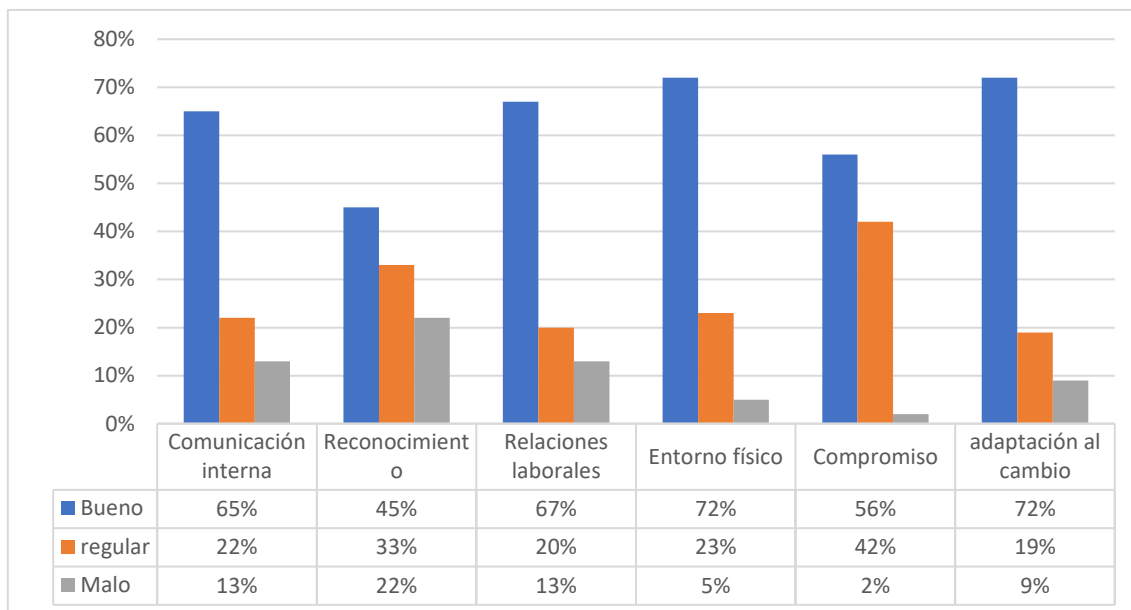
RESULTADOS

Encuesta

Según la información recopilada en el GAD Municipal de Quevedo, se puede observar lo siguiente en el perfil de los trabajadores: de un total de 260 personas encuestadas, el 57,3% se identifican como mujeres, mientras que el 42,7% se identifican como hombres. Además, la mayoría de los empleados, un 62,3%, tiene entre 31 y 40 años, le siguen los más jóvenes, que representan el 26,9%, y en menor cantidad están las personas mayores de 50 años, que son el 10,8%. Después de analizar los datos sociodemográficos, se presentan los resultados de las preguntas planteadas en el cuestionario.

Gráfico 1

Análisis de encuesta sobre clima laboral



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con lo que se puede apreciar en el gráfico 1, en lo que respecta al clima laboral y sus indicadores, se puede evidenciar que, la comunicación interna, para un 65% de los trabajadores del GAD Municipal de Quevedo, es buena, seguida de un 22% que la considera regular, mientras que un 13% indica que es mala.

Por otra parte, en lo que respecta al reconocimiento percibido por parte de los trabajadores, los porcentajes tienden a variar, pero se puede evidenciar que son más parejos, en este caso, el 45% considera que este aspecto es bueno, seguido de un 33% que lo considera regular, y un 22% que es malo.

En otro aspecto importante para el clima organizacional se encuentran las relaciones interpersonales dentro del trabajo, en este sentido, la mayoría que comprende un 67% considera que son buenas, mientras que un 20% que son regulares y un 13% que las perciben como malas, lo que deja en evidencia que, dentro del GAD municipal de Quevedo, las relaciones entre compañeros y superiores es funcional, aunque hay cosas por mejorar.

En cuanto al entorno físico, los resultados, responden a que los empleados lo perciben como positivo, es así que el 72% indica que es bueno, el 23% como regular y solo un 5% que es malo; por lo que, para el correcto desenvolvimiento de las actividades laborales, se puede inferir que el entorno físico es adecuado.

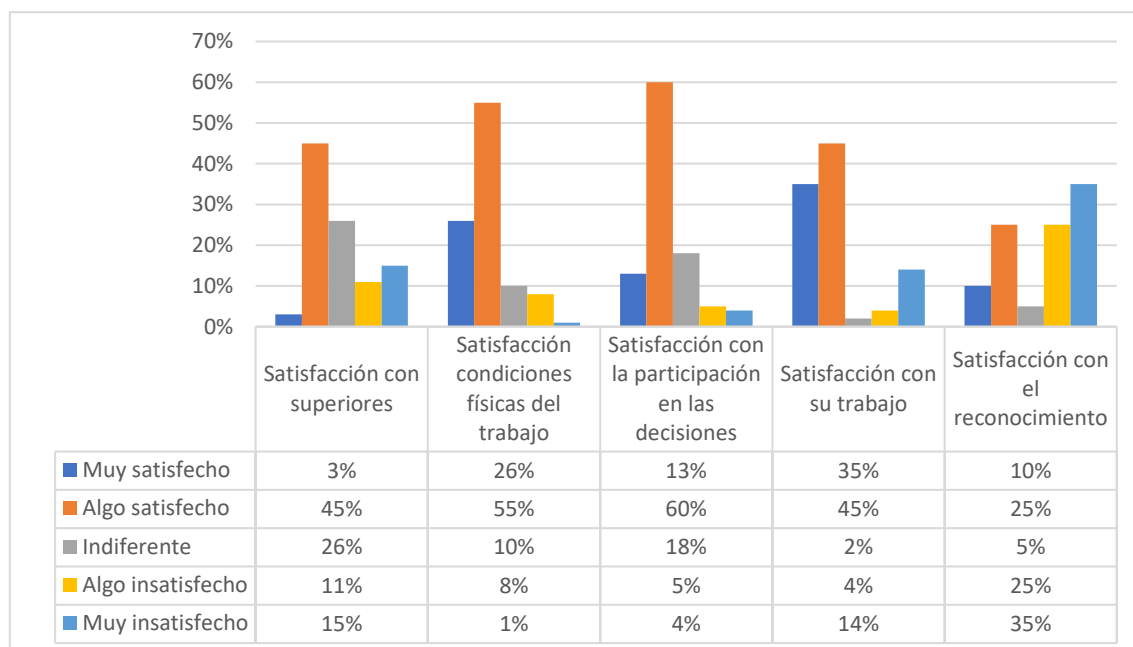
En lo que refiere al compromiso, el 56% lo cataloga como bueno, mientras que el 42% evalúa como regular y solo un 2% lo plantea como malo, en este sentido, se puede decir que los reconocimientos que los trabajadores perciben por parte de la institución municipal, se encuentran dentro de la media que ellos consideran adecuados.

Por último, un aspecto importante para el clima organizacional, es la adaptación al cambio, en este sentido el 72% considera que entra en la categoría de bueno, seguido de un 19% que es regular y solo

un 9% que es malo; este aspecto se deja en claro que la percepción de los trabajadores en este aspecto es positiva, por lo que dentro de lo que corresponde al clima organizacional es un factor que lo mejora en todo caso.

Gráfico 2

Análisis de encuesta sobre satisfacción laboral



Fuente: elaboración propia.

Por su parte, en lo que respecta a la satisfacción laboral, existen varios indicadores que fueron contemplados para el presente estudio, el primero, fue la satisfacción que los trabajadores tienen con sus superiores, en este aspecto, la satisfacción alcanza un 48%, existiendo un 26% para quienes les es indiferente, y en conjunción se puede obtener un 26% de insatisfacción. Por lo que, en este apartado, si bien la mayoría reporta algo positivo, cabe destacar que hay trabajadores en los que esto resultaría un problema.

En lo que respecta, a la satisfacción con las condiciones físicas el 26%, indica estar muy satisfecho, seguido de un 55% que considera algo satisfecho, el 10% es indiferente, por su parte, el 8% se encuentra algo insatisfecho, mientras que 1% muy insatisfecho, tal y como cuando se evaluó el clima organizacional en el indicador similar, los resultados fueron bastante positivos en este aspecto.

En el aspecto de la participación en las decisiones organizacionales, los trabajadores encuestados respondieron en un 13% muy satisfecho, un 60% algo satisfecho, para un 18% fue indiferente, mientras que para el 5% hubo algo de insatisfacción y el 4% muy insatisfecho. Al ser un factor central para la satisfacción del empleado, se puede decir que es muy positiva la participación que se puede evidenciar en los resultados.

Un factor importante es la satisfacción con el trabajo, aquí el 35% se reporta como muy satisfecho, el 45% algo satisfecho, un 2% manifiesta que es indiferente, algo insatisfecho el 4% y muy insatisfecho el 14%. Tal y como se puede apreciar, en la figura 2, los resultados manejan una satisfacción con respecto al trabajo, bastante elevada, sin embargo, si hay un porcentaje importante de trabajadores que presentan insatisfacción, por lo que habría aún aspectos que mejorar.

Por último, se analiza la satisfacción por el reconocimiento, en este aspecto el 10% indica estar muy satisfecho, el 25% se encuentra algo satisfecho, el 5% es indiferente; no obstante, en este indicador es en donde más insatisfacción se puede decir que existe, debido a que el 25% refiere estar algo satisfecho, mientras que el 35% está muy insatisfecho. Es importante que en el GAD Municipal de Quevedo se evalúe el motivo por el que existe insatisfacción en este apartado.

Entrevista

Tabla 2

Entrevista dirigida al director de la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Quevedo

Indicador	Respuesta
Evaluación de clima organizacional	Dentro del GAD municipal de Quevedo la evaluación del clima organizacional se la realiza a nivel semestral dependiendo de los departamentos, cabe recalcar que esta evaluación se hace en función de las necesidades de cada uno de los puestos de trabajo y se hace lo posible por mejorar en función de estas necesidades que han sido evaluadas, usualmente responde más a factores de reconocimiento laboral, así como la comunicación que existe entre compañeros y superiores; para este proceso se contrata una empresa consultora externa a través de un concurso público, entonces por eso es que es imparcial.
Programas de mejoramiento del clima laboral	Una vez detectadas las necesidades en cada puesto como lo mencioné anteriormente, el programa de mejoramiento se hace en función del informe que brinda la empresa consultora que fue ganadora del concurso público, entonces a partir de ahí se toman decisiones entre el alcalde y los concejales, donde se empieza a tomar en consideración que es lo más importante para cada trabajador y mejorar el clima organizacional para que existen más productividad y eficiencia dentro del GAD Municipal, teniendo en consideración .
Evaluación de condiciones físicas de trabajo	La evaluación de las condiciones físicas de trabajo se le hace en dos etapas la primera a nivel interno con el departamento de Recursos Humanos que es el encargado de evaluar estos aspectos que tal vez puedan incomodar a los trabajadores asimismo este la parte administrativa también está involucrada porque es quien verifica los presupuestos y está al tanto de todo lo que sucede dentro de la organización. Por otra parte, cuando se quiere hacer un análisis mucho más profundo al ser una organización pública lo que sucede es que existen también concursos para que empresas consultoras vengán a hacer una evaluación más objetiva acerca de estas condiciones físicas de trabajo esto con la finalidad de evitar accidentes o incidentes laborales dentro de la entidad municipal que podrían ser perjudiciales tanto para la institución como para el trabajador.
Incentivos a los empleados del GAD Municipal de Quevedo	En esta situación, respecto a los beneficios en el GAD Municipal de Quevedo, tomamos en cuenta el esfuerzo que cada trabajador demuestra. En este sentido, se pueden mencionar reconocimientos por su buen desempeño, oportunidades para crecer profesionalmente y también la posibilidad de que los empleados que no tienen títulos puedan validar sus conocimientos. Además, hay beneficios sociales y ventajas con empresas privadas que tengan acuerdos con el GAD municipal, entre otros.
Estrategias para el desarrollo profesional del	Normalmente, las estrategias están dirigidas a distintas áreas y departamentos del municipio. Sin embargo, en términos amplios, se puede afirmar que todas las actividades están direccionadas a la

personal del GAD Municipal de Quevedo	enseñanza y el aprendizaje. Para este propósito, son útiles las evaluaciones de rendimiento que se mencionaron antes, ya que ayudan a identificar las falencias o las habilidades que los trabajadores aún necesitan adquirir, con el fin de mejorar su rendimiento en el trabajo.
Clima organizacional que incide en satisfacción laboral de los trabajadores del GAD Municipal de Quevedo	Bueno, yo considero que el clima organizacional sí afecta de manera directa o indirecta a lo que es la satisfacción laboral hay que recordar que un buen clima organizacional es importante para el correcto desenvolvimiento de los trabajadores en su puesto de trabajo; cabe destacar también que en cuanto a la satisfacción laboral en la evaluación que se hizo al final del año pasado, los empleados en su mayoría se encuentran satisfechos con todo lo que ocurre dentro del municipio, no obstante, siempre hay espacios para mejorar por lo que es importante hacer evaluaciones seguidas acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral; Teniendo en cuenta que la satisfacción laboral de los empleados más depende de circunstancias personales desde el punto de vista de las evaluaciones realizadas lo que se trata de hacer es tratar de comprender los casos para poder darle solución rápida y que no afecte el clima organizacional, esto a razón de que es una relación bidireccional, porque de cierta manera si el clima organizacional es bueno, la satisfacción laboral también tiende a ser buena y si la satisfacción laboral no es buena aspectos como la comunicación interna o como el desenvolvimiento de las actividades se trastocan, por lo que el clima va a hacer este más deficiente Entonces por lo mismo es importante tener esta evaluaciones seguidas y pues los programas de mejoramiento y seguimiento a los empleados se realizan ya con las evaluaciones llevadas a cabo previamente.

DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos, en lo que respecta al clima organizacional, Según la figura 1, el clima laboral en el GAD Municipal de Quevedo muestra que el 65% de los trabajadores considera buena la comunicación interna, mientras que el 22% la ve regular y el 13% como mala. En cuanto al reconocimiento, el 45% lo califica como bueno, el 33% como regular y el 22% como malo. Las relaciones interpersonales son vistas como buenas por el 67% y regulares por el 20%. Respecto al entorno físico, el 72% lo ve positivo. Finalmente, el 56% valora el compromiso como bueno y el 72% la adaptación al cambio también como buena.

Cabe destacar que en lo que respecta al clima organizacional, múltiples investigaciones lo han evaluado, en el caso de Brito et al. (2020) los resultados convergen de manera que más del 50% de los empleados están satisfechos con las orientaciones laborales, es decir que la comunicación interna es buena.

Por su parte, Palacios (2020) reveló que el 67,4% del personal ve el clima de trabajo como adecuado. Finalmente, Aldaz et al. (2022) encontraron que el 60,3% trabaja en un ambiente bueno, y más del 78,5% se siente contento. Pese a estos resultados, existen otros estudios como el de Salazar et al. (2021) el 48,3% no reportó tener un buen clima laboral, no obstante, la comunicación interna si es considerada adecuada, por lo que en términos generales dentro de las instituciones públicas el clima organizacional es adecuado, sin embargo, hay indicadores que deben ser mejorados.

Por otra parte, en lo que respecta a la satisfacción laboral, se identificaron varios indicadores. La satisfacción con los superiores es del 48%, con un 26% neutral y un 26% insatisfecho, lo que puede ser un problema. En cuanto a las condiciones físicas, el 26% está muy satisfecho y el 55% está algo

satisfecho, lo que muestra resultados positivos. Respecto a la participación en decisiones, el 13% se siente muy satisfecho y el 60% algo satisfecho. Para la satisfacción con el trabajo, el 35% está muy satisfecho, pero hay un 14% muy insatisfecho. Por último, el reconocimiento tiene alta insatisfacción, con un 35% muy insatisfecho, sugiriendo que el GAD Municipal de Quevedo debe investigar las causas de esta insatisfacción. Estos resultados convergen con la mayoría de estudios revisados, en el estudio de Salazar et al. (2021) el 56,5% estaban contentos con su trabajo, de la misma manera Palacios (2020) con un 59,3% reportan un alto nivel de satisfacción; solo un estudio reportó un porcentaje diferente y fue el de Dávila et al. (2021), quienes ponen de manifiesto que, el 80,70% de los empleados calificaron como regular su satisfacción laboral, el 12,03% lo vieron como malo.

CONCLUSIÓN

Según los datos presentados sobre el clima laboral en el GAD Municipal de Quevedo, la comunicación interna es valorada como buena por los trabajadores. En cuanto al reconocimiento que reciben, los empleados también pueden ser catalogados como positivos. Respecto a las relaciones interpersonales, se consideran buenas, lo que sugiere un ambiente funcional, aunque hay áreas de mejora.

En diversos aspectos, el entorno físico de trabajo es percibido como adecuado. En términos de compromiso, también se evalúa como positivo, lo que indica que los trabajadores se sienten reconocidos. En la adaptación al cambio, es considerado bueno, mostrando una percepción positiva en esta área.

En cuanto a la satisfacción laboral, se considera en términos generales como buena dentro del GAD Municipal de Quevedo, las condiciones de trabajo se analizan en dos etapas, primero internamente y luego a través de consultorías externas, para evitar incidentes laborales. Se ofrecen beneficios como oportunidades de desarrollo profesional y convenios con empresas privadas. La satisfacción laboral está relacionada directamente con el clima organizacional, ya que un ambiente positivo potencia el bienestar de los empleados. Se concluye que, aunque hay un nivel general de satisfacción, siempre habrá oportunidades de mejora en diferentes áreas.

La evaluación del clima organizacional en el GAD se realiza cada seis meses y se adapta a las necesidades de cada puesto. Se contrata una empresa consultora para garantizar imparcialidad en los resultados. Por demás, se concluyó que, si un empleado no se siente a gusto en su trabajo, puede haber insatisfacción laboral que afecte la empresa, ya sea en el desempeño del trabajador o en las tareas que realiza.

REFERENCIAS

Aldaz, A. M., Alvarado, W., Castro, N. A., & Fajardo, C. M. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(10). <https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>

Brito, C., & Pitre, R. (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 31(1). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

Dávila, R. A., Agüero, E., Ruiz, J., & Guanilo, C. M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.5.42>

Palacios, D. A. (2020). Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *Revista de investigación en Ciencias Administrativas y Economía*, 10(1). https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196

Pereira, D., & Guillermo. (2022). Perceived Organizational Support: Latin America analyzed in five years. *RAN - Revista Academia & Negocios*, 8(2), 183-196. <https://doi.org/10.29393/RAN8-15AODH20015>

Salazar, E. J., Alvarado, D. R., & Holguín, G. H. (2021) Organizational climate and its impact on job satisfaction: Case of the Covipen Security Company. *Revista científica: Dominio de las Ciencias*, 7(5), 581-596. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>

Ulloa, R. (2024). El clima organizacional como factor de éxito. *Revista dilemas contemporáneos*, 2, <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i2.4024>

Vasquez Ponce, G. O. A., Parrales Piloza, D. H., & Morales Chávez, V. E. (2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. *Revista Publicando*, 8(31), 258-278. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>

Zapata Terán, Katherin Vanessa, & Tovar Molina, Evelyn Alexandra. (2024). El clima organizacional y su relación con la productividad. *Aula Virtual*, 5(12), e345. Epub 25 de noviembre de 2024. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13311668>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) 