

13

Fecha de presentación: Abril, 2024
Fecha de aceptación: Agosto, 2024
Fecha de publicación: Noviembre, 2024

INFLUENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

DE LAS UNIDADES DE SUPERFICIE DE LA ARMADA DEL ECUADOR,
EN LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL

INFLUENCE OF THE ORGANIZATION OF THE SURFACE UNITS OF THE ECUADORIAN NAVY, ON THE MEASUREMENT OF THE WORK ENVIRONMENT

Karina Alvarado Quito ^{1*}

E-mail: kalvarado@uteg.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2004-4441>

Carlos Delgado Alvarado ¹

E-mail: coordinador.planificacion@uteg.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6804-2261>

Paúl Bautista Aispur ¹

E-mail: pbautista@uteg.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1148-9825>

¹ Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, Ecuador.

Autor para correspondencia

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Alvarado Quito, K., Delgado Alvarado, C. & Bautista Aispur, P. (2024). Influencia de la organización de las unidades de superficie de la Armada del Ecuador, en la medición del clima laboral. *Universidad y sociedad*, **16** (6), 129-137.

RESUMEN

El presente artículo científico tuvo como objetivo: determinar un instrumento de medición del clima laboral que incorpore las particularidades de la organización administrativa y operativa de una unidad de superficie. En lo metodológico tiene un enfoque mixto (cualitativo en la indagación y comprensión colectiva de la realidad y cuantitativo empleando encuestas estructuradas validadas mediante el juicio de expertos), además presenta un diseño no experimental con alcance descriptivo – correlacional. La población de estudio fue la dotación del Buque Escuela Guayas de la Armada del Ecuador entre los años 2022 y 2023. Como resultado se determinó que: la percepción de la situación laboral de un grupo de trabajo y su satisfacción, están relacionadas con la organización y los resultados que se buscan obtener; la dimensión de Liderazgo es inherente y obligatoria para la medición del clima laboral en una institución militar como la Armada del Ecuador, así como, es necesario que el dimensionamiento y los factores se encuentren alineados y respondan a los lineamientos del marco legal vigente. Se concluye que: se debe identificar la relación existente entre factores del dimensionamiento propuesto con los principios, valores, cualidades y virtudes militares establecidas en la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de Fuerzas Armadas.

Palabras clave: Clima laboral, Satisfacción, Liderazgo, Instrumento de medición.

ABSTRACT

The objective of this scientific article was to propose an instrument for measuring the work environment that incorporates the particularities of the administrative and operational organization of a surface unit. Methodologically, it has a mixed approach (qualitative in the collective inquiry and understanding of reality and quantitative using interviews with experts and surveys of the study population), non-experimental design with a descriptive-correlational scope. The study population was the crew of the Guayas Training Ship between 2022 and 2023. As a result, it was determined that: the perception of the work situation of a work group and its satisfaction are related to the organization and the results that are sought to be obtained; the dimension of Leadership is inherent and mandatory for the measurement of the work environment in a military institution such as the Navy of Ecuador, as well as for the measurement of the work environment, it is necessary that the dimensioning and the factors are aligned and respond to the guidelines of the current legal framework. It is concluded that: the relationship between factors of the proposed sizing with the military

principles, values, qualities, and virtues established in the Organic Law of Personnel and Discipline of the Armed Forces must be identified.

Keywords: Work environment, Satisfaction, Leadership, Measurement instrument.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, para cualquier organización exitosa que busque un buen ambiente de trabajo, la satisfacción laboral de sus colaboradores juega un papel vital en el aumento de la productividad, ya que este factor conduce a una mayor satisfacción laboral. El clima laboral está formado por todos los elementos o factores que pueden afectar las actividades laborales, ya sea una oficina, una fábrica o una empresa (Colodro & Goyzueta, 2023).

Definir el clima laboral o clima organizacional ha sido objeto de investigaciones y teorizaciones con el objetivo de explicarlo desde diferentes enfoques, ya que su expresión en las organizaciones es decisiva para el éxito o el fracaso y afecta directamente al comportamiento, compromiso, desempeño y cómo se perciben los resultados, afectan directamente la productividad organizacional (Cruz & Alonso, 2021).

La Armada del Ecuador, al reconocer esta necesidad, ha delegado a la Dirección de Bienestar de la Armada la responsabilidad para gestionar, medir y evaluar los entornos laborales de los miembros utilizando múltiples métodos para medir el desempeño frente a los objetivos de mejora del programa. Así como también aumentar el compromiso, disciplina, relaciones interpersonales y afiliación institucional.

Las normativas institucionales definen las acciones que las agencias estatales deben tomar para lograr las metas estatales identificadas en los programas y proyectos públicos de cada agencia. Por tanto, el Ministerio de Defensa como institución pública, estratégica y administrativa es responsable de formular e implementar la política de defensa con el objetivo de “la integración y vinculación institucional de las instituciones del Estado y la defensa” y con base en este concepto se desarrollan lineamientos específicos para las tres ramas de las fuerzas armadas, así como para la Armada del Ecuador.

A nivel institucional, la Armada del Ecuador ha establecido una dirección de planificación y gestión estratégica responsable de gestionar el desarrollo institucional a través de la planificación institucional, el desarrollo organizacional y la evaluación de programas para promover la dirección estratégica institucional de la Armada del Ecuador. El desarrollo organizacional y evaluación de

proyectos, administra la implementación de modelos de gestión relacionados con la planificación de flotas, desarrollo organizacional y evaluación de proyectos.

El Plan Estratégico Institucional Bicentenario 2022-2033 (Armada del Ecuador, 2021) plantea los objetivos institucionales que deben cumplir las instituciones de las Fuerzas Armadas, con base en el Modelo de Gestión de la Defensa en el objetivo 11, que señala lo siguiente: “incrementar el desarrollo del talento” incluye una serie de iniciativas diseñadas para mejorar el desempeño profesional a través de ambientes laborales adecuados, oportunidades de capacitación que mejoren las competencias y el desempeño funcional, así como la provisión de beneficios que potencien el desempeño profesional, motivando y fortaleciendo el compromiso institucional de sus colaboradores.

A partir del 2022 la Dirección de Bienestar y Desarrollo Humano de la Armada a través de la Dirección General del Talento Humano expide el procedimiento para la evaluación del Clima Laboral, teniendo como objetivo establecer la metodología para evaluar el clima laboral en las unidades y repartos de la Armada del Ecuador, donde se permita identificar debilidades en la organización, así como las causas y estrategias para subsanar dichas deficiencias mediante la implementación de un plan de mejora.

Sin embargo, para enero del 2022, la Universidad Espíritu Santo (UEES) bajo el requerimiento solicitado por la Armada del Ecuador, realiza la evaluación del Clima Laboral y los niveles de Burnout en los colaboradores de la Armada del Ecuador, cuya investigación fue llevada a cabo por oficiales, quienes miden el clima laboral de 83 repartos navales a través de una encuesta en línea. Producto de la evaluación se elaboró el Informe sobre el estudio del clima laboral (Armada del Ecuador, 2022).

Descripción de teorías de clima laboral.

Govea & Zuñiga (2020) establecen que, en los últimos años, varias organizaciones han tratado de proporcionar el mejor entorno organizacional para sus miembros. Mantener este enfoque permite a los empleados de la empresa alcanzar la satisfacción laboral y alcanzar sus objetivos. Por otro lado, Daza & Beltrán (2021) afirman que, el clima laboral ha despertado interés en los investigadores, quizás porque es un factor decisivo en el éxito o fracaso de una organización, ya que afecta el comportamiento, el bienestar y el pensamiento de los miembros y a su vez, la productividad de la organización.

Diversos autores describen modelos y teorías de fenómenos sociales como el clima laboral, el clima organizacional,

la satisfacción organizacional o el clima social de trabajo, que son en gran medida percepciones de los empleados sobre el entorno actual (Schneider et al., 2013). Por tanto, la estructura y procesos de la empresa, la rentabilidad esperada y las relaciones que existen en el entorno laboral dificultan la definición del concepto de entorno laboral general, ya que esta definición sería cercana desde el punto de vista del investigador (Herrera & Vásquez, 2020).

El concepto de clima laboral es resultado de los aportes de muchos investigadores, se tiene a Lewin (1935), uno de los pioneros de los estudios del entorno laboral en psicología quien concluyó en la década de 1940 que el comportamiento es una función de la interacción entre el entorno y las personas. Sin embargo, el punto de partida de este concepto es el supuesto de Cornell (1950), que afirma que el ambiente de trabajo es el conjunto de percepciones de las personas que integran la organización en relación con sus tareas y roles.

Likert (1968) propuso la teoría del sistema organizacional, donde afirma que el comportamiento de los empleados depende de su percepción de la organización donde aparecen nuevos elementos explicativos del clima laboral como: trabajo en equipo, energía, comunicación, interacción, toma de decisiones, establecimiento de objetivos y pautas, gestión de procesos; agrupados en tres variables: causales, intermedias y finales. Por otro lado, De la Rosa (2021) señala que, la teoría organizacional proporciona un marco para estudiar el comportamiento, la estructura y el desarrollo de las entidades, permitiendo recolectar evidencia y elementos necesarios para comprender el objeto de interés de la investigación.

La teoría de Litwin & Stringer (1968) establece que el comportamiento y motivación de los colaboradores dentro de una organización depende de las propiedades del entorno de trabajo, describiendo aquellas variables situacionales y ambientales que inciden en la percepción laboral de un individuo; para lo cual, se postulan nueve dimensiones con las cuales se intenta explicar el nivel de satisfacción dentro de la organización y son: Estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad.

En los trabajos de Olaz (2013) y Olaz & Ortiz (2022) se cita el modelo propuesto por Friedlander & Margulies (1969) en el estudio "Múltiples impactos del clima organizacional y el sistema de valores individuales sobre la satisfacción laboral", donde combina varios factores de riesgo (obstáculos) en conjunto con variables que influyen de manera positiva en el ambiente laboral (confianza, desempeño, espíritu de trabajo).

También Moos & Insel (1974), proponen la escala de medición, como método para medir la satisfacción laboral en la empresa para conseguir que los empleados se sientan autónomos en su trabajo, muestren confianza en sí mismos y tengan la capacidad para tomar decisiones. El instrumento se corresponde con los objetivos marcados por el equipo y sus compromisos institucionales, pero la escala Moos (2008) ha sido actualizada y traducida al español, donde el instrumento se divide en tres dimensiones en las que se incluyen diez factores: implicación, cohesión, apoyo, autonomía, organización, estrés, claridad, control, innovación y comodidad.

Chiavenato (2011) define el clima organizacional como el aspecto más importante de la relación entre personas y organizaciones. El ser humano se encuentra en un constante proceso de adaptación para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio y la satisfacción individual. Por lo tanto, se centra no sólo en las necesidades fisiológicas, sino también en las necesidades sociales de respeto, autorrealización, reconocimiento y recompensa. Añade Chagray & Ramos (2020), que un buen clima laboral ayuda y estimula a los empleados a competir entre sí y cultivar un comportamiento maduro en todos los miembros para que puedan comprometerse a ser responsables de las tareas laborales de la empresa.

Cada una de las teorías mencionadas presentan definiciones completas y precisas que permiten a los investigadores expresar sus ideas y experiencias al enfrentar el ambiente laboral, por lo que este estudio se basa en la definición propuesta por Schneider et al. (2013) donde indica que: los miembros de la organización interactúan socialmente y comprenden las prácticas, procedimientos y participación que la organización espera, apoya y recompensa con base en criterios predeterminados (Pedraza, 2020).

Para fortalecer los argumentos de una propuesta de herramienta que satisfaga las necesidades institucionales de la Armada del Ecuador para la medición del clima laboral, es necesario que el dimensionamiento y los factores se encuentren alineados y respondan a los lineamientos del marco legal vigente, es así que se relacionarán los principios y valores institucionales así como las cualidades y virtudes militares de Fuerzas Armadas establecidas en la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023) con las preguntas que operativizan las dimensiones propuestas por el autor para la medición del clima laboral en la Armada del Ecuador.

Organización de las Unidades de Superficie.

La Armada del Ecuador siendo parte del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, dirige tres connotaciones: Órgano de Maniobra, Autoridad Marítima e Institución del Estado Órgano de maniobra (Armada del Ecuador, 2021), cuya misión principal es proteger la soberanía y la integridad territorial y promover la autoridad nacional apoyando a otras unidades nacionales en el desempeño de funciones nacionales, costeras, portuarias y de bandera. Seguridad Nacional y Diplomacia Marítima. Es una institución que forma parte del estado para promover mayores intereses marítimos y el desarrollo nacional.

La presencia naval se refiere al uso de fuerzas navales para lograr objetivos sin recurrir a acciones militares. Cualquier fuerza naval puede hacer esto, excepto fuerzas de superficie, buques de guerra, etc., logrando este objetivo en zonas de interés marítimo nacional (Armada del Ecuador, 2020a).

Rázuri (2020) señala que, la implementación efectiva de la gobernanza marítima en aguas jurisdiccionales requiere tres elementos: conocimiento del dominio marítimo, presencia naval y control marítimo. De tal manera que, el control del mar es el objetivo principal de las operaciones navales de la Armada del Ecuador, ya que su principal objetivo es asegurar su uso y/o explotación para beneficio propio y negar el acceso al mismo.

La estructura organizacional de la Armada del Ecuador corresponde a sus principales tareas y se fundamenta en los lineamientos estratégicos establecidos en la Matriz de Capacidades y el Modelo de Gestión de la Defensa. El Cuartel General Naval asume la dirección estratégica de la organización bajo el Comando de Operaciones Navales y es responsable de las operaciones marítimas.

Para el caso de estudio, el Buque Escuela Guayas, la cadena de mando responde directamente al Comandante de Operaciones Navales debido a la connotación propia de la unidad, es así que, su función básica se define en el Manual de Organización vigente:

Mantener un alto grado de alistamiento operativo, mediante la instrucción, el entrenamiento del personal, la preparación del material y la actualización de la doctrina, a fin de proporcionar al personal naval embarcado instrucción y entrenamiento en la mar y difundir la imagen del país y de la Armada en los lugares que visite, en tiempo de paz, así como desempeñarse como buque hospital en tiempo de conflicto y guerra (Armada del Ecuador, 2020b).

Para el planteamiento del problema existente se ha presentado la siguiente interrogante: ¿Qué modelo de medición de clima laboral incorpora las particularidades de la

organización administrativa y operativa de una unidad de superficie para obtener una adecuada medición del clima laboral, tomando como estudio de caso al Buque Escuela Guayas?

De aquí que se proponga como objetivo general: determinar un instrumento de medición del clima laboral que incorpore las particularidades de la organización administrativa y operativa de una unidad de superficie, considerando como caso de estudio Buque Escuela Guayas periodos 2022 – 2023. Para su alcance se plantea como objetivos específicos: Identificar teorías que se relacionan con el proceso de medición de clima laboral en la Armada del Ecuador, identificar particularidades de la organización administrativa y operativa de una unidad de superficie que difiere de los otros repartos de la Armada del Ecuador y por último realizar la validación del instrumento aplicado para la medición del clima laboral aplicado al caso de estudio.

La justificación teórica está basada en el estudio académico de diferentes modelos teóricos relacionados a la medición del clima laboral, siendo un tema aplicado tanto en instituciones públicas como privadas. En lo metodológico la información proporcionada es procesada para construcción del conocimiento. En lo práctico se aplican conocimientos de la Gerencia de Administración de Empresas en una Institución militar como la Armada del Ecuador en las que se emplean teorías basadas en la realidad del caso de estudio Buque Escuela Guayas, periodos 2022 – 2023, donde se analizan para identificar las posibles causas con el fin de alcanzar los objetivos planteados.

MATERIALES Y MÉTODOS

Este estudio tiene un enfoque mixto, cualitativamente en la indagación y comprensión colectiva de la realidad y cuantitativamente con diseño no experimental donde no hubo manipulación en ninguna de las variables y la información recabada, además tiene un alcance descriptivo – correlacional (Hernández et al., 2014). Para la selección de la muestra se utilizó la técnica del muestreo aleatorio simple. La población de estudio fue de 146, correspondiente a la dotación del Buque Escuela Guayas, 9 oficiales; 8 tripulantes en el año 2022 y 63 oficiales; 69 tripulantes en el año 2023. Se empleó como instrumento encuestas estructuradas validadas mediante el juicio de expertos, formada por 25 preguntas medidas con la escala de Likert de 1 a 5, en la recolección de la información se utilizaron 2 plataformas para encuestar al personal de la dotación: Questionpro.com para los del año 2022 y

Google Forms para los del 2023, en la cual tenían dos respuestas positivas, una neutra y dos negativas sin elección múltiple, permitiendo cuantificar las respuestas.

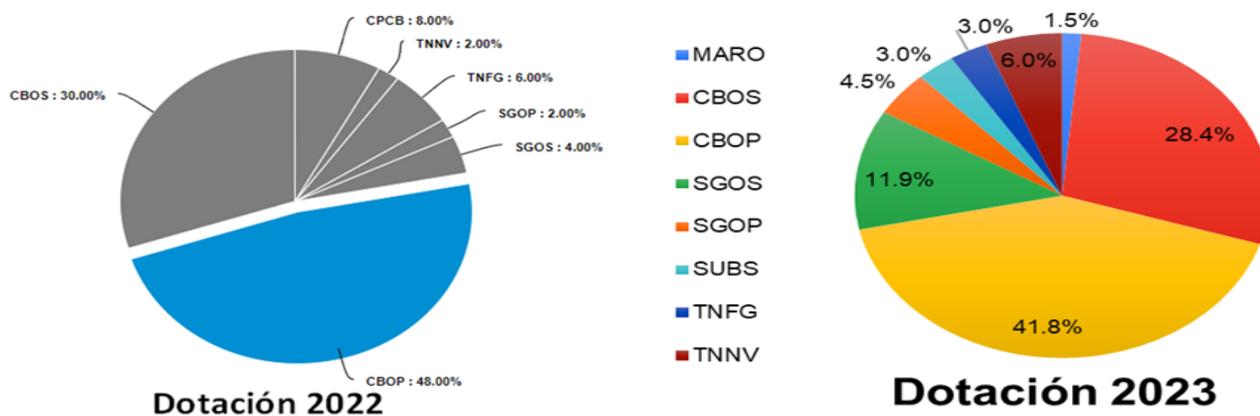
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la figura 1, se presenta la cantidad de personal militar que participa en la recolección de datos, prevaleciendo Cabos Primeros, seguido de Cabos Segundos, donde representan el grado militar que mayor representación tienen en la unidad.

Se obtienen 112 respuestas finalizadas, de las cuales 54 corresponden a la dotación 2022 y 68 a la dotación 2023; sin embargo, se evidencia un abandono de 34 encuestados de ambas dotaciones. Estos resultados difieren de la muestra de población calculada de 146 encuestados, fenómeno y causales que no resultan de interés analizarlo en la presente investigación.

En una investigación realizada por la Universidad Espíritu Santo (UEES) en el año 2022, en la comparación de dimensiones se puede verificar que acierta en los factores y dimensiones para medir adecuadamente el clima laboral en una organización, sin embargo, no se contempla al liderazgo como una dimensión enfocada en todos los modelos descritos como herramienta principal de la conducción militar. De tal manera que, Peche & Cortez (2023) afirman que: el liderazgo gerencial es importante y necesario para la gestión eficaz y eficiente de las organizaciones relacionadas con actividades gerenciales como la planificación, organización y control.

Fig 1: Personal militar de las dotaciones 2022 y 2023 que participaron en la medición.



Dotación 2022
Fuente: elaboración propia.

Dotación 2023

Por otro lado, en el artículo 7 de la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, del Registro Oficial 236 del 24 de enero del 2023, se establece al liderazgo como una cualidad y virtud que deben tener los militares, donde es definida como: “La capacidad de influir, dirigir y conducir a sus subordinadas y subordinados para el cumplimiento de la misión, actuar con patriotismo, observando los principios institucionales, los valores militares y cultivando, además, las otras cualidades militares”. Por lo tanto, el Liderazgo es una dimensión inherente para la medición del clima laboral en una institución militar.

No obstante, la Dirección de Bienestar y Desarrollo Humano de la Armada (DIRBIE) emite el Procedimiento para la Evaluación del Clima Laboral del año 2021 estableciendo en la matriz de selección de variables 7 secciones: Liderazgo personal y profesional (L), Compromiso intrínseco/extrínseco (C), Entorno Laboral (EL), Liderazgo participativo (LP), Entorno organizacional (EO), Entorno organizacional mediato e inmediato (EOM) y Compromiso institucional (CI), las cuales no coinciden en su totalidad con los modelos clásicos para la medición del clima laboral.

En la Tabla 1, se muestra la relación de las teorías con el proceso de medición del clima laboral, para lo cual la encuesta en línea se basa en cuatro secciones: Propósitos u objetivo (P), Relaciones entre miembros (R), Estructura y

Procesos (E) y Tecnología (T); donde las dimensiones empleadas por los investigadores muestran coincidencias con los modelos de las teorías clásicas.

Tabla1: Comparación de dimensionamientos estudio UEES.

Autor	Medición: Dimensiones y Reactivos.	Medición clima laboral UEES			
		(P)	(R)	(E)	(T)
Halpin y Crofts	1. Cohesión, 2. Compromiso, 3. Relaciones Sociales, 4. Apertura de espíritu, 5. Consideración, 6. Nivel Afectivo con dirección		X		
Likert	1. Métodos de mando, 2. Naturaleza de la motivación, 3. Naturaleza de los procesos de comunicación, 4. Naturaleza de los procesos de influencia e interacción, 5. Toma de decisiones, 6. Fijación de objetivos, 7. Procesos de control, 8. Objetivos-resultados, perfeccionismo	X	X	X	
Litwin y Stringer	1. Estructura, 2. Responsabilidad, 3. Recompensa, 4. Riesgo, 5. Apoyo, 6. Normas, 7. Conflicto.	X	X	X	
Schneider y Bartlett	1. Apoyo de la dirección, 2. Interés por los empleados, 3. Conflicto, 4. Independencia de agentes, 5. Satisfacción, 6. Estructura organizacional.		X	X	
Bowers y Taylor	1. Apertura a cambios tecnológicos, 2. Recursos Humanos, 3. Comunicación, 4. Motivación, 5. Toma de decisiones.		X		X
Newman	1. Estilo de supervisión, 2. Características de la tarea, 3. Recompensa de las relaciones, 4. Relaciones con compañeros de trabajo, 5. Motivación, 6. Equipo y arreglo de la gente, 7. Competencias de los empleados, 8. Política de toma de decisiones, 9. Espacio de trabajo, 10. Presión para producir, 11. Importancia y responsabilidad	X	X	X	
Crane	1. Cohesión, 2. Autonomía, 3. Consideración, 4. Estructura organizacional, 5. Orientación a fines.	X	X	X	
Brunet	1. Autonomía, 2. Consideración, 3. Estructura, 4. Recompensa.		X	X	
Toro	1. Trato interpersonal, 2. Apoyo del jefe, 3. Sentido de pertenencia, 4. Retribución, 5. Disponibilidad de recursos, 6. Estabilidad, 7. Claridad organizacional, 8. Coherencia, 9. Trabajo en equipo.	X	X	X	
Patterson et al.	1. Relaciones humanas, 2. Proceso interno, 3. Meta racional, 4. Sistemas abiertos.	X	X	X	
Moos et al.	1. Implicación, 2. Cohesión, 3. Apoyo, 4. Autonomía, 5. Organización, 6. Presión, 7. Claridad, 8. Control, 9. Innovación y 10. Confort	X	X	X	X

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 2 se observa la comparación de los dimensionamientos y secciones entre la matriz elaborada por la DIRBIE y los modelos de las teorías clásicas, sin embargo, se excluye a los factores relacionados con el Liderazgo.

Tabla 2: Comparación de dimensionamientos estudio DIRBIE.

Autor	Medición: Dimensiones y Reactivos.	Medición clima laboral DIRBIE				
		(C)	(EL)	(EO)	(EOm)	(CI)
Halpin y Crofts	1. Cohesión, 2. Compromiso, 3. Relaciones Sociales, 4. Apertura de espíritu, 5. Consideración, 6. Nivel Afectivo con dirección	X	X			
Likert	1. Métodos de mando, 2. Naturaleza de la motivación, 3. Naturaleza de los procesos de comunicación, 4. Naturaleza de los procesos de influencia e interacción, 5. Toma de decisiones, 6. Fijación de objetivos, 7. Procesos de control, 8. Objetivos-resultados, perfeccionismo	X				X
Litwin y Stringer	1. Estructura, 2. Responsabilidad, 3. Recompensa, 4. Riesgo, 5. Apoyo, 6. Normas, 7. Conflicto.	X			X	
Schneider y Bartlett	1. Apoyo de la dirección, 2. Interés por los empleados, 3. Conflicto, 4. Independencia de agentes, 5. Satisfacción, 6. Estructura organizacional.	X			X	
Bowers y Taylor	1. Apertura a cambios tecnológicos, 2. Recursos Humanos, 3. Comunicación, 4. Motivación, 5. Toma de decisiones.				X	
Newman	1. Estilo de supervisión, 2. Características de la tarea, 3. Recompensa de las relaciones, 4. Relaciones con compañeros de trabajo, 5. Motivación, 6. Equipo y arreglo de la gente, 7. Competencias de los empleados, 8. Política de toma de decisiones, 9. Espacio de trabajo, 10. Presión para producir, 11. Importancia y responsabilidad	X	X	X		
Crane	1. Cohesión, 2. Autonomía, 3. Consideración, 4. Estructura organizacional, 5. Orientación a fines.	X	X			X
Brunet	1. Autonomía, 2. Consideración, 3. Estructura, 4. Recompensa.				X	
Toro	1. Trato interpersonal, 2. Apoyo del jefe, 3. Sentido de pertenencia, 4. Retribución, 5. Disponibilidad de recursos, 6. Estabilidad, 7. Claridad organizacional, 8. Coherencia, 9. Trabajo en equipo.	X	X			
Patterson et al.	1. Relaciones humanas, 2. Proceso interno, 3. Meta racional, 4. Sistemas abiertos.	X	X			
Moos et al.	1. Implicación, 2. Cohesión, 3. Apoyo, 4. Autonomía, 5. Organización, 6. Presión, 7. Claridad, 8. Control, 9. Innovación y 10. Confort			X	X	

Fuente: elaboración propia.

Por consiguiente, en el análisis comparativo de la metodología empleada por la UEES y por la DIRBIE para la medición del clima laboral en la Armada del Ecuador del año 2022, donde se determina que: las dimensiones establecidas por Gómez et al. (2022) en el Estudio del Clima Laboral y Burnout en la Armada del Ecuador están direccionadas con el instrumento, debido a que cumple con el propósito de esta investigación.

CONCLUSIONES

La revisión de la literatura revela teorías, modelos y herramientas utilizadas para medir el clima laboral y su relación con los métodos de medición de la satisfacción laboral en la Armada del Ecuador en el año 2022, para identificar la relación existente entre los factores del dimensionamiento propuesto con los principios, valores, cualidades y virtudes militares establecidas en la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de Fuerzas Armadas.

La Armada del Ecuador posee una organización jerarquizada con procesos diferentes a otras instituciones del Estado, donde su multidimensionalidad requiere de una organización funcional que le permita cumplir con los objetivos estratégicos institucionales y con su misión fundamental.

Cada unidad ejecuta tareas en dependencia de: procesos, jerarquización y organización, que deben considerarse para establecer una adecuada medición del clima laboral en cada reparto de la Armada, permitiendo determinar la percepción de satisfacción laboral institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armada del Ecuador. (2020a). *Doctrina Básica de la Armada del Ecuador*.
- Armada del Ecuador. (2020b). *Manual de Organización BESGUA 01-2020*. Buque Escuela Guayas.
- Armada del Ecuador. (2021). *Plan Estratégico Institucional BICENTENARIO 2022 - 2033*.
- Armada del Ecuador. (2022). *Informe sobre estudio de clima laboral*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas*. Registro Oficial 236 de 24 enero 2023. Quito, Ecuador.
- Chagray Ameri, N. H., & Ramos, S. E. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 3297. <https://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

- Colodro Baldiviezo, J. E., & Goyzueta Rivera, S. I. (2023). Relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los trabajadores de las Entidades de Intermediación Financiera del Sistema Bancario en la ciudad de Tarija. *Revista Perspectivas*, (51), 61-86. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332023000100061&lng=es&tlng=es.
- Chiavenato, Idalberto. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill.
- Cornell, F. (1950). Chapter VI: Review of Developments. *Review of Educational Research*, 20(2), 154-158. <https://doi.org/10.3102/00346543020002154>
- Cruz Zuñiga, N., & Alonso Castillo, M. M. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, (95). <https://www.scielosp.org/article/resp/2021.v95/e202104057/es/>
- Daza Corredor, A., & Beltrán García, L. d. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- De la Rosa Leal, M. E. (2021). El enfoque de sostenibilidad en las teorías organizacionales. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(17), 87-102. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.102>
- Govea Andrade, K., & Zuñiga Briones, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es.
- Gómez, A., Portalanza, A., & Bolaños, F. (2022). *Consultoría del Clima Laboral y Burnout en la Armada del Ecuador*. Universidad Espíritu Santo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6a edición. McGraw-Hill.
- Herrera Acosta, J. F., & Vásquez Torres, M. d. (2020). The evolution of corporate social responsibility through organizational theories. *Visión de futuro*, 24(2) http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-87082020000200003&script=sci_abstract&tlng=en
- Lewin, Kurt. (1935). *A Dynamic Theory of Personality*. McGraw-Hill.
- Likert, Rensis. (1968). *El factor humano de la empresa*. Ediciones Deusto.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business Press.
- Moos, R. & Insel, P. (1974). *The Work Environment Scale*. Consulting Psychologists Press.

- Moos, Rudolf. (2008). *A Social Climate Scale, Work Environment Scale Manual, Development, Applications, Research*. Consulting Psychologists Press.
- Olaz Capitán, Á., & Ortiz García, P. (2022). *Ángel Olaz y Pilar Ortiz, investigadores de la UMU, exponen en su nuevo libro las claves para un buen clima laboral*. <https://www.um.es/web/sala-prensa/-/%C3%81ngel-olaz-y-pilar-ortiz-investigadores-de-la-umu-exponen-en-su-nuevo-libro-las-claves-para-un-buen-clima-laboral>
- Olaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión Bibliográfico-Descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *APOSTA. Revista de Ciencias Sociales*, (56).<http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/aolaz1.pdf>
- Peche Sanes, J. L., & Cortez Rodríguez, N. N. (2023). Liderazgo directivo en clima institucional: una revisión sistemática. *Revista Investigación y Negocios*, 16(28), 121-127. <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.237>
- Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-50512020000200009&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Rázuri Esteves, V. F. (2020). ¿Conciencia o identidad marítima? Un acercamiento a la relación del hombre con el mar. *Revista Científica General José María Córdova*, 18(30), 419-435. <https://doi.org/10.21830/19006586.576>
- Schneider, B., Ehrhart M. & Macey W. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*. 64, pp. 361-388. <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-psych-113011-143809>