



POSGRADOS

Maestría en

PSICOLOGÍA CON

**MENCIÓN EN GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO, CAMBIO E INNOVACIÓN**

RPC-SO-05-NO.156-2021

Opción de Titulación:

Proyecto de titulación con componentes de
investigación aplicada y/o de desarrollo

Tema:

INCIDENCIA DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA
SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE
TRIPULACIÓN DE LA ARMADA DEL
ECUADOR, COGUAR, 2022.

Autor(es)

Josselin Denis Torres Torres

Director:

Guido Paul Flores Sisalima

GUAYAQUIL – Ecuador

2023

Autor(es):**Josselin Denis Torres Torres**

Psicóloga

Candidata a Magíster en Psicología con Mención en Gestión del Talento Humano, Cambio en Innovación por la Universidad Politécnica Salesiana – Sede Guayaquil.

josselin.tt@gmail.com

Dirigido por:**Guido Paul Flores Sisalima**

Licenciado En Psicología Del Trabajo

Magister En Dirección De Recursos Humanos Y Desarrollo Organizacional

pflores@ups.edu.ec

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

DERECHOS RESERVADOS

2023 © Universidad Politécnica Salesiana.

GUAYAQUIL– ECUADOR – SUDAMÉRICA

Josselin Denis Torres Torres

INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE TRIPULACIÓN DE LA ARMADA DEL ECUADOR, COGUAR, AÑO 2022

DEDICATORIA

Al esfuerzo empleado para la elaboración del presente trabajo y ser un aporte para el desarrollo de nuevas líneas de acción que fortalezcan el accionar de esta reconocida y noble institución.

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento:

A mi querido esposo Luis por ser un pilar fundamental durante el desarrollo del presente trabajo y a mi amada hija Mila que durante el progreso de la maestría llegó a nuestras vidas convirtiéndose en nuestro tesoro más preciado, motivándome a la consecución de mi objetivo profesional.

A mis padres Elber, Carmita y hermanos Andrés, Tony y Luigi quienes con su amor, comprensión, oraciones y apoyo incondicional inculcaron en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer a las adversidades y nunca claudicar porque Dios está con nosotros.

A mi tutor designado y demás docentes quienes con su experiencia académica y orientación profesional permitiendo la culminación de este trabajo.

Tabla de Contenido

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
Resumen.....	9
Abstract.....	10
1. Introducción.....	11
2. Determinación del Problema.....	13
Objetivos	19
3. Marco teórico referencial.....	20
Fundamentos teóricos	20
Organización	20
Enfoque sistémico	21
Teoría de la contingencia	22
Satisfacción Laboral	23
Cultura organizacional	23
Clima organizacional	24
4. Materiales y metodología.....	29
Hipótesis	29
Alcance y Diseño	30
Encuadre	31
Método	31
Población y Muestra	32
Criterios de Inclusión y Exclusión	32
Instrumentos	32
Cuestiones Éticas	33
5. Resultados y discusión.....	34
Procesamiento estadístico	34
Prueba de correlación	45
Discusión	45
6. Conclusiones.....	48
Recomendaciones	49

Referencias	50
-------------------	----

Índice de gráficos

Gráfico 1. Teoría de la contingencia	22
--	----

Índice de tablas

Tabla 1. Evaluación de los colaboradores.	27
Tabla 2. Hipótesis y variables de estudio.	29
Tabla 3. Población y Muestra.	32
Tabla 4. Criterios de Inclusión y Exclusión.	32
Tabla 5. <i>Datos sociodemográficos de COGUAR.</i>	34
Tabla 6. <i>Resultados del clima organizacional.</i>	35
Tabla 7. <i>Promedio de estructura organizacional.</i>	35
Tabla 8. <i>Promedio de responsabilidad.</i>	36
Tabla 9. <i>Promedio de recompensa.</i>	37
Tabla 10. <i>Promedio de riesgo.</i>	38
Tabla 11. <i>Promedio de relación/calor.</i>	38
Tabla 12. <i>Promedio de estándares de desempeño.</i>	39
Tabla 13. <i>Promedio de cooperación/apoyo.</i>	40
Tabla 14. <i>Promedio de conflicto.</i>	40
Tabla 15. <i>Promedio de identidad.</i>	41
Tabla 16. <i>Resultados de satisfacción laboral.</i>	42
Tabla 17. <i>Satisfacción con la supervisión y participación en la organización.</i>	42
Tabla 18. <i>Satisfacción con la remuneración y prestaciones.</i>	43
Tabla 19. <i>Satisfacción intrínseca.</i>	43
Tabla 20. <i>Satisfacción con el ambiente físico.</i>	44
Tabla 21. <i>Satisfacción con la cantidad de producción.</i>	44
Tabla 22. <i>Satisfacción con la calidad de producción.</i>	45
Tabla 23. <i>Correlación entre variables.</i>	45

Incidencia del clima organizacional en la satisfacción del personal de tripulación de la Armada del Ecuador, COGUAR, año 2022.

Autor(es):

JOSSELIN DENIS TORRES TORRES

Resumen

El presente trabajo de investigación abordó el clima organizacional y satisfacción laboral como dimensiones de interés en el Comando Guardacostas COGUAR del Ecuador. Al ser un cuerpo perteneciente a las Fuerzas Armadas del Ecuador, esta organización no se maneja de manera convencional como una empresa, además la comunicación y toma de decisiones suele ser muy puntual y limitada de acuerdo al rango que se tiene dentro de COGUAR, por este motivo fue de interés científico comprender el clima organizacional, la satisfacción laboral, así como la manera en que estas dos dimensiones se relacionan en los trabajadores. La metodología es cuantitativa, la muestra fueron los 85 trabajadores del comando, se utilizaron los instrumentos ECO y S21/26. Los resultados demuestran que el clima organizacional es desfavorable, los colaboradores están satisfechos y no se establece una correlación significativa entre ambas dimensiones. Se recomienda replicar este trabajo en otros comandos para comprender la influencia del carácter vocacional de las personas que los integran y la manera en que se relaciona con la satisfacción laboral.

Palabras clave:

Clima organizacional, satisfacción laboral, guardacostas, dimensiones, organizaciones.

Abstract

The present research work addressed the organizational climate and job satisfaction as dimensions of interest in the COGUAR Coast Guard Command of Ecuador. Being a body belonging to the Armed Forces of Ecuador, this organization is not managed in a conventional way as a company, in addition, communication and decision-making is usually very punctual and limited according to the rank that it has within COGUAR, for this reason. For this reason, it was of scientific interest to understand the organizational climate, job satisfaction, as well as the way in which these two dimensions are related in workers. The methodology is quantitative, the sample was the 85 command workers, the ECO and S21/26 instruments were used. The results show that the organizational climate is unfavorable, the collaborators are satisfied and a significant correlation between both dimensions is not established. It is recommended to replicate this work in other commands to understand the influence of the vocational character of the people who integrate them and the way in which it is related to job satisfaction.

Keywords:

Organizational climate, job satisfaction, coast guard, organizations, dimensions

1. Introducción

El trabajo de investigación se desarrolla por medio de capítulos, en cada uno de ellos se profundiza de manera que la temática referente al clima organizacional y satisfacción laboral del Comando Guardacostas COGUAR quede explicada de manera exhaustiva. En primer lugar, se realiza la determinación del problema, donde se exponen las características de la actualidad de COGUAR, aspectos contextuales que permiten comprender las características del personal que integra este comando. COGUAR no es manejado como una empresa, es una organización gubernamental destinada a proteger las costas ecuatorianas, de ahí la incógnita de los factores intangibles de satisfacción, así como la necesidad de reconocimiento, relaciones jerárquicas y toma de decisiones que forman parte del clima organizacional, para poder así comprender las dinámicas que experimentan los trabajadores.

En el siguiente capítulo se presentan las principales teorías y conceptos que se requieren para comprender lo que significa el abordaje del clima organizacional y la satisfacción laboral, destacándose la subjetividad, así como el carácter colectivo de lo que se conoce como clima organizacional. Además, se plantean las teorías de satisfacción, teniendo como eje principal la teoría de los dos factores que sustenta los instrumentos utilizados para la exploración de esta dimensión en los trabajadores de COGUAR.

La metodología incluye hipótesis, características de los participantes, número de la muestra, tipo de metodología. Este trabajo es cuantitativo, se hace uso de datos analizados mediante programas estadísticos para determinar el tipo de muestra, así como la correlación entre los factores de clima organizacional y satisfacción.

Los resultados contienen de manera detallada cada uno de los promedios y porcentajes obtenidos mediante los instrumentos de clima organizacional y satisfacción laboral. Aquí se organizan las diferentes tablas de acuerdo a los objetivos del trabajo, así como se explica el proceso seguido para conocer las posibles correlaciones.

Finalmente, en la discusión se contrastan las teorías revisadas con la realidad conocida en COGUAR, para poder comprender las dinámicas de este comando de las Fuerzas Armadas del Ecuador, considerando que las personas que deciden enlistarse en las FFAA tienen un componente vocacional que está por encima de aspectos de remuneración económica. De acuerdo a este proceso de discusión, se establece una conclusión y recomendación por cada objetivo planteado.

2. Determinación del Problema

La Armada del Ecuador siendo parte del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, se caracteriza por tres connotaciones: como Fuerza, Autoridad Marítima y como Institución (DOBARE, 2020), teniendo como misión fundamental:

Defender la soberanía e integridad de los espacios marítimos jurisdiccionales, proteger las actividades, recursos e infraestructura en los espacios acuáticos, y apoyar al desarrollo marítimo nacional y la seguridad integral, empleando y desarrollando el poder naval, ... a fin de contribuir a la defensa, seguridad y desarrollo del Estado... (Armada, 2022, sp.).

Para poder asegurar el cumplimiento de esta misión, la noble institución con el fin de materializar sus tareas de control, ejecuta un proceso riguroso de reclutamiento para la selección del personal militar que integrará sus filas, aprobando las escuelas de formación de oficiales o tripulantes como guardiamarinas o grumetes respectivamente, hasta llegar a los cursos de especialización. Durante este proceso, el personal adquiere cúmulos de conocimientos que les permiten desenvolverse en sus funciones asignadas como un buen grupo de trabajo, permitiendo alcanzar el éxito de su misión.

Entrando en más detalle, el Comando de Guardacostas (COGUAR) es un reparto subordinado a la Armada del Ecuador que actualmente está conformado por 11 Oficiales y 157 Tripulantes que cumplen con las tareas administrativas en los diferentes departamentos de Operaciones, Comunicaciones, Inteligencia, Logística, Financiero, Compras Públicas, Mantenimiento y Asesoría Jurídica, además de las tareas operativas parte de su función básica tales como: salvaguardar la vida humana en el mar, neutralizar las actividades ilícitas, prevenir la contaminación marino-costero y apoyo a la defensa externa del país. (COGUAR, 2017)

Ante la situación actual del país, el Comando de Guardacostas designa personal para que cumpla con las funciones de seguridad ciudadana en los diferentes sectores de la ciudad de Guayaquil, ocasionando una redistribución interna del personal en los departamentos que son parte de COGUAR, a fin de cumplir con las tareas operativas y administrativas.

Vale pensar, que tanto el personal en tareas operativas como administrativas se encuentra bajo una lógica distributiva y de trabajo que afectará o no a su desempeño. Tal vez, en especial a aquellos que se encuentran realizando actividades en una oficina. Ante esto, se recuerda que la dinámica de trabajo de una empresa se ve condicionada por varios factores que afectan directamente a la misma, así como al nivel de producción. Estas variables tendrán efectos a diversos niveles: a nivel organizacional, a nivel departamental, a corto o largo plazo; dependiendo de qué tan arraigadas estén en la cultura organizacional.

En esta ocasión, se han considerado el estudio de las recompensas intangibles y sus efectos en la satisfacción del personal. Sin embargo, la pregunta por esta relación viene arrastrándose por mucho tiempo, en diversos contextos. Las personas que se encuentran en el ámbito de la Psicología Organizacional, se cuestionan acerca del papel que juegan estas recompensas en el nivel de satisfacción laboral de sus compañeros colaboradores.

Entonces, el factor de la recompensa como tal, parece tener gran repercusión en la percepción que tienen los empleados acerca de la dinámica del lugar en que trabajan. Acerca de esto, se puede tener en cuenta la siguiente definición:

Este factor se relaciona con las diversas maneras usadas por la organización para recompensar y/o premiar la calidad, productividad, el esfuerzo y el desempeño de los empleados. Sus elementos se resumen a continuación:

satisfacción, valoración, recompensa y preocupación por la salud y el bienestar de los trabajadores. (Cevallos & Murillo, 2016, p. 9)

Estas recompensas guardan relación con conceptos como la justicia y la equidad, ante lo cual, Vele Ximena (2017), en su investigación menciona lo siguiente:

Se determina que mientras mayor sea la percepción de justicia y equidad que tengan los empleados (estándares) mayor será la satisfacción laboral y cuanto menor sea la percepción de justicia y equidad, menor satisfacción laboral habrá. (2017, p. 48)

La autora indica en su trabajo que la presencia de justicia y equidad, o al menos la percepción de estas, hace que los empleados sientan un mayor nivel de satisfacción laboral. Esta relación es directamente proporcional, de manera que a menor percepción de los aspectos planteados implica un menor nivel de satisfacción laboral en los empleados.

Por otro lado, Vele (2017) continúa trabajando factores que tienen efectos en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa tomada para su estudio y concluye lo siguiente:

Lo que demostró relación significativa en el nivel 0.01 en los 105 empleados de la Unidad Figura 5: Prueba de normalidad de la dimensión recompensa 42 Educativa Particular Adventista del Ecuador. Se concluye que mientras mayor sean recompensados mayor será la satisfacción laboral y cuanto menor sea la recompensa, menor satisfacción laboral habrá. (p. 41)

En una investigación de Garzón R. y Vallejo D. indican que:

Las recompensas no financieras tienen mayor acogida, por su duración de largo plazo en la memoria de los empleados, de la misma forma son pertinentes para la organización por sus bajos costos y sus altos resultados,

su correcta implementación fomentara un mejor desempeño laboral y ligado a esto una mejor satisfacción en los empleados. (2019 p. 55)

Los resultados de las investigaciones mencionadas indican una relación directamente proporcional entre las recompensas y la satisfacción laboral, a partir de los datos recolectados en su ambiente de trabajo. Lo cual deja sentado una precedente para esta investigación.

Los autores dan luces respecto de los efectos a largo plazo de las recompensas no financieras, que guardan relación con las recompensas intangibles, mostrando que implican un beneficio no solo para los empleados sino también representan un bajo costo de aplicación para la empresa.

Por otro lado, existen estudios dedicados principalmente al Análisis del Clima Laboral. En este caso, Cevallos y Murillo (2016) en su trabajo concluyeron lo siguiente:

Luego de los resultados obtenidos, con escenarios poco favorables, se concluye que la Armada del Ecuador debería reevaluar sus normativas internas de manejo de personal, con la idea de actualizarlas o refrescarlas con base en los conceptos teóricos analizados y los conceptos vanguardistas en administración de Recursos Humanos en pro de mejorar el clima organizacional y haciendo énfasis en que este es uno de los factores clave para alcanzar el desempeño laboral adecuado de los miembros de cualquier institución independientemente del giro del negocio. (p. 12)

Aquí muestran un clima laboral poco favorable dentro del escenario militar, indicando que deben realizar cambios en los conceptos administrativos de Recursos Humanos para lograr una mejora considerable. Además de esto, señalan que este clima tiene efectos en el desempeño laboral de los miembros de la institución.

Por este motivo se considera que, de acuerdo con las conclusiones de Paz S.

(2013) acerca del tema:

Es muy importante estudiar el Clima Laboral de una empresa para de esta manera saber cuál es su actual situación y hacer los correctivos necesarios para mejorar dicho clima. Siendo el caso de la ESCAPE una institución militar nueva, fue importante una investigación de campo, bibliográfica, descriptiva y analítica su clima laboral, ya que en ellos se pudo determinar que hay asumir correctivos a realizarse. (p. 70)

A partir de esta primicia, que implica una investigación en el contexto de la milicia del Ecuador, se observa también que el tema del clima laboral es importante. Ambas investigaciones, previamente señaladas, concluyen en que es necesario evaluar este aspecto, y a partir de ello realizar los cambios necesarios en la dinámica que se desarrolla dentro de la institución. Muestran una semejanza ante sus resultados y dejan la pregunta acerca de la dinámica que se pone en juego en COGUAR.

Con la información revisada de los trabajos anteriormente citados, se observa que la pregunta por las recompensas intangibles y sus efectos en la satisfacción laboral de los empleados está muy presente en diversas empresas, y no es ajena al entorno de la milicia. Razón que muestra que es una problemática que aún no toma resoluciones absolutas, sino que cada institución, a partir de un estudio, ha encontrado formas de mejorar su clima laboral sin perjudicar a ninguna de las partes. Sentando así las bases para comenzar el proceso de indagación de la investigación a desarrollar.

El presente trabajo se sostiene en una pregunta que procede desde el propio ambiente de trabajo, y a partir de allí se deriva al ambiente militar, que poco suele ser pensado como una empresa. La pregunta en cuestión: ¿qué efectos tienen las recompensas intangibles en el nivel de satisfacción del personal de la Armada del

Ecuador? Parece sencilla de responder, sin embargo, es necesario recordar que la dinámica bajo la cual se maneja la Armada es diferente a la de una empresa regular, con reglas quizás más fuertes y sostenidas en otros ideales.

Para poder abordar esta pregunta, es importante señalar qué se entiende por cada una de las variables presentadas. Siendo satisfacción laboral aquel sentimiento que una persona puede sentir de manera positiva con respecto a la labor que ejecuta en un puesto de trabajo determinado dentro de una organización, dicha experiencia le permite sentirse a gusto en el ambiente en el cual se desempeña y por aquellas compensaciones psico-socio-afectivas que recibe de acuerdo a sus expectativas. (Muñoz, 1990)

Y los incentivos no económicos que “apuntan a satisfacer otras necesidades semejantes a aquellas que el individuo satisface a través del juego con el mismo esfuerzo y energía, pero sin remuneración económica y sólo por el placer que implica” (Hannon, 2011, p.18).

Esta referencia a los incentivos no económicos, guarda relación con la idea presentada de las recompensas no tangibles. Es decir, no se habla de una recompensa económica o en especie, sino de aquella que guarda un valor emocional o un placer para el individuo.

Es verdad que ambas son variables que se deben tener en cuenta en toda empresa, sin embargo, queda la duda acerca de cómo funcionan estas en un ambiente militar, donde la lógica bajo lo cual se encarga el trabajo es distinta en su raíz a las demás empresas. Entonces, al investigar esta relación en el ambiente mencionado, se beneficia la tripulación de la Armada del Ecuador, COGUAR 2022, ante el señalamiento de la situación en que se pueden encontrar y el planteamiento de estrategias ante posibles problemáticas; y, además, los directivos de la propia armada

pueden aspirar a un aumento en la calidad del trabajo de la tripulación sin por esto tener que utilizar una excesiva cantidad de recursos.

Para dicho propósito, se cuenta con acceso a la tripulación de la Armada del Ecuador, COGUAR 2022, quienes serán la población de estudio. Ya se conoce del ambiente en que trabajan a partir de experiencias previas y testimonios escuchados, razón por la cual se escogió para el presente trabajo. Una vez aplicados los instrumentos certificados de recolección de datos que permitan evaluar ambas variables, esta información será tabulada con prontitud para observar cuál es la dinámica que se pone en juego en este escenario. Esta información será de gran utilidad para futuras generaciones de tripulaciones además que dará un nuevo contexto en el cual se estudian variables de la psicología organizacional. A continuación, se presentan los objetivos de la investigación.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar la incidencia que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de tripulación de la armada del Ecuador, COGUAR, año 2022.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar el clima organizacional del personal de tripulación de la armada del Ecuador, COGUAR.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de la Armada del Ecuador, COGUAR.
- Determinar los efectos del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de la Armada del Ecuador, COGUAR.

3. Marco teórico referencial

Fundamentos teóricos

El inicio de la relación entre la psicología y las organizaciones laborales se ubica a principios del siglo XX y era estrictamente dirigido hacia la eficiencia de las empresas, así como para el mejor uso y selección de personal (Gómez, 2016). En las siguientes décadas se empezaron a abordar cada vez más la influencia de factores físicos como de las relaciones interpersonales sobre el trabajo, lo que da origen a disciplinas como psicología: industrial, de los negocios, del trabajo, de personal, organizacional; así como otros campos tales como el comportamiento organizacional.

Organización

Una organización puede ser establecida como un número de personas, con funciones definidas que se encuentran en la búsqueda de cumplir con determinado propósito (Sumba, Moreno y Villafuerte, 2022). Son sistemas basados en la cooperación, apoyo y esfuerzo entre sus miembros, de manera que se consiguen metas que a nivel individual son irrealizables. A nivel social y particular se pueden establecer relaciones que se encuentran directamente mediatizadas por las organizaciones, por ejemplo, las instituciones educativas y la comunidad son diferentes tipos de organizaciones que se encuentran conectadas entre sí.

Uno de los principales teóricos respecto al tema organizacional son Katz y Kahn, quienes consideran a la organización como un sistema que se adapta al entorno en el que se desarrolla, puede crecer como desaparecer en la medida que los inputs y outputs sean constantes, es decir, una organización se sostiene mientras tenga retroalimentación con el medio. Los mismos autores, desde un enfoque de sistemas,

identifican cuatro niveles dentro de cada organización: técnico, apoyo, mantenimiento y gerencial, quienes se encuentran relacionados entre sí de manera jerárquica.

De acuerdo a Pilligua y Arteaga (2017), las organizaciones pueden ser creadas intencionalmente para cumplir objetivos, haciendo uso de la capacidad humana. En este concepto se excluye al sistema familiar como un tipo de organización, tampoco lo son aquellos grupos que se conforman por afinidad de gustos o características sociales, étnicas o económicas. Un concepto más amplio es el que aporta Robbins (2002), donde se considera a la organización como una unidad social que se identifica claramente, compuesta por dos o más personas que realizan actividades de manera constante y son congruentes con el objetivo común.

Para Robbins (2017), una organización requiere de tres condiciones, la primera es que dos o más personas interactúen, la segunda condición es un tema de voluntad, compromiso y cooperación hacia la organización, mientras que la última condición que se debe cumplir es la existencia de un propósito común. En este trabajo se considera a Comando de Guardacostas COGUAR como una organización, puesto que cumple con todos los requisitos conceptuales.

Enfoque sistémico

Las organizaciones contienen distintos elementos que se encuentran relacionados y necesitan ser efectivos para que todo pueda funcionar. No solamente es la persona o la gente que la integra sino los recursos con los que disponen para realizar sus actividades y la manera en que asumen sus roles dentro de la organización (Gilli, 2017).

Los componentes de la organización bajo este enfoque son: estrategia, estructura, procesos, personas, tecnología. A través de la estrategia se establecen las actividades a realizar para cumplir con los objetivos planteados. La estructura hace

referencia a la división de responsabilidades además de la coordinación de los colaboradores. El personal es el elemento humano que se relaciona entre sí y pone a disposición de la organización todas sus habilidades y conocimientos a cambio de remuneración y reconocimiento. La tecnología se integra en todos los componentes para facilitar y agilizar cada acción o toma de decisión.

Para Katz y Kahn la estructura organizacional está sujeta a la estrategia que se haya establecido, en el caso de COGUAR sus actividades se enfocan en la protección y seguridad de la vida humana en el mar, así como el control de actividades ilícitas. La relación establecida entre estructura y estrategia es estudiada principalmente desde la teoría de la contingencia.

Teoría de la contingencia

De acuerdo a Gilli (2017), existen cambios repentinos que son producto de las condiciones del contexto tales como la seguridad, la economía, los aspectos sociales, entre otros. Una organización necesita estar estructurada de manera que puedan cumplir con sus funciones básicas. En el gráfico 1 se representan los procesos considerados en la teoría de la contingencia.

Gráfico 1. *Teoría de la contingencia*



Fuente: Bastidas, p. 23.

Una organización es eficiente mientras su estructura genere procesos internos adecuados junto a personas que se encuentren dispuestas a adaptarse a los cambios y contingencias del medio, logrando cumplir con la misión, visión y estrategias que han establecido. En esta estructura también se involucra la cultura organizacional.

Satisfacción Laboral

Para Meléndez y Bardales (2020) la satisfacción laboral “es como se siente el trabajador en su ambiente de trabajo, los trabajadores de estas instituciones no están del todo satisfechos, por las bajas remuneraciones, los ambientes de trabajo inadecuados y el deficiente liderazgo” (p.11). Existe una gran relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral lo que permite según Romero y Rosado (2019) “conocer factores que afectan el desempeño y que dependen propiamente de la satisfacción laboral, por lo que una fusión entre ellos trae aparejado la posibilidad de tomar de manera oportuna, medidas que tributen a la mejora del desempeño” (p.2).

La satisfacción laboral para Benalcázar (2020) “produce estimulación y a su vez se genera en alto rendimiento, muchas veces se lo asimila a la cultura de la empresa, pero tiene sus propias características ya que la satisfacción depende de la persona en un estado individual” (p.29).

Cultura organizacional

De acuerdo a Porras (2017), la cultura organizacional (CO) contiene las normas que dictan el comportamiento de las personas. También son las actitudes, valores y hábitos que se han desarrollado de manera implícita en la organización, siendo reforzada en la medida en que las personas la adopten. Una definición más sencilla respecto a la cultura organizacional la aporta Chiavenato, es “la forma acostumbrada o

tradicional de pensar y hacer las cosas por todos los miembros de la organización” (2017, p. 124). Entre las características de la cultura organizacional se considera:

Regularidad de los comportamientos observados. Una organización tiene su estilo propio de interactuar entre las personas, este lenguaje contiene palabras o frases propias a la actividad que desarrollan, así como rituales o costumbres que los diferencian de otros.

Normas. Todo puesto tiene su proceso de inducción, donde queda establecido el cómo se debe cumplir con las responsabilidades.

Valores dominantes. Estos son esencialmente aquellas conductas esperables en las personas en referencia al cumplimiento de las responsabilidades de cada puesto. Puede ser un elevado sentido de responsabilidad, puntualidad, eficacia, entre otros.

Filosofía. Este aspecto se enfoca en la visión que se tiene sobre la posición de la organización dentro de su contexto, la manera en que se debe relacionar con personas externas a ella.

Reglas. Las organizaciones cuentan con códigos de vestir, reglamentos, códigos de conductas sobre las cuales se define la manera de hacer las cosas.

Clima organizacional. Es la percepción del ambiente dentro del área de trabajo.

En esta investigación se aborda el clima organizacional como variable de estudio en COGUAR. La diferencia entre el clima y la cultura organizacional radica en que el primero es más cambiante y recae en la percepción subjetiva mientras que el segundo es la proyección general de la organización.

Clima organizacional

Este elemento nace por las relaciones que surgen producto de la interacción entre las personas dentro de un ambiente específico. De acuerdo a Sumba, Moreno y Villafuerte (2022), los ambientes son dinámicos, cambiantes, con un alto grado de

complejidad y al sumarse las relaciones interpersonales se genera un clima que facilita o dificulta la labor. El clima organizacional es una imagen que una persona dibuja sobre su organización en un momento específico. Para Chiavenato (2017), el clima organizacional es “la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento” p. 261.

El clima organizacional es el ambiente de la organización, se encuentra mediatizado por el liderazgo, la motivación de los colaboradores, la comunicación y los insumos que ellos reciban para desempeñar sus actividades (Medina, 2015). Se puede decir que el clima organizacional es un aspecto complejo y subjetivo.

De acuerdo a Villanueva (2017), el clima organizacional es idealmente armónico, necesitan tomarse las medidas correspondientes para que la percepción colectiva del ambiente sea positiva. Estas medidas suelen ser de orden psicológico o psicosocial y es recomendable evaluar regularmente el clima organizacional. Referente a este tema, Castro Piña (2017) menciona los siguientes elementos: individuo; liderazgo; grupos; estructura; políticas de personal; procesos organizacionales; factores físicos.

Una clasificación más profunda se realiza por parte de Yussef et al. (citado en Ortega et al. 2021). Para los autores el clima organizacional es una percepción mutua entre individuo – organización. En base a esta perspectiva elaboraron la Escala De Clima Organizacional, donde se consideran ocho características que dan forma al clima dentro de la organización, las mismas que se detallan a continuación.

La primera característica son las relaciones interpersonales. Dentro de una organización las relaciones interpersonales permiten cumplir objetivos, por lo que la situación deseable es establecer un clima de respeto y ayuda (Ortega, 2021). El estilo de

dirección es el grado de apoyo que los superiores brindan a sus colaboradores, especialmente en cada departamento.

Según Pazmiño y Hurtado (2021), existen los estilos de liderazgo directivo como Laissez Faire, paternalista, autoritario, misionero y democrático. De acuerdo a la teoría de Blake y Mouton el estilo Laissez Faire elude responsabilidades; el estilo paternalista no genera la adecuada motivación o enfoque a objetivos que se requiere; mientras que en el estilo autoritario el directivo ignora el componente humano. Los estilos adecuados para el clima organizacional son misionero y democrático, los cuales se caracterizan por ser equilibrados a medida que fomentan la confianza y eficiencia. De acuerdo a Guerrero y López (2020), el tipo de liderazgo está estrechamente relacionado con el clima organizacional, compartiendo tanto características como la denominación de los tipos de clima. Por ejemplo, Reddin (citado por Guerrero y López, 2020), clasifica a los climas organizacionales como paternalista, autoritario, consultivo y participativo.

La tercera área del clima organizacional es el sentido de pertenencia. Esto se relaciona con la identificación que tiene el colaborador con la organización para la cual se siente vinculado. Para López (2017), el sentido de pertenencia surge por las raíces que se establece dentro de una organización, dando como resultado la formación de compromiso, identidad, fidelidad perdurable. Otra área es la retribución, el incentivo que recibe el trabajador por cumplir con las actividades de su puesto.

La disponibilidad de recursos también influye en el clima organizacional, son aquellos insumos que se entregan al trabajador, que debe dar adecuado uso de los mismos. La estabilidad laboral se evalúa dentro de la Escala De Clima Organizacional. Para Alarcón (2018), se trata de las garantías de mantener el trabajo o los despidos justificados.

Según Ortega et al. (2021), la novena característica de la Escala De Clima Organizacional hace mención a la coherencia de parte de los directivos en cuanto a la designación y mantenimiento de procedimientos para los trabajadores. La última característica se enfoca en los valores colectivos, que son los principios o deberes dentro de la organización y además están integrados en la cultura organizacional.

Para Chiavenato (2017) el trabajador evalúa 10 puntos que fortalecen o afectan su permanencia en una organización. En la siguiente tabla se presentan las dimensiones que consideran los colaboradores. Una evaluación general negativa no solo afecta el clima organizacional sino también el sentido de pertenencia.

Tabla 1. *Evaluación de los colaboradores.*

Dimensión	Características
Lugar de trabajo	Un colaborador busca un entorno físico que sea adecuado para sus labores, además de generarle orgullo pertenecer a la organización. Otro aspecto dentro de esto es la percepción que sus actividades laborales son importantes.
Reconocimiento	Se considera el salario, pero también los incentivos y los posibles aumentos a recibir en el futuro. Al igual que el punto anterior, un colaborador espera ser reconocido por su desempeño y recibir el refuerzo positivo que le corresponde.
Crecimiento	A lo largo de su estancia en la organización el colaborador va a estar en búsqueda de mejores oportunidades tanto para su vida profesional, así como personal. Este aspecto no solo está relacionado con la educación formal sino con tener oportunidades de ascender en base al correcto desempeño de sus actividades.
Participación	Esto es que sus voces sean escuchadas. Como parte de la organización se espera que existan espacios en la organización para sus requerimientos y opiniones.

Autonomía	La responsabilidad de un puesto dentro de la organización es un aspecto a asumir por parte de los colaboradores, quienes en el ritmo actual requieren menos sumisión y más cooperación junto con los líderes.
Respaldo	Relacionada con la autonomía, el respaldo es ese apoyo que se percibe por parte de los líderes, quienes demuestran con acciones la confianza que deposita la organización en cada uno de sus miembros.
Ocupabilidad	Inicialmente, los retos de las organizaciones eran ser espacios que generen empleo y sus colaboradores deseen permanecer, pero en la actualidad este paradigma de empleabilidad está fusionándose con la ocupabilidad, que es la capacidad de conocer el trabajo por hacer.
Compañerismo	Dentro de la organización se forman relaciones de trabajo entre colaboradores, por lo que un entorno de confianza y respeto suele ser muy apreciado al momento de analizar la posición del individuo dentro de la organización.
Calidad laboral	Suele ser un aspecto subjetivo de la satisfacción, cada colaborador da mayor énfasis a los aspectos que más impacto tienen en su vida, para unos será el tema salarial mientras que otros se concentrarán en las relaciones personales o crecimiento.
Satisfacción	Este aspecto referencia al sentirse bien dentro de la organización y se realizan las acciones que le permitan mantenerse dentro.

Fuente: Chiavenato, 2017

4. Materiales y metodología

Hipótesis

Tabla 2. *Hipótesis y variables de estudio.*

Hipótesis	Tipo de Hipótesis	Variables
H1. El clima organizacional del personal de tripulación de COGUAR es regular	Descriptivo	Clima Organizacional
H0. El clima organizacional del personal de tripulación de COGUAR no es regular.		
H2. El nivel de satisfacción del personal de COGUAR es moderado.	Descriptivo	Satisfacción laboral
H0. El nivel de satisfacción del personal de COGUAR no es moderado.		
H3. Los efectos del clima organizacional en el nivel de satisfacción del personal de COGUAR son poco favorables.	Causal	Clima organizacional Satisfacción laboral
H0. Los efectos del clima organizacional en el nivel de satisfacción del personal de COGUAR no son poco favorables.		
H4. La dimensión de recompensas del clima organizacional tiene un efecto positivo en la satisfacción del personal de tripulación de COGUAR	Causal	Recompensas Satisfacción laboral
H0. La dimensión de recompensas del clima organizacional no tiene un efecto positivo en la satisfacción del personal de tripulación de COGUAR		

Fuente: Elaborado por la autora

Alcance y Diseño

El presente trabajo de investigación es de tipo cuantitativo, el mismo que “se basa en los aspectos numéricos para investigar, analizar y comprobar información y datos” (Neil *et al.* 2017, p. 69). Entonces, los instrumentos a emplear son estandarizados y cuantificables, y estos permitirán analizar las variables propuestas para obtener resultados estadísticos. Además, se acoge a un alcance explicativo-causal, el cual, según Hernández (2018):

[...] están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos de cualquier índole (naturales, sociales, psicológicos, de salud, etc.). Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables. (p. 110)

El alcance es de tipo causal debido a que la intención principal es medir el efecto de una variable sobre otra: el clima organizacional sobre la satisfacción personal de la Armada del Ecuador.

Respecto al diseño, se pensó en utilizar uno no experimental pues según Hernández (2018, p. 177): “Lo que efectúas en la investigación no experimental es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su ambiente natural, para analizarlas”. Por ello durante el trabajo de investigación se procederá a medir las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en su origen natural sin intención de manipulación, para luego poder determinar la influencia de la una sobre la otra.

Por otro lado, es de corte transaccional, ya que, como se mencionó antes, se busca evaluar la incidencia de una variable sobre otra al igual que sus efectos; explicación que detalla de mejor manera Hernández (2017) al indicar que: “Analizar la

incidencia de determinadas variables, así como su interrelación en un momento, lapso o periodo” (p, 776). Es decir que el estudio no se realiza de manera retrospectiva sin sentido alguno de temporalidad, sino que se pretende establecer un tiempo dentro del cual se estudiarán las variables en cuestión.

Encuadre

La Gestión del Talento humano persigue como objetivo primordial el obtener un nivel máximo de productividad dentro de un buen clima de trabajo (Urdiales, 2015) al mencionar un clima organizacional se debe tomar en cuenta la satisfacción laboral de los colaboradores, pues éste se ve influenciado por el clima, siendo ambas variables igual de importantes y de interés dentro de la Gestión del Talento humano.

Bajo esta concepción, el colaborador es visto como parte esencial del funcionamiento de la organización, por lo cual analizar las variables de clima y satisfacción laboral permite comprender la conducta del trabajador y por ende la dinámica de la institución. Desde el modelo del CO (Comportamiento Organizacional) propuesto por Robbins y Jugde (2013) y Chiavenato (2017), la satisfacción laboral y el clima organizacional corresponden a la micro perspectiva del CO lo cual los ubica en el nivel individual, constituyendo una actitud del trabajador y a su vez la percepción del ambiente de trabajo que en interacción con otros factores del contexto laboral influyen significativamente en su comportamiento.

Por lo tanto, ambas variables están orientadas al estudio de la conducta y comportamiento tanto del colaborador como la organización.

Método

El método es deductivo, tiene la característica de funcionar desde lo general a lo particular, lo cual es pertinente al trabajo que se realiza. Hernández (2018) dirá acerca de esto: “Esta ruta se vale de la lógica o razonamiento deductivo, que parte de la teoría,

de la cual se derivan las hipótesis que el investigador somete a prueba. De lo general a lo particular. a”. (p. 7). Entonces, siendo la teoría el punto de partida, las hipótesis basadas en las variables consideradas serán las que se pondrán a prueba: la relación o el vínculo entre el Clima Laboral y la Satisfacción de la Tripulación.

Población y Muestra

La muestra es probabilística, porque todas las unidades de análisis que han sido filtradas por los criterios de inclusión y exclusión pueden ser empleadas en la investigación sin temor a generar sesgo. (Hernández 2018)

El detalle de la población y muestra se describe a continuación:

Tabla 3. *Población y Muestra.*

Población	142
Muestra	85
Confianza	93%
Margen de error	7%

Fuente: Elaborado por la autora

Criterios de Inclusión y Exclusión

Tabla 4. *Criterios de Inclusión y Exclusión.*

Inclusión	Exclusión
Sexo indistinto	Colaboradores que tengan menos de 6 meses laborando en COGUAR
Ser colaborador tripulante de cualquier especialidad	Personal con discapacidad
De 24 años en adelante	

Fuente: Elaborado por la autora

Instrumentos

Se aplicarán dos instrumentos para llevar a cabo el proceso de recolección de datos, el primer instrumento es la Escala de Clima Organizacional (ECO) elaborada por

Litwin y Stringer en el año 1968, se empleará su adaptación para determinar el nivel del clima organizacional a través de las percepciones de los empleados, dicha escala se conforma de 53 reactivos con respuestas a modo de escala de Likert, con un grado de confiabilidad de alfa Cronbach de 0.83. Echezuria & Rivas (citado por Salamea, 2017)

EL segundo instrumento es el Cuestionario de Satisfacción laboral S21/26, creado por Meliá, Pradilla, Martí, Sancerni, Oliver y Tomás en 1990, teniendo una validez en Latinoamérica al ser aplicado en Ecuador con una fiabilidad de Alfa Cronbach de 0.90, dicho instrumento mide 6 dimensiones en cuanto a satisfacción: con la supervisión y participación, con las prestaciones básicas, satisfacción intrínseca, con el ambiente físico, con la cantidad de producción en el trabajo y calidad de producción en el trabajo, con un formato de respuesta dicotómico de verdadero o falso. (Páez, 2018)

También se aplicarán criterios de inclusión y exclusión para la muestra y una ficha de datos sociodemográficos.

Cuestiones Éticas

Se hará uso del consentimiento informado, a través de este documento el personal de tripulación de COGUAR tendrá conocimiento sobre el objetivo del estudio investigativo, herramientas de aplicación, procedimiento y sus derechos como participante si acepta ser parte de la muestra del trabajo de investigación. Véase en Anexo.

5. Resultados y discusión

El total de participantes se ubicó finalmente en 85 trabajadores de COGUAR, de quienes se obtuvieron los siguientes datos sociodemográficos:

Tabla 5. *Datos sociodemográficos de COGUAR.*

VARIABLES	N.	Porcentaje
Hombre	76	89%
Mujer	9	11%
Casado	36	42.4%
Soltero	22	25.9%
Divorciado	7	8.2%
Conviviente	20	23.5%
De 18 a 25 años	21	24.8%
De 26 a 35 años	32	37.6%
De 36 en adelante	32	37.6%

Fuente: elaboración propia

Se puede observar una mayoría de personas de sexo masculino, con el 89% del total de participantes, además otro aspecto a destacar es que el 42.4% de los trabajadores de COGUAR están casados mientras que aproximadamente el 25.9% se encuentra soltero sin conviviente. En lo que respecta a las edades, el 75.2% de los participantes supera los 25 años de edad.

Procesamiento estadístico

De acuerdo a los datos recogidos mediante el instrumento Escala de Clima Organizacional (ECO) elaborada por Litwin y Stringer en el año 1968 de 53 ítems para explorar el clima organizacional, así como las dimensiones de estructura organizacional, responsabilidad, recompensa, riesgo, relaciones/calor, estándares de desempeño, cooperación/apoyo, conflicto e identidad. Producto de la aplicación de los instrumentos a 85 personas, se consiguieron los siguientes resultados.

Tabla 6. *Resultados del clima organizacional.*

Dimensión	Promedio
Estructura organizacional	3,08
Responsabilidad	2,03
Recompensa	2,90
Riesgo	2,20
Relación/calor	2,75
Estándares de desempeño	3,11
Cooperación/apoyo	2,71
Conflicto	1,95
Identidad	2,81
Total	2,61

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la pauta de calificación del instrumento propuesta por Salamea (2017), el clima organizacional de COGUAR es desfavorable. La información detallada por cada dimensión se aborda a continuación.

Acerca de la estructura organizacional, los resultados se recogieron mediante los ítems 1 al 10. A continuación se presentan los promedios de la dimensión. El promedio general de la dimensión es 3.08 lo que indica que es favorable.

Tabla 7. *Promedio de estructura organizacional.*

Ítem	Categoría	Promedio
En esta organización las tareas están claramente definidas	Muy desfavorable	3,47
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas	Muy desfavorable	3,21
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones	Muy desfavorable	3,58
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Conozco claramente las políticas de esta organización	Muy desfavorable	3,65
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
	Muy desfavorable	

Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	Desfavorable Favorable Muy favorable	3,68
En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas	Muy desfavorable Desfavorable Favorable Muy favorable	2,80
El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	Muy desfavorable Desfavorable Favorable Muy favorable	3,39
Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación	Muy desfavorable Desfavorable Favorable Muy favorable	2,11
En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar	Muy desfavorable Desfavorable Favorable Muy favorable	1,72
Nuestra gerencia muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan	Muy desfavorable Desfavorable Favorable Muy favorable	3,25

Fuente: elaboración propia

Acerca de la responsabilidad, los resultados se recogieron mediante los ítems 11 al 17. A continuación se presentan los promedios de la dimensión. El promedio general de la dimensión es 2.03 lo que indica que es muy desfavorable.

Tabla 8. *Promedio de responsabilidad.*

Ítem	Categoría	Promedio
Confianza en los juicios individuales	Muy desfavorable	2,88
	Desfavorable	
	Favorable	
Trabajar sin verificación del jefe.	Muy favorable	2,73
	Muy desfavorable	
	Desfavorable	
Seguimiento de planes y responsabilidad del trabajo	Favorable	2,01
	Muy favorable	
	Muy desfavorable	
Relación entre superación e iniciativa	Desfavorable	1,51
	Muy favorable	
	Favorable	

Independencia en la resolución de problemas	Muy favorable	1,54
	Muy desfavorable	
	Desfavorable	
	Favorable	
Excusas al cometer errores	Muy favorable	1,79
	Muy desfavorable	
	Desfavorable	
	Favorable	
Falta de responsabilidad	Muy favorable	1,75
	Muy desfavorable	
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	

Fuente: elaboración propia

Acerca de la dimensión recompensa, los resultados se recogieron mediante los ítems 18 al 23. A continuación se presentan los promedios de la dimensión. El promedio general de la dimensión es 2.9 lo que indica que es desfavorable.

Tabla 9. *Promedio de recompensa.*

Ítem	Categoría	Promedio
Sistema de promoción y ascenso	Muy desfavorable	2,52
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Recompensas e incentivos - amenazas y críticas.	Muy desfavorable	3,42
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Desempeño y recompensa.	Muy desfavorable	3,11
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Crítica.	Muy desfavorable	2,66
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Ausencia de recompensa y reconocimiento.	Muy desfavorable	2,34
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Sanciones.	Muy desfavorable	3,36
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	

Fuente: elaboración propia

Acerca de la dimensión riesgo, los resultados se recogieron mediante los ítems 24 al 28. El promedio general de la dimensión es 2.2 lo que indica que es muy desfavorable. A continuación, se presentan los promedios de la dimensión.

Tabla 10. *Promedio de riesgo.*

Ítem	Categoría	Promedio
Trabajo lento pero certero.	Muy desfavorable	1,82
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Riesgo en momentos oportunos.	Muy desfavorable	2,51
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Riesgos grandes ocasionalmente.	Muy desfavorable	1,66
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Exceso de precaución.	Muy desfavorable	3,19
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Riesgos por nuevas ideas.	Muy desfavorable	1,81
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	

Fuente: elaboración propia

Acerca de la dimensión relación/calor, los resultados se recogieron mediante los ítems 29 al 33. El promedio general de la dimensión es 2.75 lo que indica que es desfavorable. A continuación, se presentan los promedios de la dimensión.

Tabla 11. *Promedio de relación/calor.*

Ítem	Categoría	Promedio
Atmósfera amistosa.	Muy desfavorable	3,35
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Clima de trabajo agradable y sin tensiones.	Muy desfavorable	3,12
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	

Dificultad para conocerse.	Muy desfavorable Desfavorable Favorable Muy favorable	2,21
Personal frío y reservado entre sí.	Muy desfavorable Desfavorable Favorable Muy favorable	2,15
Las relaciones jefe-trabajador.	Muy desfavorable Desfavorable Favorable Muy favorable	2,95

Fuente: elaboración propia

La dimensión estándares de desempeño se evalúa mediante los ítems 34 al 39. El promedio general de la dimensión es 3.11 lo que indica que es favorable. A continuación, se presentan los promedios de la dimensión.

Tabla 12. *Promedio de estándares de desempeño.*

Ítem	Categoría	Promedio
Alto rendimiento.	Muy desfavorable	3,39
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Mejoramiento del trabajo.	Muy desfavorable	3,34
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Presión para la mejora del rendimiento personal y grupal.	Muy desfavorable	3,32
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Relaciones entre armonía y productividad.	Muy desfavorable	3,33
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Buenas relaciones con los demás.	Muy desfavorable	1,74
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Orgullo del desempeño.	Muy desfavorable	3,58
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	

Fuente: elaboración propia

La dimensión cooperación/apoyo se evalúa mediante los ítems 40 al 44. El promedio general de la dimensión es 2.71 lo que indica que es desfavorable. A continuación se presentan los promedios de la dimensión.

Tabla 13. *Promedio de cooperación/apoyo.*

Ítem	Categoría	Promedio
Equivocaciones.	Muy desfavorable	
	Desfavorable	
	Favorable	3,31
	Muy favorable	
Interés por las aspiraciones del empleado.	Muy desfavorable	2,07
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Confianza entre las personas.	Muy desfavorable	1,8
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Ayuda en las labores difíciles.	Muy desfavorable	
	Desfavorable	
	Favorable	3,08
	Muy favorable	
Interés por el factor humano.	Muy desfavorable	
	Desfavorable	
	Favorable	3,29
	Muy favorable	

Fuente: elaboración propia

La dimensión conflicto se evalúa mediante los ítems 45 al 49. El promedio general de la dimensión es 1.95 lo que indica que es muy desfavorable. A continuación, se presentan los promedios de la dimensión.

Tabla 14. *Promedio de conflicto.*

Ítem	Categoría	Promedio
Buena impresión.	Muy desfavorable	
	Desfavorable	
	Favorable	3,08
	Muy favorable	
Conflicto saludable.	Muy desfavorable	1,71
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	
Estímulo de discusiones abiertas.	Muy desfavorable	1,60

Libertad de opinión.	Desfavorable	1,71
	Favorable	
	Muy favorable	
Importancia de decisiones fáciles y rápidas.	Muy desfavorable	1,67
	Desfavorable	
	Favorable	
	Muy favorable	

Fuente: elaboración propia

La dimensión identidad se evalúa mediante los ítems 50 al 53. El promedio general de la dimensión es 2.81 lo que indica que es desfavorable. A continuación, se presentan los promedios de la dimensión.

Tabla 15. *Promedio de identidad.*

Ítem	Categoría	Promedio
Orgullo por la organización.	Muy desfavorable	3,51
	Desfavorable	
	Favorable	
Funcionamiento del equipo de trabajo.	Muy favorable	3,6
	Muy desfavorable	
	Desfavorable	
Lealtad del personal.	Favorable	1,79
	Muy favorable	
	Muy desfavorable	
Preocupación por intereses personales.	Desfavorable	2,34
	Favorable	
	Muy favorable	

Fuente: elaboración propia

Respecto a la satisfacción laboral, esta fue explorada mediante el Cuestionario de Satisfacción laboral S21/26, que mide 6 componentes: supervisión y participación, prestaciones básicas, satisfacción intrínseca, ambiente físico, cantidad de producción en el trabajo y calidad de producción en el trabajo. Son 26 ítems con opciones de

respuestas dicotómicas de verdadero y falso. Los resultados por componentes son los siguientes.

Tabla 16. *Resultados de satisfacción laboral.*

Componentes	Promedio
Supervisión	1,63
Remuneración y prestaciones	1,73
Intrínseca	1,65
Ambiente físico	1,58
Cantidad de producción	1,86
Calidad de producción	1,88
Total	1,72

Fuente: elaboración propia

Este cuestionario asigna el valor de 1 por falso y 2 por verdadero, de acuerdo al puntaje final de cada componente se puede establecer que los trabajadores de COGUAR están satisfechos, siendo el componente calidad de producción el que obtuvo el mejor resultado.

Acerca de la satisfacción con la supervisión y participación en la organización, los puntajes son un mínimo de 4 y un máximo de 25 para los ítems 10, 11, 13, 15, 16, 17, 19, 20 y 21. A continuación se presentan los resultados.

Tabla 17. *Satisfacción con la supervisión y participación en la organización.*

Ítem	Verdadero	Falso
Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa	83%	17%
Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes	83%	17%
La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria	94%	6%
Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen	90%	10%
Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección	32%	68%
Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea	25%	75%
Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad	83%	17%
Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores	66%	34%

Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo	16%	84%
--	-----	-----

Fuente: elaboración propia

Se identifica que los ítems donde existe menor satisfacción son aquellos relacionados a la toma de decisiones, la manera en que se evalúan las tareas y la participación en el grupo de trabajo.

Acercas de la satisfacción con la remuneración y prestaciones se recogió mediante los ítems 4, 9, 10, 12, 14 y 23 la siguiente información. Se destaca que el 69% de los trabajadores no están satisfechos con sus ingresos.

Tabla 18. *Satisfacción con la remuneración y prestaciones.*

Ítem	Verdadero	Falso
Mi salario me satisface	31%	69%
En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso	83%	17%
Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa	83%	17%
La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface	88%	12%
Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales	85%	15%
Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan	70%	30%

Fuente: elaboración propia

Para la satisfacción intrínseca se utilizan los ítems 1, 2, 3 y 18. Se destaca que el 80% de los trabajadores se encuentran insatisfechos con la capacidad que tienen para decidir aquellas acciones que realizan en sus trabajos mientras que el 85% está satisfecho puesto que pueden hacer las cosas que les gusta.

Tabla 19. *Satisfacción intrínseca.*

Ítem	Verdadero	Falso
Me gusta mi trabajo	90%	10%
Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco	76%	23%
Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan	85%	15%

Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo	20%	80%
---	-----	-----

Fuente: elaboración propia

Para la satisfacción con el ambiente físico se utilizan los ítems 6, 7, 8 y 24. De acuerdo a la información recogida, el 80% considera que el lugar de trabajo es higiénico, sin embargo, el entorno físico no es satisfactorio (67%) y el ambiente de trabajo no está bien regulado (63%).

Tabla 20. *Satisfacción con el ambiente físico.*

Ítem	Verdadero	Falso
La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena	80%	20%
La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas	38%	63%
El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios	32%	67%
Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios	85%	15%

Fuente: elaboración propia

Se explora la satisfacción con la cantidad de producción a través de los ítems 5 y 26. De acuerdo a los resultados, este componente es satisfactorio en su mayoría, considerando apenas el 7% no está satisfecho con el ritmo que debe seguir para cumplir con sus responsabilidades laborales.

Tabla 21. *Satisfacción con la cantidad de producción.*

Ítem	Verdadero	Falso
Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen	82%	18%
Estoy satisfecho del ritmo al que tengo que hacer mis tareas	93%	7%

Fuente: elaboración propia

La última dimensión es la satisfacción con la calidad de la producción. Los ítems destinados son los 24 y 25. En general, los trabajadores se encuentran satisfechos, como se puede observar el 93% manifestó estar satisfecho con la calidad del trabajo que realiza COGUAR.

Tabla 22. *Satisfacción con la calidad de producción.*

Ítem	Verdadero	Falso
Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios	86%	14%
Estoy contento del nivel de calidad de servicio que ofrecemos	93%	7%

Fuente: elaboración propia

Prueba de correlación

La distribución es normal de acuerdo a la prueba Kolmogorov-Smirnov. Por este motivo se hizo uso de la prueba de correlación de Pearson, dando como resultado lo siguiente.

Tabla 23. *Correlación entre variables.*

		Satisfacción laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	-,046
	Sig. (bilateral)	,679
	N	85
Recompensa	Correlación de Pearson	-,039
	Sig. (bilateral)	,725
	N	85

Fuente: elaboración propia

El procesamiento estadístico para determinar la correlación se realizó mediante el programa SPSS. Como se puede observar, luego de aplicar la prueba de correlación de Pearson, no existe correlación entre la variable satisfacción laboral y clima organizacional debido a que la significancia es $>0,05$. De acuerdo al segundo objetivo correlacional, tampoco se cuenta con una significancia que sea $<0,05$, por lo que se puede establecer que existe una correlación negativa muy débil y no significativa entre la variable recompensa y la variable satisfacción laboral en el caso de COGUAR.

Discusión.

De acuerdo a Chiavenato (2017) el clima organizacional es el conjunto de los atributos que perciben los trabajadores respecto al ambiente donde desempeñan sus actividades y según el resultado de esta percepción se moldea el comportamiento, para

los trabajadores de COGUAR la percepción general sobre el clima organizacional es desfavorable, es decir, la mayoría de los aspectos evaluados generan una repercusión negativa en las actitudes y comportamientos, prestando principalmente atención a la baja puntuación en la dimensión de responsabilidad, aquella autonomía para tomar decisiones sin consultar con superiores lo cual no sucede para los tripulantes de la organización. Esto corresponde a la hipótesis nula planteada en esta investigación, el clima no es regular, es desfavorable.

La satisfacción en este trabajo se aborda desde las respuestas emocionales que los colaboradores sienten para su trabajo, para Benalcázar (2020) la satisfacción va de la mano con las motivaciones personales, así como las condiciones laborales, prestaciones, cantidad de trabajo y la supervisión. De acuerdo a la teoría de los factores de Herzberg son los aspectos relacionados a la organización los que generan insatisfacción mientras que aquellos que tienen como eje los anhelos o motivaciones de la persona generan satisfacción, en el caso de COGUAR, los resultados son favorables, es decir, existe satisfacción por parte de los trabajadores hacia la organización, siendo entonces válida la hipótesis nula planteada.

En cuanto a la relación causal entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de COGUAR, se identifica una correlación negativa muy débil y no significativa entre ambas variables, por lo que se comprueba la hipótesis nula del trabajo en cuanto al tercer objetivo. De acuerdo a Arias y Arias (2014), la satisfacción laboral y clima organizacional no tienen una correlación definida, los diferentes resultados en trabajos como Arias (2007); Arias (2013) identificaron correlación entre las variables mientras que Gómez et al. (2014); Arias y Justo (2013) no establecieron correlación.

Respecto a la relación causal entre la dimensión recompensas y la satisfacción laboral, se conoció que existe una correlación negativa muy débil y no significativa entre la dimensión y la variable, por lo que la hipótesis nula es válida. En el trabajo de Gargallo (2008), se concluyó que las retribuciones o recompensas son determinantes en cuanto a la satisfacción laboral. El trabajo de Barreras (2019), identificó que la recompensa es determinante en cuanto a la satisfacción laboral, pero haciendo referencia específicamente al salario más no a otros aspectos como la formación y desarrollo.

6. Conclusiones

De acuerdo a lo explicado y descubierto tanto por los postulados teóricos, conceptuales en conjunto con los descubrimientos por medio de la aplicación de instrumentos se concluye lo siguiente.

El clima organizacional en COGUAR es desfavorable, esto se debe principalmente a las pocas oportunidades de tomar decisiones y el tipo de supervisión que tienen los trabajadores, además que no existen espacios de discusiones abiertas, libertad de opinión o capacidad para decidir aún en las situaciones más sencillas con resoluciones fáciles.

Los trabajadores de COGUAR están satisfechos de trabajar en esta organización, principalmente con el aporte que hacen como guardia costera, tanto en los resultados obtenidos y la intensidad del trabajo que realizan, además consideran que las prestaciones que reciben les permiten sentirse satisfechos, aun cuando el sueldo no les es suficiente.

El clima organizacional no influencia a la satisfacción laboral. Existe una opinión desfavorable al clima sin embargo los trabajadores de COGUAR se sienten satisfechos tanto por sus motivaciones personales, lo que la organización les provee y el tipo de trabajo que realizan en sus puestos.

Los trabajadores de COGUAR tienen una opinión desfavorable en cuanto a la recompensa económica que reciben, sin embargo, esto no influye en ellos como para que exista una insatisfacción al considerar todo el conjunto de prestaciones que reciben por pertenecer a la organización.

Recomendaciones.

Considerar que los trabajadores de COGUAR tengan una comunicación bilateral ascendente hacia sus supervisores donde puedan dar una opinión o tomar decisiones en aspectos que su experticia les permita, para que puedan desarrollar habilidades y mejorar el clima organizacional.

Estudiar los efectos de la vocación y el sentido de pertenencia en la satisfacción laboral en trabajadores de organizaciones que son parte de las Fuerzas Armadas del Ecuador, puesto que este factor puede ser determinante para comprender la postura de los participantes de este trabajo, quienes priorizan otros aspectos por encima de las recompensas económicas al momento de evaluar su nivel de satisfacción.

Estudiar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en otros cuerpos de las Fuerzas Armadas del Ecuador, para así poder contrastar este tipo de relación entre empleados y la organización en comparación con trabajos convencionales.

Referencias

- Arias, W., Rivera, R., & Ceballos, K. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones: Revista de Avances en Psicología*, 3(2), 79–85. <https://doi.org/10.24016/2017.v3n2.74>
- Arias Gallegos, Walter L, & Arias Cáceres, Gabriela. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Arias WL, Justo O. (2013). Satisfacción laboral en trabajadores de dos tiendas por departamento: un estudio comparativo. *Cienc Trab.* 15(47): 41-46.
- Arias WL, Jiménez NA (2013). Relaciones humanas en mypes de Arequipa. *Cont Neg.* 8(16): 48-60.
- ARMADA. (2022). *Armada del Ecuador*. Obtenido de <https://www.armada.mil.ec/mision-1>
- Barreras, C. (2019). *Satisfacción laboral: equilibrio entre esfuerzo y recompensa*. Universitat Oberta de Catalunya.
- Cevallos, M & Murillo, D. (2016) Análisis de Clima Laboral en Repartos Navales del a Ciudad de Guayaquil. Guayaquil - Ecuador.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (3era ed). México: McGraw Hill.
- COGUAR. (2017). *Manual de organización del comando de guardacostas*. en c. d. guardacostas. guayaquil.

- Dobare (2020). *Doctrina Básica de la Armada*. Quito: Comandancia General de la Armada.
- Garzón, R. & Vallejo, D. (2019) *Las recompensas no financieras y su relevancia en la satisfacción laboral de los colaboradores del área de cirugía de una institución hospitalaria benéfica*. Guayaquil.
- Hannoun, Georgina. (2011). *Satisfacción laboral: (Trabajo final de grado)*. Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. Dirección URL del informe: <https://bdigital.uncu.edu.ar/4875>.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2017). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education. México
- Muñoz, A. “Satisfacción e insatisfacción en el trabajo”. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid 1990. Pág. 76
- Paz, S. (2013) *Evaluación del clima laboral de la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la armada del Ecuador. Trabajo de titulación previo a la obtención del título de ingeniera comercial*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil - Ecuador.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional (15a ed.)*. México: Pearson.
- Páez, G. (2018) *Efecto de los incentivos no económicos en la satisfacción laboral de los trabajadores de una organización pública*. Guayaquil-Ecuador.
- Salamea, S. (2017). *DIAGNOSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA PARA LA DIRECCIÓN DISTRITAL 07D04 BALSAS- MARCABELÍ-PIÑAS- EDUCACIÓN*. Tesis de Pregrado.

Cuenca-Ecuador.

Obtenido

de

<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6771/1/12767.pdf>

Salazar, E., Alvarado, D., Holguín, G. (2019). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dom. Cien.* 7 (5).
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>

Sánchez, M. (2017). *El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el sector del calzado en la Provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato.

Sánchez, M.; García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22 (2), 161-166.

Urdiales, S. (2015) Elaboración de una propuesta de implementación de los subsistemas de selección de personal, clima laboral en la empresa Raster en el período de octubre 2014-marzo 2015. Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca-Ecuador.

Vele, X. (2017) Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la unidad educativa particular Adventista del Ecuador, 2016. Tesis Presentada para optar el grado académico de Maestra en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial. Perú.

Benalcázar, C. F. (2020). Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

Meléndez, J., y Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.

Romero, J., & Rosado, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

Anexo 1

Guayaquil 18 de junio del 2022

Oficio 001.

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

CPNV-EMC PABLO IVAN PAZMIÑO MANRIQUE
Comandante del Comando de Guardacostas

Por medio de la presente, yo Psi. Josselin Torres Torres, maestrante en la carrera de Master en Psicología con mención en Gestión del Talento Humano, Cambio e innovación, Universidad Politécnica Salesiana, solicito a usted me conceda la autorización para realizar actividades concernientes a mi trabajo de titulación dirigida a Evaluar la incidencia del Clima Organizacional en la satisfacción del personal de Tripulación de la Armada del Ecuador, COGUAR, 2022, dichas actividades se mencionan a continuación:

Recolección de Datos

Aplicación de 4 instrumentos:

Consentimiento informado

Ficha sociodemográfica

Escala de Clima Organizacional (ECO)

Escala de Satisfacción

Siendo la muestra seleccionada para la investigación el personal de Tripulación de COGUAR.

Los resultados del trabajo investigativo serán de utilidad para el conocimiento de la dinámica de las variables planteadas y poder promover estrategias para mejorar la dinámica laboral y por ende obtener resultados más óptimos por parte del personal de tripulación, de ser el caso. Por otro lado, si se observa un buen ambiente de trabajo, saber cómo proceder para mantener dicho clima laboral.



Psi. Josselin Torres Torres
CI: 0950291674

Anexo 2

Guayaquil 18 de junio del 2022

Oficio 001.

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

CPNV-EMC PABLO IVAN PAZMIÑO MANRIQUE
Comandante del Comando de Guardacostas

Por medio de la presente, yo Psi. Josselin Torres Torres, maestrante en la carrera de Master en Psicología con mención en Gestión del Talento Humano, Cambio e innovación, Universidad Politécnica Salesiana, solicito a usted me conceda la autorización para realizar actividades concernientes a mi trabajo de titulación dirigida a Evaluar la incidencia del Clima Organizacional en la satisfacción del personal de Tripulación de la Armada del Ecuador, COGUAR, 2022, dichas actividades se mencionan a continuación:

Recolección de Datos

Aplicación de 4 instrumentos:

Consentimiento informado

Ficha sociodemográfica

Escala de Clima Organizacional (ECO)

Escala de Satisfacción

Siendo la muestra seleccionada para la investigación el personal de Tripulación de COGUAR.

Los resultados del trabajo investigativo serán de utilidad para el conocimiento de la dinámica de las variables planteadas y poder promover estrategias para mejorar la dinámica laboral y por ende obtener resultados más óptimos por parte del personal de tripulación, de ser el caso. Por otro lado, si se observa un buen ambiente de trabajo, saber cómo proceder para mantener dicho clima laboral.



Psi. Josselin Torres Torres
CI: 0950291674

Anexo 3

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Incidencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del personal tripulación de la Armada del Ecuador, COGUAR, 2022

Persona encargada de la investigación:

Psi. Josselin Torres Torres
Contacto: 0960662654
E-mail: josselin.tt@gmail.com

¿De qué se trata este documento?
Usted está invitado(a) a participar del trabajo de investigación. En este documento "consentimiento informado" se explica las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También menciona su confidencialidad y se explica sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio. No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lleve a la casa y lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza.
Objetivo del estudio
El objetivo del presente estudio es Evaluar la incidencia que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de tripulación de la armada del Ecuador, COGUAR, año 2022.
Descripción de los procedimientos
Para determinar incidencia que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal se procederá a: <ul style="list-style-type: none"> a. Diagnosticar el clima organizacional del personal de tripulación de la armada del Ecuador, COGUAR. b. Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de la Armada del Ecuador, COGUAR. c. Determinar los efectos del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de la Armada del Ecuador, COGUAR.
Confidencialidad
Se considerará la confidencialidad respectiva con respecto al nombre de los participantes lo cual permanecerá anónimo.
Otras opciones si no participa en el estudio
La participación en esta investigación es voluntaria, pudiendo el participante retirarse en cualquier momento sin que esto ocasione algún tipo de perjuicio o penalización. Se considerarán las mismas acciones para quienes no deseen participar en dicho proyecto.

Derechos de los participantes

Usted tiene derecho a:

- 1) Recibir la información del estudio de forma clara;
- 2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;
- 3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;
- 4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;
- 5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;
- 6) El respeto de su anonimato (confidencialidad);
- 7) Recibir una copia de este formulario de consentimiento informado.
- 8) Que se respete su intimidad (privacidad);
- 9) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

Consentimiento informado

Comprendo mi participación en este estudio, he leído mis derechos como participante, todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Basado en el formato del Formulario de Consentimiento Informado del COMITÉ DE BIOÉTICA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE CUENCA.

Nombres completos del/a participante

Firma del/a participante

Fecha

Nombres completos del/a investigador/a

Firma del/a investigador/a

Fecha