PACHA
Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global

Clima laboral en las compañías de tricimotos del cantón La Maná

Labor climate in the tricycle companies in the canton of La Maná

Felix Emanuel Moreira Villegas, Kengy Paola Quintanilla Valle, Patricio David Reyes Cevallos, Luis Daniel Nauta Padilla

Resumen

En Ecuador, el sector del transporte no formal, que incluye las compañías de tricimotos, no ha obtenido el cuidado requerido en términos de mejora del ambiente de trabajo y administración del recurso humano. El objetivo general de la investigación consistió en analizar la incidencia del clima laboral en la satisfacción del socio de las compañías de tricimotos del cantón La Maná. La metodología de la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional, descriptivo y deductivo. La muestra de estudio constó de 137 socios de las compañías de tricimotos del Cantón La Maná, los mismos que fueron elegidos a través de un muestreo aleatorio simple. Los resultados evidenciaron que la dimensión de Identificación Organizacional demostró un sólido vínculo emocional con la entidad. Mientras que, en la dimensión de Identificación Organizacional mostraron un elevado nivel de dedicación de los socios hacia los éxitos de su cooperativa, lo que demuestra un sólido vínculo emocional con la entidad. Se concluyó que el análisis del clima laboral en las compañías de tricimotos resultó ser mayoritariamente positivo, mostrando elevados grados de identificación organizacional, guía participativa y reconocimiento de los líderes.

Palabras clave: clima laboral; satisfacción laboral; identificación organizacional; motivación; poder personal.

Felix Emanuel Moreira Villegas
Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión la Maná | La Maná | Ecuador | felix.moreira4366@utc.edu.ec
https://orcid.org/0009-0003-8382-1727
Kengy Paola Quintanilla Valle
Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión la Maná | La Maná | Ecuador | Kengy.quintanilla0880@utc.edu.ec
https://orcid.org/0009-0007-7502-4508
Patricio David Reyes Cevallos
Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión la Maná | La Maná | Ecuador | patricio.reyes4964@utc.edu.ec
https://orcid.org/0009-0003-1782-3345
Luis Daniel Nauta Padilla
Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión la Maná | La Maná | Ecuador | luis.nauta1236@utc.edu.ec
https://orcid.org/0009-0003-5414-7913

http://doi.org/10.46652/pacha.v6i19.460
ISSN 2697-3677
Vol. 6 No. 19 septiembre-diciembre 2025, e250460
Quito, Ecuador

Enviado: mayo 27, 2025
Aceptado: julio 01, 2025
Publicado: julio 23, 2025
Publicación Continua

RELIGACIÓN CICSHAL
Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades desde América Latina

Abstract

In Ecuador, the informal transport sector, which includes tricycle companies, has not obtained the care required in terms of improving the work environment and human resource management. The general objective of the research was to analyze the incidence of the work environment on member satisfaction in the tricycle companies of La Maná canton. The research methodology had a quantitative, correlational, descriptive and deductive approach. The study sample consisted of 137 members of the three-wheeler companies in La Maná canton, who were chosen through simple random sampling. The results showed that the Organizational Identification dimension demonstrated a strong emotional bond with the entity. Meanwhile, the Organizational Identification dimension showed a high level of dedication of the members to the successes of their cooperative, which demonstrates a strong emotional bond with the entity. It was concluded that the analysis of the work climate in the tricycle companies was mostly positive, showing high levels of organizational identification, participative guidance and recognition of the leaders.

Keywords: work environment; job satisfaction; organizational identification; motivation; personal power.

Introducción

En Ecuador, el sector del transporte no formal, que incluye las compañías de tricimotos, no ha obtenido el cuidado requerido en términos de mejora del ambiente de trabajo y administración del recurso humano. De acuerdo con información del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2023) citada por Flores et al. (2021), más del 62% de los empleados relacionados con esta industria no poseen condiciones de trabajo apropiadas ni procesos de formación constante. Además, el 48% de los choferes encuestados a nivel nacional expresan su insatisfacción con el entorno de trabajo y señalan la presencia de disputas constantes con sus colegas o superiores.

En este escenario, la incomprensión y uso incorrecto de conceptos fundamentales como el ambiente laboral, la inteligencia emocional y la satisfacción en el trabajo, intensifica aún más los problemas (Tuesta et al., 2021). No se admite que el ambiente de trabajo trasciende las circunstancias físicas laborales e incluye aspectos como el liderazgo, la comunicación, la motivación y la sensación de equidad interna. Igualmente, se pasa por alto que la inteligencia emocional es un instrumento crucial para abordar conflictos diarios, gestionar el estrés y fomentar relaciones personales sanas. La falta de un enfoque integral ha obstaculizado que las compañías creen entornos laborales equilibrados y enfocados en el bienestar colectivo, lo que sigue impactando directamente en la satisfacción de sus miembros.

En el cantón La Maná, los problemas que enfrentan las compañías de tricimotos son comunes. En una investigación inicial llevada a cabo en 2023 por la Dirección de Movilidad del GAD Municipal, se constató que al menos el 55% de los miembros de las compañías indican tener conflictos constantes con otros integrantes, mientras que el 43% piensa que la comunicación interna es insuficiente (Rojas & Arteaga, 2021). Estas tensiones han creado un entorno de escasa colaboración y han disminuido los grados de satisfacción entre los conductores, impactando no solo en el desempeño grupal, sino también en la percepción del servicio hacia los ciudadanos.

Realizar este trabajo de investigación trae consigo la capacidad de aplicar sugerencias fundamentadas en información auténtica lo que facilitará la mejora del entorno de trabajo y aumenten la satisfacción de los asociados. Estas sugerencias podrán utilizarse como fundamento para elaborar planes de mejora constante, fomentar una cultura empresarial sana y potenciar el sentimiento de identidad entre los integrantes de las compañías.

Con lo mencionado anteriormente, el objetivo general del estudio consiste en analizar la incidencia del clima laboral en la satisfacción del socio de las compañías de tricimotos del cantón La Maná. En primer lugar, se va a fundamentar teóricamente las variables de clima laboral y satisfacción del socio, identificando sus dimensiones y relaciones en el contexto de las compañías. Posterior a ello, se diagnosticará el nivel de percepción del clima laboral para el reconocimiento del grado de satisfacción de los socios mediante la aplicación de estadísticos descriptivos finalizando con la determinación de la relación existente entre el clima laboral y la satisfacción del socio utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Revisión de literatura

Relación entre clima laboral y satisfacción del socio

La relación entre clima laboral y satisfacción del socio ha sido ampliamente abordada en la literatura organizacional, demostrando una conexión significativa y bidireccional. Un clima laboral positivo, caracterizado por la confianza, el respeto, la participación y la comunicación efectiva, favorece el bienestar emocional y funcional de los socios, elevando sus niveles de satisfacción (Yautibug et al., 2022). A su vez, la satisfacción del socio refuerza un ambiente laboral armónico, generando un círculo virtuoso que promueve la estabilidad y el crecimiento institucional. En este sentido, ambas variables se retroalimentan y actúan como pilares fundamentales de la gestión cooperativa.

Estudios como los de Ramírez & Cobeñas (2022), han evidenciado que un ambiente laboral saludable incrementa el compromiso organizacional, la productividad y la intención de permanencia. En las compañías de tricimotos, donde las relaciones laborales están mediadas por vínculos de horizontalidad y responsabilidad compartida, el clima laboral impacta directamente en la percepción de justicia, pertenencia y equidad. La inexistencia de jerarquías rígidas no implica la ausencia de liderazgo; por el contrario, demanda estilos de dirección inclusivos, capaces de canalizar las necesidades de los socios hacia una mejora continua de las condiciones laborales.

Metodología

Se optó por la utilización de este método, ya que se parte de teorías generales sobre el clima laboral y su influencia en la satisfacción de los socios. A partir de estos constructos teóricos ampliamente desarrollados en la literatura científica, se estableció hipótesis concretas relacionadas con el entorno laboral de las compañías, es decir, se asumió que un clima organizacional positivo

propicia una mayor satisfacción entre los socios. Esta suposición se validará o refutará mediante el análisis de datos recolectados empíricamente en el campo.

Se utilizó un *enfoque cuantitativo*, ya que mediante la recolección y análisis de datos numéricos permitió medir de forma objetiva las percepciones de los socios respecto al clima laboral y su nivel de satisfacción. Para ello, se diseñó un cuestionario estructurado con ítems cerrados, escalas de tipo Likert y variables categorizadas, el cual fue aplicado a una muestra de socios (Rojas et al., 2022). Posteriormente, se procedió al procesamiento estadístico de los datos utilizando software especializado, entre ellos están datos descriptivos de tendencia central, modelos estadísticos.

El estudio tuvo un alcance descriptivo-correlacional. En su fase descriptiva, se caracterizó dimensiones del clima laboral presentes en las compañías de tricimotos, tales como la comunicación, el liderazgo, la motivación, y trabajo en equipo, así como el nivel de satisfacción que manifiestan los socios. Posteriormente, se avanzará hacia un nivel correlacional, con el fin de analizar si existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la satisfacción del socio. Este efecto estadístico de correlación fue medida a través del coeficiente Rho de Spearman, permitiendo identificar la dirección y fuerza del vínculo entre las variables.

Muestra de investigación

La población para el proceso de investigación estuvo constituida por 209 socios de las Compañías de Transporte en Tricimotos existentes en el Cantón La Maná. A continuación, se muestra en la tabla adjunta la población de los socios ubicados por cada compañía de transporte de tricimotos.

Tabla 1. Compañías de tricimotos del Cantón La Maná

Compañías de Tricimotos	Cantidad
Compañía de transporte en tricimotos 19 de Mayo S.A	82
Compañía de transporte en tricimotos Patria Vuelve	30
Compañía de transporte en tricimotos MOTOTAX-QUILOTOA S. A	30
Compañía de transporte en tricimotos COMTRILA-MANA S. A	67
Total	209

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con la población de estudio se optó por realizar un muestreo de aleatorio simple para calcular el tamaño de la muestra. Para ello, se tomó un nivel de confianza de 95% con un margen de error del 5%, dando un resultado de 137 socios de las compañías de tricimotos del Cantón La Maná.

Diseño y confiabilidad del instrumento

La encuesta será la técnica aplicada, puesto que contiene un conjunto de ítems que pretenden medir aquellas variables objeto de estudio. Esta herramienta de investigación está conformada por una serie de peguntas claras, secuenciales, coherentes y bien estructuradas con la finalidad que estas sus respuestas sirvan para obtener información que contribuya al desarrollo de la investigación. Se menciona que existen instrumentos (modelos teóricos) probados para evaluar al clima organizacional y la satisfacción del socio. Se utilizará el cuestionario de clima laboral fundamentado en el constructo estructurado (García et al., 2014). El instrumento propuesto está diseñado con 38 ítems que servirán para medir el clima laboral en las compañías de tricimotos y la satisfacción del socio.

El coeficiente Alfa de Cronbach se aplicó en el estudio para establecer la fiabilidad interna del instrumento de recopilación de datos. En la tabla 1 se pudo observar un alfa global de 0,891, lo que señaló un elevado grado de coherencia interna entre los elementos del análisis.

Tabla 2. Coeficiente alfa de Cronbach

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Identificación Organizacional	,852	3
Distancia al Poder	,710	3
Orientación hacia la Participación	,890	3
Uso del Poder Personal	,886	3
Motivación Intrínseca	,867	3
Alfa global	,891	**15**

Fuente: elaboración propia

Cada una de las dimensiones evaluadas alcanza valores que superan el 0,700 lo que resalta particularmente el factor denominado Orientación hacia la Participación con un coeficiente de 0,890, seguido por Aplicación del Poder Personal con un coeficiente de 0,886) y Motivación Intrínseca con 0,867, lo que avala la validez del instrumento utilizado para evaluar el ambiente de trabajo. Esto implica que las cuestiones organizadas en cada dimensión están correctamente correlacionadas y representan de forma fiable el constructo que se busca evaluar en el marco de las compañías de tricimotos.

Resultados

En este apartado se va a discutir los resultados de los objetivos planteados en secciones iniciales. Empezó detallando el perfil sociodemográfico del encuestado, posterior a ello, se va a realizar un diagnóstico del estado del burnout en las compañías de tricimotos y se finaliza con una correlación de las variables de estudio a través del coeficiente Rho de Spearman.

Perfil sociodemográfico

Los datos demográficos de los participantes en este estudio mostraron que la mayoría son hombres con un porcentaje del 71%, lo que señaló una notable masculinización del sector de transporte en tricimotos en el cantón La Maná. Respecto a la condición civil, el 61% está casado o en unión libre, lo que indicó que numerosos socios tienen obligaciones familiares que podrían afectar sus expectativas de empleo y requerimientos de estabilidad. En la esfera educativa, el porcentaje más alto corresponde al bachillerato con el 44%, seguido por un 22% que tiene educación superior, lo que señaló un nivel medio de educación académica en la población encuestada.

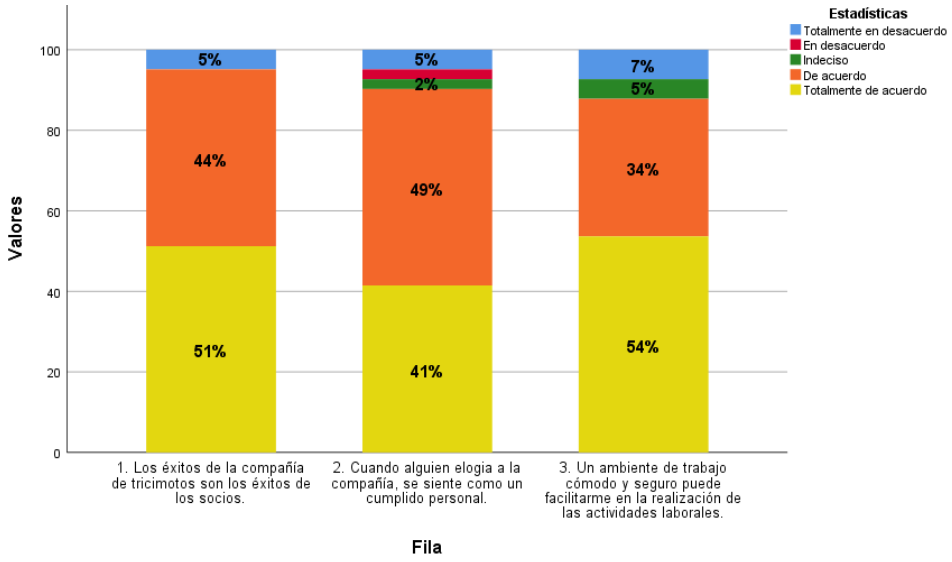
Tabla 3. Perfil sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	97	71%
	Femenino	40	29%
Estado civil	Soltero/a	44	32%
	Casado/a o en unión libre	84	61%
	Separado/a o divorciado/a	3	2%
	Viudo/a	7	5%
Nivel educativo alcanzado	Educación básica incompleta	23	17%
	Educación básica completa	23	17%
	Bachillerato	60	44%
	Educación superior	30	22%
Tiempo que labora en la cooperativa	Menos de 1 año	33	24%
	1 a 3 años	37	27%
	4 a 6 años	27	20%
	7 años o más	40	29%
Tipo de jornada laboral en la cooperativa	Tiempo completo	91	66%
	Medio tiempo	26	20%
	Por turnos	20	14%
Ingreso económico mensual estimado	Menos de $200	16	12%
	Entre $201 y $400	44	32%
	Entre $401 y $600	50	37%
	Más de $600	27	20%
	Total	137	100%

Fuente: elaboración propia

En cuanto a la antigüedad en la cooperativa, el 29% de los miembros tiene más de siete años, seguido por un 27% con una experiencia de 1 a 3 años, lo que refleja una combinación balanceada entre socios con experiencia y otros con menor duración de afiliación. Respecto al tipo de horario de trabajo, la mayoría (66%) labora a tiempo completo, lo que subraya la dedicación y el compromiso dentro de las compañías. Finalmente, se estima que el ingreso económico mensual oscila entre $401 y $600, seguido por un 32% que percibe entre $201 y $400.

Figura 1. Identificación Organizacional

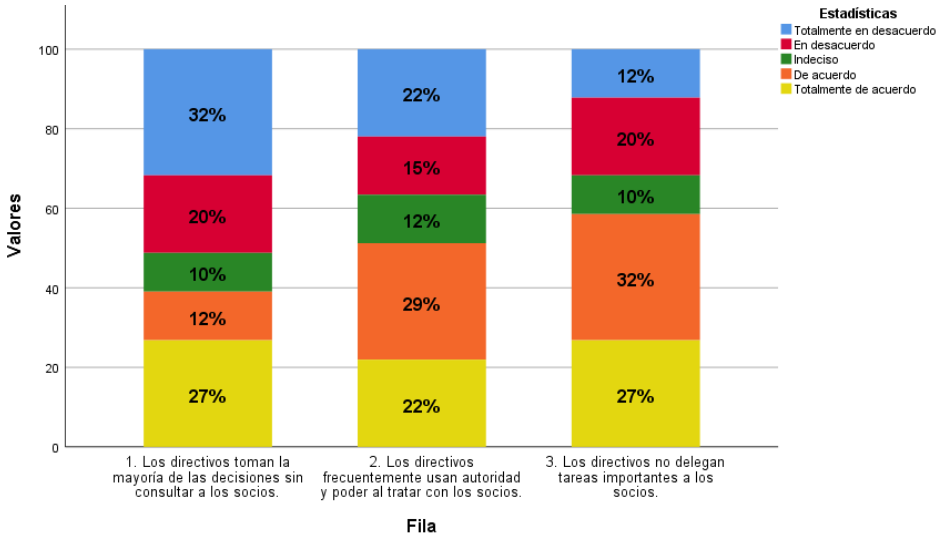


Fuente: elaboración propia

Como se pudo observar en la figura 1 los hallazgos indicaron una visión predominantemente favorable de los miembros de las compañías de tricimotos, por lo que, en la primera pregunta respecto a "Los logros de la empresa son los logros de los socios", el 51% de los participantes expresaron total concordancia y un 44% concordancia, lo que demostró un intenso sentimiento de pertenencia y dedicación hacia los éxitos institucionales. Mientras que, solo un 5% manifestó desacuerdo, sin respuestas en niveles extremos de desacuerdo, lo que señala un alto grado de identificación con los propósitos de la sociedad según lo ha mencionado Kumar (2023).

En relación con la segunda pregunta: “Cuando alguien alaba a la empresa, se percibe como un premio personal”, el 41% de los socios está completamente de acuerdo y el 49% está de acuerdo, lo que demostró que la mayoría vincula directamente su identidad personal con la imagen de la organización. No obstante, los índices de indecisión con el 2%, disconformidad con el 3% y desacuerdo total con el 5% son reducidos, lo que fortalece la unidad entre los socios y la institución. Esta información recomienda que los asociados no solo reconocen su función en la organización, sino que también se sienten apreciados y partícipes de su reputación, lo que impacta de manera positiva en su satisfacción en el trabajo (Ramírez et al., 2021).

Figura 2. Distancia al Poder



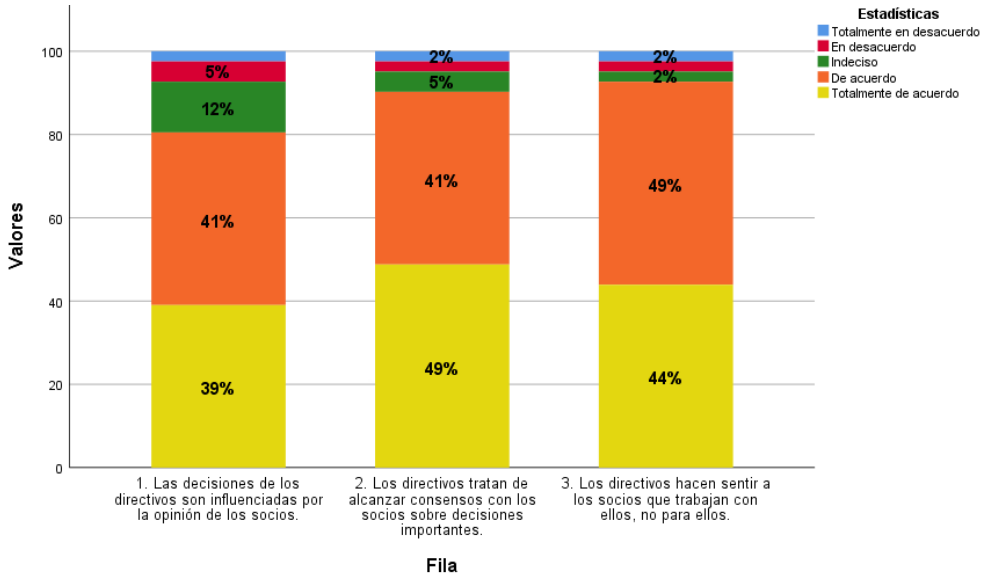
Fuente: elaboración propia

Dentro de esta dimensión, los porcentajes mostraron una visión divergente entre los miembros de las compañías en relación con su función directiva. Es así como, en la primera pregunta respecto a que, si los directivos toman la mayoría de las decisiones sin tener en cuenta a los socios, un 32% expresó total desacuerdo, lo que indicó que una porción considerable piensa que hay participación en la toma de decisiones. No obstante, un 27% mostró total concordancia y un 12% concordancia, lo que muestra que todavía prevalecen prácticas autoritarias en algunos escenarios, creando una sensación de exclusión en la administración organizativa (Ramírez & Cobeñas, 2022).

Por consiguiente, la segunda pregunta sobre si los directivos a menudo ejercen autoridad y poder al relacionarse con los socios, el 29% de los participantes estuvieron de acuerdo mientras que el 15% discrepa, lo que evidencia una percepción moderada del uso jerárquico del poder. No obstante, solo un 22% manifestó estar completamente en desacuerdo, mientras que otro 22% lo corroboró con total concordancia, lo que evoca una repartición justa entre aquellos que perciben un liderazgo fiscal y aquellos que no (Ehrhart, 2004).

Finalmente, la tercera pregunta sobre si los directivos no delegan responsabilidades significativas a los socios, el 32% se manifestó conforme y el 27% totalmente conforme, lo que indicó una percepción de centralización en la administración, restringiendo la participación de los socios. Estos hallazgos indicaron que, aunque hay algunos intentos de apertura, todavía persiste una notable percepción de verticalidad en la estructura organizativa que podría estar incidiendo en la satisfacción de los socios y su sensación de pertenencia (González et al., 2021).

Figura 3. Orientación hacia la Participación



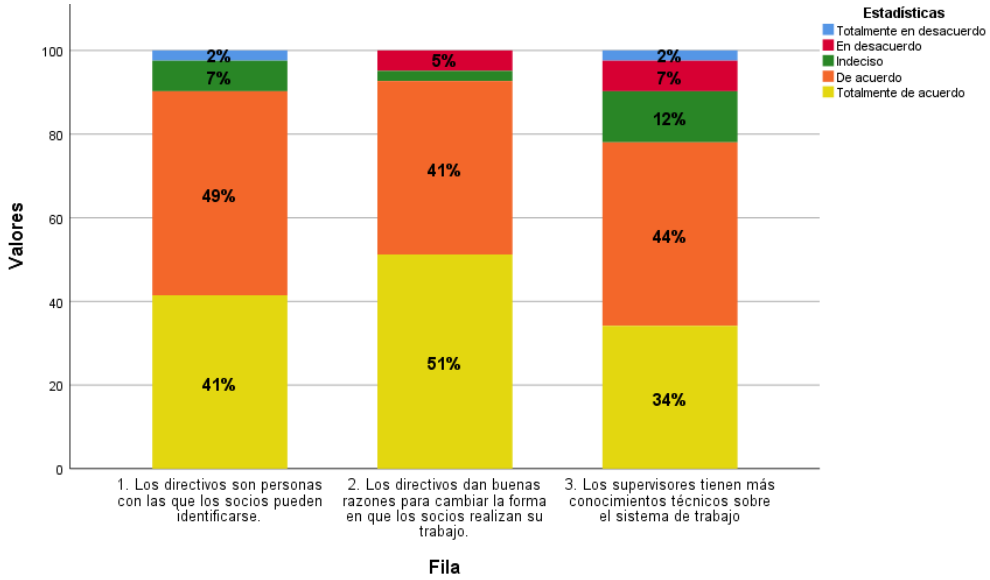
Fuente: elaboración propia

En la figura 3, los resultados mostraron una visión positiva de los socios con relación a las prácticas de participación dentro de las compañías de tricimotos. Frente a la pregunta: Las decisiones de los directivos son influenciadas por la opinión de los socios", un 39% expresó su total conformidad y un 41% su conformidad, lo que señaló que una mayoría siente que su punto de vista es tomado en cuenta en los procesos de decisión. No obstante, un 5% manifestó total disconformidad, lo que indica que las experiencias adversas en este aspecto son escasas.

En la segunda pregunta, “Los dirigentes intentan llegar a un acuerdo con los socios en temas importantes”, se nota una apreciación aún más favorable: el 49% está completamente de acuerdo y el 41% está de acuerdo, reforzando la noción de que hay una administración participativa en aspectos significativos. En cuanto a la tercera pregunta sobre “Los directivos provocan que los socios se sientan como si trabajaran con ellos, no para ellos”, el 44% se manifestó completamente conforme y el 49% no conforme, lo que muestra una visión de liderazgo colaborativo y equitativo. En general, estos datos indican que la mayoría de los socios se siente involucrada en la toma de decisiones y apreciada como un componente activo de la organización, lo que potencia el sentimiento de pertenencia y aporta de manera positiva al ambiente de trabajo según lo menciona Jácome & Jácome (2017).

PACHA Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global
Journal of Contemporary Studies of the Global South
Revista de Estudos Contemporâneos do Sul Global

Figura 4. Uso del Poder Personal



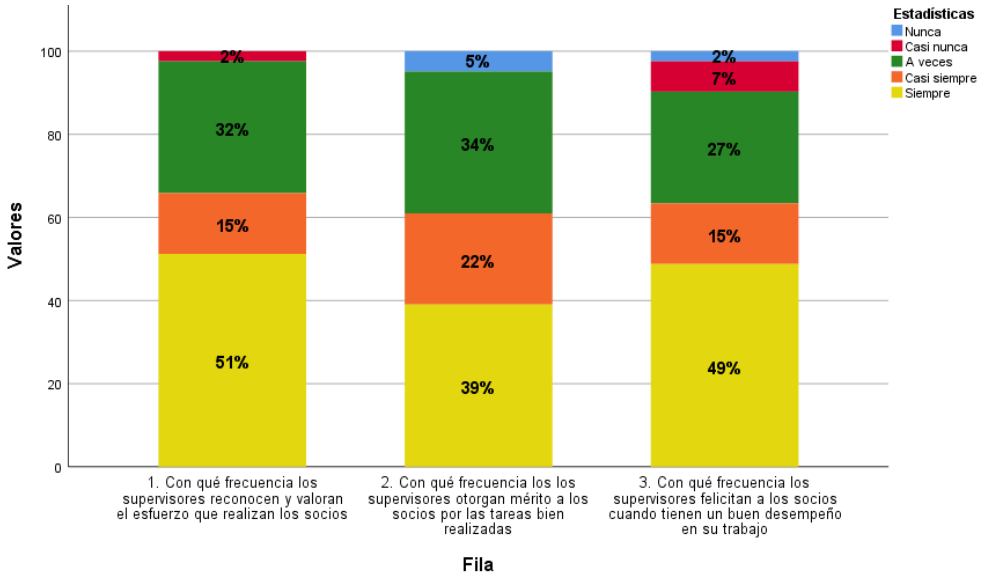
Fuente: elaboración propia

En la misma secuencia, la figura 4 demostró frente a: "los directivos son individuos con los que los socios pueden identificarse", un 41% de los participantes en la encuesta expresó su total conformidad y un 49% su conformidad, lo que evidencia un elevado grado de proximidad y empatía entre los directivos y los socios. No obstante, solo un reducido porcentaje del 2% manifestó desacuerdo total, lo que demuestra que la mayoría ve a sus líderes como personajes con los que tienen valores y objetivos compartidos.

Mientras que, en la segunda pregunta: "los directivos proporcionan razonables motivos para modificar la manera en que los socios desempeñan su labor", el 51% expresó su total conformidad y el 41% su conformidad, lo que indicó que las modificaciones evocadas por la gerencia suelen estar bien fundamentadas y aceptadas.

Finalmente, la pregunta: "los supervisores poseen más conocimientos técnicos acerca del sistema laboral", un 34% expresó su total conformidad y un 44% su conformidad, corroborando que los socios aprecian la habilidad técnica de sus superiores. Esta información demostró que el liderazgo se manifiesta de forma positiva, con habilidad para influir fundamentada en el respeto, el saber y la argumentación, reforzando la confianza en la organización y el ambiente de trabajo (Espejo & Sanabria, 2020).

Figura 5. Motivación Intrínseca



Fuente: elaboración propia

Finalmente, los porcentajes de la figura 5 demostraron una apreciación favorable en relación con el reconocimiento que los socios obtienen de sus supervisores. En la primera pregunta sobre: "Cuándo los supervisores reconocen y aprecian el esfuerzo de los socios", un 51% contestó que siempre y un 32% señaló que casi siempre, lo que evidenció un elevado grado de reconocimiento continuo. No obstante, solo un 15% expresó que esto ocurre ocasionalmente, mientras que un 2% nunca, lo que indicó que, a pesar de que la mayoría se siente apreciada, hay un pequeño grupo que todavía no percibe este reconocimiento de manera constante.

Respecto a la segunda pregunta: "cuándo los supervisores conceden mérito a los socios por las labores bien ejecutadas", un 39% contestó siempre y un 34% casi siempre, manteniendo una tendencia positiva parecida. No obstante, un 22% respondió en ocasiones y un 5% nunca, lo que indica que todavía existe margen para mejorar la práctica del reconocimiento oportuno. Finalmente, en la última pregunta: "cuándo los supervisores felicitan a los socios por su buen rendimiento laboral", el 49% indicó siempre y el 27% casi siempre, reforzando la percepción de que los éxitos individuales son sobresalientes (Duarte et al., 2021).

Correlación Rho de Spearman

De acuerdo con Acosta (2019), la correlación de Spearman es un método estadístico no paramétrico empleado para evaluar el nivel de relación entre dos variables ordinales o no distribuidas de manera normal. Su uso es particularmente beneficioso cuando la información proviene de escalas Likert, como en investigaciones sobre el ambiente de trabajo y la satisfacción del socio, dado que no necesita que las variables se ajusten a presupuestos de normalidad.

PACHA Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global
Journal of Contemporary Studies of the Global South
Revista de Estudos Contemporâneos do Sul Global

Tabla 4. Correlación de Spearman

Hipótesis	Rho	Impacto	Valor p	Decisión
H_0: No existe relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción del socio.	0.140	Muy bajo	0.21	Descartada
H_1: Existe relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción del socio.	0.812	Alto	0.000	Aceptada

Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en la tabla 4, el valor p= ,812 y el valor de significancia p = 0,00, < 0,05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Lo que evoca una relación directa y significativa entre el clima laboral y la satisfacción del socio en las compañías de tricimotos del Cantón La Maná.

Discusión

Los resultados alcanzados en la dimensión de Identificación Organizacional mostraron un elevado nivel de dedicación de los socios hacia los éxitos de su cooperativa, lo que demuestra un sólido vínculo emocional con la entidad. De acuerdo con Dondokambey et al. (2018), este reconocimiento positivo refuerza la unidad grupal y potencia el sentimiento de pertenencia, factores cruciales para fomentar entornos de trabajo estables y participativos. No obstante, el hecho de que más del 90% de los socios se sientan vinculados a los logros institucionales sugiere que la cultura de la organización se enfoca en la inclusión simbólica y emocional del socio, lo que impacta directamente en su grado de satisfacción y en cómo aprecian su experiencia laboral en la cooperativa.

De la misma manera, la dimensión de Distancia al Poder puso de manifiesto una percepción incierta entre los socios. Aunque un segmento importante señaló que las decisiones se adoptan sin su consulta, también hay un grupo que percibe flexibilidad en la administración directiva. Esta dualidad puede ser entendida como una ausencia de homogeneidad en el estilo de liderazgo, probablemente originada por discrepancias entre las compañías o incluso entre los directivos. Por ello, Bunjak et al. (2023), argumenta que los estilos autoritarios suelen propiciar ambientes de trabajo adversos, mientras que un liderazgo participativo favorece la igualdad y el compromiso. Así pues, la sensación de verticalidad que aún prevalece en ciertas situaciones podría estar impidiendo una comunicación horizontal franca, lo que impacta en la percepción de inclusión y el bienestar de los socios.

En cuanto a las dimensiones de Orientación hacia la Participación y Uso del Poder Personal, demuestran de manera evidente un liderazgo más colaborativo y cercano. La mayoría de los socios siente que sus puntos de vista son considerados y que los directivos son personajes de fácil acceso con los que comparten valores y metas. Este descubrimiento concuerda con lo indicado por Vasquez et al. (2023), quienes sostienen que el liderazgo transformacional no solo optimiza

la percepción del ambiente organizacional, sino que también potencia la confianza en la institución. El hecho de que los asociados identifiquen a sus líderes como modelos a seguir y aprecien sus razones para la transformación, indica una gestión cooperativa fundamentada en la empatía, el saber técnico y la negociación, lo que tiene un impacto positivo.

Finalmente, el estudio de correlación a través del coeficiente Rho de Spearman reveló un valor de $\rho = 0.812$ con $p = 0.001$, lo que evidencia una correlación directa, moderadamente intensa y de relevancia estadística entre el ambiente de trabajo y la satisfacción del socio. Esto corrobora lo afirmado por Matsuo et al. (2021), quienes argumentan que entornos laborales saludables están vinculados directamente con incrementos en la satisfacción, dedicación y rendimiento. En este contexto, el ambiente de trabajo en las compañías de tricimotos del cantón La Maná no solo influye en la calidad de las relaciones de trabajo, sino que también juega un papel crucial en el bienestar de la organización, corroborando la hipótesis alternativa del estudio.

Conclusiones

Según los hallazgos logrados, se llega a la conclusión que el análisis del clima laboral en las compañías de tricimotos del cantón La Maná resultó ser mayoritariamente positivo, mostrando elevados grados de identificación organizacional, guía participativa y reconocimiento de los líderes. Es así que, elementos como el estímulo inherente y la aplicación del poder personal demostraron que los asociados se sienten apreciados, atendidos y representados, lo que ha aportado de manera significativa a su satisfacción en la organización. No obstante, se detectaron algunas señales de estructuras jerárquicas estrictas en cuanto a la distancia al poder, lo que indicó necesidad de robustecer aún más la cultura de inclusión y delegación.

Finalmente, el estudio estadístico basado en el coeficiente Rho de Spearman, estableció una correlación positiva y relevante entre el ambiente de trabajo y la satisfacción del socio en las compañías, con un valor de $\rho = ,612$ y un nivel de significancia de $p = ,001$. Estos resultados evocaron que, conforme se potencia la percepción del ambiente organizacional definido por elementos como la participación, el reconocimiento, el liderazgo cercano y la motivación también se incrementa el grado de satisfacción de los asociados.

Referencias

Acosta, S. (2019). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamerica OGMIOS*, *3*(8), 82–95. https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084

Ahmad, A., & Jameel, A. (2021). Effect of Organizational Justice Dimensions on Performance of Academic Staff in Developing Countries. *Annals of R.S.C.B Journal*, *25*(3), 259–270.

Andril, G., Rabiatul, W., Purnomo, R., & Candra, Y. (2021). Nurturing individual job performance through psychological capital power. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, *14*(1), 27–45. https://doi.org/10.26740/bisma.v14n1.p27-45

Bunjak, A., Cerne, M., Nagy, N., & Bruch, H. (2023). Job demands and burnout: The multilevel boundary conditions of collective trust and competitive pressure. *Human Relations*, *76*(5), 657–688. https://doi.org/10.1177/00187267211059826

Canales, A., López, J., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, *6*(1), 124–142.

Chukwuemeka, A., & Chilota, O. (2018). Influence of principal-teacher conflict on teacher job performance in secondary schools in anambra state. *Coou Journal of Educational Research*, *6*(1), 133–141.

Del Toro, J., Salazar, M., & Gómez, J. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral trabajadores de una PYME de servicios de y su relación con el desempeño laboral en ingeniería. *CLIO América*, *5*(10), 204–227.

Dondokambey, Z., Viona, D., & Saerang, D. (2018). The effect of worklod and work environment on job burnonut. *Journal EMBA*, *6*(4), 3118–3127.

Duarte, M., Mávida, M., & Moncayo, L. (2021). Diagnóstico de clima organizacional para una pyme comercializadora de navojoa, sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera*, *14*(36), 1–17.

Ehrhart, M. (2004). Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, *57*(1), 61–94. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.tb02484.x

Espejo, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, *6*(1), 59–83. https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295

Flores, C., Huanca, R., Quispe, I., & Apaza, J. (2021). Desempeño laboral y su relación con la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca. *Polo Del Conocimiento*, *6*(9), 282–301. https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3024

González, J., Ramirez, R., Teófilo, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *5*(1), 1157–1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Jácome, M., & Jácome, X. (2017). Clima laboral: efecto del agotamiento profesional "Burnout." *Revista Empresarial*, *11*(1390), 7–14.

Kumar, P. (2023). Organisational Climate and its Impact on Job Satisfaction. *International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM)*, *5*(1), 1060–1071. https://doi.org/10.35629/5252-050110601071

Matsuo, T., Takahashi, O., Kitaoka, K., Arioka, H., & Kobayashi, D. (2021). Resident burnout and work environment. *Internal Medicine*, *60*(9), 1369–1376. https://doi.org/10.2169/internalmedicine.5872-20

Ramírez, R., & Cobeñas, C. (2022). Clima organizacional en las instituciones gubernamentales. *Ñeque Revista de Investigación En Ciencias Administrativas y Sociales*, *5*(11), 37–47.

Ramírez, R., Ruiza, C., Gonzáles, J., Terán, N., Cáceres, J., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *5*(1), 1198–1208. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.321

Rojas, J., & Arteaga, M. (2021). Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A. *Accounting and Management Research*, *1*(1), 1–16.

Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., & Morante, M. (2021). Job performance in Peruvian public entities: Salary impact, seniority and academic level. *Revista Venezolana de Gerencia*, *26*(95), 629–641. https://doi.org/10.19052/rvgluz.27.95.12

Umma, S. (2021). Synthesizing the Determinants of Job Performance of Academic and Administrative heads of the Sri Lankan Universities: A Literature Review. *Journal of Information Systems & Information Technology (JISIT)*, *6*(1), 2478–0677.

Vasquez, C., Plaza, J., Soriano, A., Calizaya, Y., & Saintila, J. (2023). Burnout, Fat Intake, and Body Mass Index in Health Professionals Working in a Public Hospital: A Cross-Sectional Study. *Inquiry (United States)*, *60*(44), 2–15. https://doi.org/10.1177/00469580231189601

Yautibug, T., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Clima organizacional y factores determinantes hospital de especialidades san juan, Riobamba, 2020. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, *21*(1), 40–49.

Autores

Felix Emanuel Moreira Villegas. Estudiante de la facultad de administración de empresas de la Universidad técnica de Cotopaxi Extención la Maná, en la actualidad laboro en la ferretería Ferreira en atención al cliente.

Kengy Paola Quintanilla Valle. Estudiante de la facultad de administración de empresas de la Universidad técnica de Cotopaxi Extención La Maná en la actualidad laboro en un cincuentazo en atención al cliente.

Patricio David Reyes Cevallos. Es un profesional ecuatoriano con una sólida formación y experiencia en el ámbito de la administración de empresas y negocios. Es Magíster en Administración de Empresas, Ingeniero en Administración de Empresas y Negocios, y Tecnólogo en Contabilidad de Costos. Su formación académica ha sido complementada con diversos cursos y seminarios en áreas como pedagogía, gestión administrativa, control de gestión pública, informática y prevención de riesgos, lo que le ha permitido desarrollar una visión integral y actualizada de su campo.

Luis Daniel Nauta Padilla. Experto en el área financiera y contable a la par de la implementación de herramientas financieras y sistemas informáticos contables para el control de recursos públicos.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.