

**Climate and job satisfaction of the military personnel of the units of
Brigade number one "El Oro"**

**Clima y la satisfacción laboral del personal militar de las unidades de la
brigada número uno "El Oro"**

Autores:

Lic. Chicaiza-Peralta, Carmen Liliana
Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE – Sede Latacunga
Maestrante
Latacunga – Ecuador



clchicaiza@espe.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0009-7287-3007>

Lic. Gallardo-Sánchez, Diana Carolina
Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE – Sede Latacunga
Maestrante
Latacunga – Ecuador



dcgallardo1@espe.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-4024-198X>

Mg. Cevallos-Recalde, Carla Paulina
Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE – Sede Latacunga
Docente
Latacunga – Ecuador



cpcevallos@espe.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0001-5894-7668>

<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.2.2023.979-1000>

Fechas de recepción: 18-ABR-2023 aceptación: 18-MAY-2023 publicación: 15-JUN-2023



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

El personal militar se enfrenta a algunas problemáticas que afectan al clima laboral como la rotación de personal, desmotivación, impuntualidad, actitudes negativas e incumplimiento de objetivos. Por tal razón, la investigación tiene como objetivo analizar los factores que influyen en el clima laboral y satisfacción del personal militar de la Brigada de infantería número 1 el Oro. Se aplicó una encuesta y un muestreo no probabilístico por conveniencia a 200 personas para el análisis factorial exploratorio. El resultado demostró 3 principales componentes: restricciones situacionales generales, capacitación/oportunidad de usar habilidades y apoyo del supervisor. Sin embargo, presentó factores con menores valores como los problemas en la vida militar laboral (0,252), asignación del trabajo no capacitado (0,195), trabajo fuera de la especialidad ocupacional militar (0,259) y confianza del grupo de trabajo (0,548). Por lo tanto, el ambiente laboral es un factor que afecta al desempeño y satisfacción del personal militar.

Palabras claves: Desempeño laboral, ambiente laboral, satisfacción, confianza.

Abstract

Military personnel face some problems that affect the work environment such as staff turnover, lack of motivation, lateness, negative attitudes and failure to meet objectives. For this reason, the research aims to analyze the factors that influence the work environment and satisfaction of the military personnel of the Infantry Brigade number 1 El Oro. A survey and a non-probabilistic convenience sampling were applied to 200 people for the analysis. exploratory factorial. The result demonstrated 3 main components: general situational constraints, training/opportunity to use skills, and supervisor support. However, it presented factors with lower values such as problems in the military working life (0.252), assignment of untrained work (0.195), work outside the military occupational specialty (0.259) and trust of the work group (0.548). Therefore, the work environment is a factor that affects the performance and satisfaction of military personnel.

Keywords: Job performance, work environment, satisfaction, trust.

Introducción

El clima laboral consiste en el entorno psicológico, humano y organizacional donde se relacionan los trabajadores y crean un ambiente laboral de forma positiva o negativa dónde implica el desempeño de sus actividades en el trabajo (Acurio et al., 2020). Para ello un buen clima laboral es cuando los empleados tienen el deseo de trabajar, de asistir a sus oficinas y tienen buenas condiciones de trabajo como sociales, ambientales y materiales. Proporciona un buen equipo de trabajo y altos niveles de productividad que se relaciona con un clima laboral óptimo (Pazmay & Lima, 2020).

En el ámbito personal militar presentan algunas problemáticas que afectan al clima laboral como la alta rotación de personal, la desmotivación, la impuntualidad, las actitudes negativas y el incumplimiento de objetivos que dan como consecuencia un mal ambiente laboral que puede acarrear a la organización con su desempeño laboral de forma efectiva y eficaz en sus diferentes actividades de trabajo (Jiménez, 2021).

Un estudio realizado por el comando conjunto de las Fuerzas Armadas reveló una ubicación porcentual del personal evaluado en el periodo 2010 al 2014 en un rango de notas desde 19000 a 20000 como resultado por parte del personal de la Armada del Ecuador es decir que cumplen con la cabalidad de los parámetros de evaluación del sistema actual y que la investigación realizada al menos el 10% de la población se encuentra en otra escala de valores diferente denominada la lista 1 cómo excelente en un total de 5 rangos de evaluación (Silva et al., 2018).

Mediante el sistema actual de evaluación de desempeño militar existe un nivel de adecuación el 50% del personal evaluado y que se encuentra ubicado en el primer rango de calificaciones de la lista 1 excelente (Norrie et al., 2023). Por otro lado los niveles de lealtad del sistema de evaluación del desempeño no es tan recomendado debido a que presentan insatisfacciones en el sistema ya que el 68% de los encuestados son de tractores a la recomendación del sistema actual el desempeño seguido del 13% que son promotores del mismo como donde el 21% son pasivos y dan como resultado un índice de lealtad del sistema de 55 puntos lo que se traduce como un rango muy bajo de lealtad al mecanismo de evaluación y siendo una

categoría de abismal en los parámetros de baja lealtad hacia un producto o servicio o sistema (Ariana, 2016).

Un estudio realizado por Sumba (2022) reveló la medición del clima organizacional como una herramienta fundamental que permite mejorar a la organización en las Fuerzas Armadas y particularmente La Armada del Ecuador conforme a nuevos reglamentos que se han planteado por parte del estado. el propósito del estudio tuvo como objetivo principal realizar un análisis del clima organizacional de cuatro repartos operativos de la Armada en el Ecuador de la ciudad de Guayaquil.

Los factores que influyen en el ambiente laboral de los repartos donde existe cuatro microclimas muy diferentes que presentaron un escenario óptimo y aquellos aspectos negativos son parte de la Comandancia de la escuela y cuatro de los 5 factores medidos por el eco obtuvieron porcentajes altos con percepciones negativas por parte de los miembros sin embargo es importante dentro de la organización procesos de mejora continua a partir de una reevaluación de las normas internas de manejo de personal (Sumba, 2022).

El clima laboral es fundamental dentro de las organizaciones debido a que se considera el nivel de compromiso de los colaboradores y el éxito de las instituciones conforme a los objetivos estratégicos y actividades establecidas en el sentido de identificación grupal motivación y voluntad por permanente con la institución (Jimenez, 2021). Por tal razón la investigación tiene como objetivo analizar los factores que influyen en el clima laboral y satisfacción del personal militar de la Brigada de infantería número 1 El Oro.

El eje teórico de la investigación analiza los elementos cruciales que trascienden en el clima laboral, sus factores de influencia, y sus efectos en la satisfacción del colaborador, también dicho cliente interno. El grupo de estudio trasciende en la gestión empresarial, puesto que, es el rostro que la organización transmite a la sociedad. Por lo tanto, es de vital importancia analizar sus expectativas de satisfacción (Ejercito Ecuatoriano, 2023).

Clima laboral

El clima laboral es un conjunto de actitudes y sentimientos dentro de una organización donde principalmente se determina el comportamiento de los colaboradores a nivel laboral e incluso se profundiza en el camino de valores con el sentido de identificación, apoyo grupal, cohesión grupal, motivación y voluntad de la permanencia dentro de la institución (Pazmay & Lima 2020).

En ocasiones el clima laboral depende de las actitudes de los trabajadores, es decir la realidad que tienen más que ver con las estrategias conforme a los Recursos Humanos y con las políticas establecidas dentro de las instituciones. Dado que, el clima laboral contempla algunas características como: espacio de trabajo, es decir, suficiente iluminación, áreas separadas, zona de ventilación, zonas de seguridad y de salud (Acurio et al., 2020).

La determinación de las formas de organización y estandarización de los procesos dentro del clima laboral es un elemento fundamental debido a que se centralizan las actividades dentro de las instituciones y para ello se fomenta una buena dinámica de trabajo que los empleados sean colaborativos y que puedan alcanzar con las metas esperadas en el último espacio de trabajo que puedan ejercer los estándares y procesos de forma clara precisa y efectiva (Putra et al., 2021).

Es importante que las organizaciones tengan los procesos bien claros y definidos conforme a establecimientos de organigramas, asignación de funciones y responsabilidades, la dotación de colaboradores del material, la estandarización de los procesos y en caso de que sea necesario un software que les permite el óptimo desempeño y productividad de un servicio por parte de las organizaciones institucionales (Vanderschuere & Birdsall, 2019).

Factores que influyen en el clima laboral

El clima laboral dentro de las organizaciones depende de muchos elementos ya sean psicológicos o físicos que permitan generar un clima laboral positivo y saludable dentro de



las instituciones cómo el liderazgo, motivación, empoderamiento, competitividad, colaboración, valores, cultura organizacional y resolución de conflictos (Segura et al., 2020).

Tipos de climas laborales

El *clima participativo* e incluyente consiste en la diversidad de la bienvenida en la organización es decir se refiere al género, grupos étnicos, preferencias sexuales, culturales, religiosas, lenguajes, capacidades físicas, entre otros (Krishnakumar et al., 2019). Para ello es valorar la diversidad en el trabajo que el significado del reconocimiento de la dignidad de todos los empleados y sus derechos por lo que se caracteriza de un clima laboral en que los colaboradores se sienten apreciados por las cualidades que los hacen únicos y diferentes de otros (Smaliukiene & Bekesiene, 2020).

El *clima laboral consultivo* consiste en que las relaciones no están definidas por las jerarquías, puestos o rangos en el trabajo. en este caso se valora la experiencia y la forma de solventar cualquier inconveniente ya sea no relativo al trabajo sino también a problemas internos o cualquier malentendido que les permita convivir y mantener un buen ambiente formal dentro de la organización (Tao & Campbell, 2020).

Un *clima laboral paternalista* consiste en una cultura laboral restrictiva y con un estilo de liderazgo obsesionado en el control de cada aspecto del trabajo (Hoff et al., 2020). Sin embargo en este caso no es excesivo al autoritarismo sino que implica en que impide a que los trabajadores desarrollen sus verdaderos potenciales de manera constante ya sea de forma limitada y suele presentarse en organizaciones demasiadas estructuradas donde la comunicación es muy débil por lo que los conflictos y desencuentros entre colaboradores no suelen resolverse para bien y eso se debe por la falta de entendimiento y diálogo lo cual no es un producto de buena comunicación (Rizany et al., 2019).

El *clima laboral autoritario* consiste En una estructura organizacional vertical rígida que favorece a las jerarquías, una cultura laboral que premia la resignación y la obediencia existe

un desequilibrio de responsabilidades y actividades entre los mandos medios altos y de fuerza trabajo lo que es un estilo de liderazgo autocrático (Garcia Zea et al., 2019).

Vale recalcar que la mayoría de las decisiones que provienen del rango más alto sin tomar en cuenta las opiniones y experiencias de los colaboradores. Por lo que, las organizaciones deben implementar planes integrales que permita mantener las condiciones de los colaboradores satisfechos en un área de trabajo adecuado que permite a la productividad de alcanzar los resultados deseados (Gurbuz & Bozkurt 2019).

El ambiente de trabajo se relaciona con las percepciones de los empleados sobre los factores que determinan la calidad de su experiencia en el lugar de trabajo. Estos factores pueden ser tangibles o intangibles (Peng et al., 2020). Por otro lado, el desempeño y eficacia del proceso depende en gran medida del bienestar de sus colaboradores y de su lugar de trabajo. por tal razón Meslec et al., (2020) adoptó los siguientes factores de restricciones situaciones generales, apoyo del supervisor, capacitación/oportunidad de usar habilidades, importancia del trabajo o tarea y cohesión de unidad/apoyo de pares.

Al realizar un análisis situacional, obtiene una comprensión integral de su organización y su estado actual. Esto puede ayudar a aclarar otras áreas dentro del ámbito laboral (Pastor et al., 2019). Es importante entender que dentro de las organizaciones existen diversas perspectivas el cual hay que tomar en consideración para que la organización pueda identificar las fortalezas y debilidades, así como también las oportunidades y amenazas con la finalidad de realizar mejoras continuas dentro del mismo (Hunter et al., 2020).

Los supervisores son un apoyo profesional y emocional que provee información, consejo, y una conexión a la organización de manera global es por tal razón que son aquellas personas que trabajan con el fin de mejorar problemas que se presenten dentro de la misma. Son considerados como guías, líderes, que orientan y conducen a un equipo de trabajo para conseguir los objetivos propuestos dentro de las instituciones militares (Subarto et al., 2021).

Las capacitaciones juegan un papel importante para el logro de actividades, tareas y proyectos que van mediante de los trabajadores que adquieren conocimientos, herramientas, actitudes y habilidades que permiten la interacción con el entorno laboral y el cumplimiento de los objetivos establecidos que van encaminados dentro de la organización (Steele et al., 2020).

Por otro lado, las capacitaciones son una formación continua que les permite aumentar la competencia en un equipo de trabajo y normalmente es detectado como una necesidad para un crecimiento positivo con el beneficio de las organizaciones (Dexter, 2020). La cohesión social implica en el grado de integración de la ciudadanía en la comunidad de manera solidaria con el fin de la convivencia entre los miembros de manera armónica y democrática (Sørli et al., 2020).

La cohesión social hoy es una necesidad de valores, actitudes y comportamientos democráticos que favorecen de manera colectiva, con la finalidad de colaboración, reciprocidad, cooperación y confianza debido a que los individuos de un equipo de trabajo deben estar motivados y dar el esfuerzo mediante una cohesión interna un compromiso entre los miembros del equipo y el logro de metas establecidas (Alnuaimi et al., 2020). Para ello se planteó las siguientes hipótesis:

H1. El clima laboral afectará positivamente en el desempeño del personal militar de la brigada de infantería n°1 El Oro.

H2. El clima laboral afectará positivamente a la satisfacción del personal militar de la Brigada de infantería número 1 El Oro.

Material y métodos

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño nuevo experimental, donde permite estudiar el clima laboral y la satisfacción del personal militar de la Brigada de infantería número 1 El Oro mediante la adopción de los factores adoptado por Meslec et al.,

(2020) de restricciones situaciones generales, apoyo del supervisor, capacitación/oportunidad de usar habilidades, importancia del trabajo o tarea y cohesión de unidad/apoyo de pares.

La investigación tuvo un alcance con relacional que permitió profundizar la relación del clima laboral y la satisfacción del personal militar de la Brigada de infantería para poder determinar el grado de asociación de los factores que intervienen en la investigación y posterior la obtención de resultados y análisis de estudio (Auxiliadora & Delgado, 2022).

Participantes

Los participantes de intervención se tomó en consideración una población de estudio que se define de acuerdo con las características que permita al investigador analizar y determinar posibles soluciones de la investigación (Peñaherrera & Silva, 2020). Conforme a la población personal militar de la Brigada de infantería motorizada número 1 El Oro, se tomó en consideración unidades de intervención como el grupo de artillería N° 1 Bolívar con un total de 200 personas, seguido de la escuela de artillería con 127 personas, U.E. de FFA comil3 Héroes del 41 con un total de 35 personas, G.C. N°. 4 Febres Cordero con 395 personas y BIMOT N° 2. Imbabura Con 248 personas, el cual dio un total poblacional de 1005 personas. sin embargo, el estudio tuvo un muestreo por conveniencia con una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio el cual el principal muestreo de estudio fue grupo de artillería N° 1 Bolívar con un total de 200 personas.

Tabla 1

Técnica de muestreo

Parámetros	Descripción
Población	1005
Entorno	Brigada de infantería motorizada N° 1 el Oro
Método de captación	Encuesta
Procedimiento	Población total
Tipo de muestreo	No probabilístico-por conveniencia
Unidad de estudio	Grupo de artillería número 1 Bolívar
Muestra de Estudio	200

Fuente: Elaboración propia.

Diseño del instrumento

Para el diseño del instrumento del ambiente laboral y satisfacción del personal militar de la Brigada de infantería fue adoptado por Meslec et al., (2020) quien realizó un estudio de *more evidence on relationship between the work environment and job performance*, el cual está conformado por un total de 15 ítems, en una escala de Likert donde 1 es totalmente desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. vale recalcar que la encuesta fue desarrollada de manera online que permite de manera directa desarrollar encuestas a través de Google formulario.

El primer factor de restricciones situacionales gerenciales (RSTG) contiene 3 ítems de evaluación, seguido del segundo factor de apoyo del supervisor (APSP) contiene 3 ítems de evaluación, el tercer factor de capacitación/oportunidad de uso de habilidades (OPUS) contiene 3 ítems de evaluación, el cuarto factor de importancia del trabajo o tarea (IMTT) contiene 3 ítems de evaluación, el quinto factor de cohesión de unidad/apoyo de pares (CUAP) contienen 3 ítems de evaluación.

Validación del instrumento

Para la validación del instrumento se tomó en consideración la herramienta del Alfa de Cambridge que permite medir la fiabilidad de las encuestas a través que la consistencia interna de los ítems conforme a los factores de intervención con una medida de escala donde se evidencia la formación estructural y el modelo adecuado para la investigación (Gonzalo & Ortiz, 2014).

Tabla 2

Ficha de fiabilidad Alfa de Cronbach

Factores	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Restricciones situacionales generales	,816	3
Apoyo del supervisor	,891	3
Capacitación/Oportunidad de Usar Habilidades	,787	2
Importancia del trabajo o tarea	,816	2
Cohesión de Unidad/Apoyo de Pares	,790	2



Total	,855	12
--------------	-------------	-----------

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el alfa de Cronbach dio a conocer que los factores de intervención tienen una fiabilidad de la siguiente manera: Restricciones situacionales generales 3 ítems de evaluación un alfa de Cronbach de 0,816, seguido de Apoyo del supervisor 3 ítems de evaluación 0,891, Capacitación/Oportunidad de Usar Habilidades 2 ítems de evaluación 0,787, Importancia del trabajo o tarea 2 ítems de evaluación 0,816 y Cohesión de Unidad/Apoyo de Pares 2 ítems de evaluación 0,790. En total el cuestionario tuvo un alfa de Cronbach de 0,870 con 12 ítems de evaluación.

Resultados

La sección de resultados en primer lugar presentó el perfil del encuestado, seguido del análisis factorial exploratorio que permitió analizar la correlación de las variables y los factores de intervención en la investigación a través de la prueba KMO y de Bartlett, la matriz de factores de varianzas explicadas, la figura de sedimentación y principalmente la matriz de componentes rotados para posteriormente el análisis de las hipótesis planteadas en la investigación. Por otro lado, se utilizó la herramienta del software SPSS que permite realizar análisis estadísticos y comprobar posibles soluciones de acuerdo con los resultados obtenidos por parte de los encuestados.

Perfil del encuestado

El desarrollo del perfil del encuestado se tomó los siguientes parámetros en consideración el sexo masculino tuvo una frecuencia de 157 encuestados 78,5%, seguido del sexo femenino 43 encuestados 21,5%. el rango de edades menos de 25 obtuvo 6 encuestados 3%, de 26 a 35 años tuvo una frecuencia de 31 encuestados 15,5%, seguido de 31 a 35 años 62 encuestados 31%, de 36 a 40 años 43 encuestados 21,5% y más de 41 años 58 encuestados 29%. el nivel educativo bachiller tuvo una frecuencia de 64 encuestados 32%, seguido de tecnólogo 82 encuestados 41%, superior 46 encuestados 23% y posgrado 8 encuestados 4%.

Tabla 3

Perfil del encuestado

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	43	21,5
	Masculino	157	78,5
Edad	Menos de 25	6	3,0
	26 a 35	31	15,5
	31 a 35	62	31,0
	36 a 40	43	21,5
	Más de 41	58	29,0
Nivel Educativo	Bachiller	64	32,0
	Tecnólogo	82	41,0
	Superior	46	23,0
	Posgrado	8	4,0

Fuente: Elaboración propia

Análisis factorial exploratorio

El Análisis Factorial Exploratorio (AFE) es un método estadístico que explora a precisión las dimensiones, constructos o variables latentes de las variables observadas, es decir, las que observa y mide el investigador. Dicho método posee 3 subíndices: a) coeficiente KMO y prueba de esfericidad de Bartlett, b) matriz de varianzas explicadas, y c) matriz de componentes rotados.

a) Prueba KMO y de Bartlett

La prueba KMO y de Bartlett dio a conocer una medida de adecuación muestral del 80% conforme a los factores de intervención de la encuesta, Restricciones situacionales generales, Apoyo del supervisor, Capacitación/Oportunidad de Usar Habilidades, Importancia del trabajo o tarea y Cohesión de Unidad/Apoyo de Pares. Con un nivel de significancia de ($p=0,000$) lo que demuestra continuidad y consistencia de la encuesta para la investigación (ver tabla 4).

Tabla 4

Prueba KMO y de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,809
Chi-cuadrado aproximado		931,924
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	66
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia

b) Matriz de varianzas totales explicadas

La matriz de varianzas totales explicadas dio a conocer la percepción de tres factores principales en la investigación: Restricciones situacionales generales, Apoyo del supervisor y Capacitación/Oportunidad de Usar Habilidades en un 66%. Dado que es importante dar a conocer que no existió percepción de Importancia del trabajo o tarea y Cohesión de Unidad/Apoyo de Pares por parte de los encuestados (ver tabla 5).

Tabla 5

Matriz de varianzas totales explicadas

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
Restricciones situacionales generales	3,026	25,215	25,215
Apoyo del supervisor	2,643	22,026	47,241
Capacitación/Oportunidad de Usar Habilidades	2,256	18,804	66,045

Fuente: Elaboración propia

c) Matriz de componentes rotados

De acuerdo con la tabla 6 que estableció los componentes rotados explicó que los 3 principales componentes en la investigación: restricciones situacionales generales,

capacitación/oportunidad de usar habilidades y apoyo del supervisor en un rango de 0,6 a 0,8. sin embargo existen factores necesarios que deben ser mejorados como el factor de componentes de restricciones situacionales generales con la pregunta 4 (ADS1) con un valor de 0,252 donde es importante considerar que los miembros de la unidad orgánica deban hacer frente a sus problemas en la vida militar o del trabajo y que el jefe inmediato o supervisor los trate de ayudar.

El componente de apoyo del supervisor con la pregunta 7 (COH1) reveló un valor de 0,195 el cual es importante que se le asigne un trabajo en el cual está capacitado conforme a su formación individual avanzada. con la pregunta 9 (COH3) dio un valor de 0,259 donde es importante considerar la asignación de un trabajo que no esté fuera de su especialidad ocupacional militar.

El componente de capacitación/oportunidad de usar habilidades con la pregunta 15 (CUA3) detalló un valor de 0,548 el cual revelaron que no pueden confiar en su grupo de trabajo para que los ayude durante sus momentos difíciles. Por otro lado, es importante recalcar que los factores no percibidos por parte de los encuestados como importancia del trabajo o tarea y la cohesión de unidad/ apoyo de pares deben ser mejoradas para el clima y la satisfacción laboral Del personal militar de la Brigada de infantería número 1 El Oro.

Tabla 6

Matriz de componentes rotados

Ítem	Componente		
	Restricciones situacionales generales	Capacitación/Oportunidad de Usar Habilidades	Apoyo del supervisor
RSG1	,709	-,082	,201
RSG2	,871	,143	,069
RSG3	,769	,220	-,041
ADS1	,252	,222	,499
ADS2	,133	-,062	,858
ADS3	,006	,203	,870
COH1	,701	,351	,195
COH3	,660	,332	,259
ITT1	,162	,785	,214

ITT3	,091	,857	-,114
CUA1	,254	,768	,263
CUA3	,255	,548	,484

Fuente: Elaboración propia

Discusión

La tabla 7 explicó el marco de comprobación de hipótesis a través del coeficiente Rho de Spearman que ha medido el grado de correlación entre 2 variables cuantitativas, lo que se caracteriza como un método estadístico no paramétrico. Para ello es importante tomar en consideración parámetros que contienen el peso de correlación donde demuestra que a partir de cero es una correlación nula, de 0,001 a 0,0019 es una correlación positiva muy baja, de 0,2 a 0,39 es una correlación positiva baja, de 0,4 a 0,69 es una correlación positiva moderada, de 0,7 a 0,89 es una correlación positiva alta, de 0,9 a 0,99 es una correlación positiva muy alta y finalmente 1 es una correlación positiva perfecta y grande (Paredes et al., 2021).

Conforme a la hipótesis 1 obtuvo un valor Rho de Spearman de 0,759 y un valor ($p=0,000$) respecto al clima laboral afectará positivamente en el desempeño del personal militar de la brigada de infantería n°1 El Oro. El clima laboral y su impacto positivo en la empresa, no cabe duda de que un buen clima laboral es muy importante (Hsieh & Tsai, 2019). Por ello, Penconek et al., (2021) mencionaron que cuando se habla de promover un clima laboral óptimo en una organización, es necesario considerar únicamente los beneficios de implementar actividades, desde la propia gestión hasta el ámbito de los recursos humanos, que directa o indirectamente afectan a la empresa como su operación. empleados.

Un mal ambiente de trabajo puede afectar la productividad, esto es evidente en los socios comerciales que tienen problemas para cumplir con las tareas y los plazos (Griffith, 2019). Asimismo, un ambiente de trabajo sin confianza puede generar una falta de compromiso de los empleados, lo que puede generar desinterés e incluso resignación, lo que no es bueno para la empresa (Alessandro et al., 2021). Por otro lado, White et al., (2022) recalcaron que crear un ambiente de trabajo saludable promueve el desarrollo profesional de personas y equipos.

Ayuda a fomentar la innovación y la creatividad, reduce el estrés y tiene un efecto beneficioso sobre la salud de los empleados de la organización. Finalmente, reduce la rotación laboral.

De acuerdo con la hipótesis dos reveló un valor Rho de Spearman de 0,588 y un valor ($p=0,000$) en el clima laboral afectará positivamente a la satisfacción del personal militar de la Brigada de infantería número 1 El Oro. El ambiente incide en la calidad de vida profesional, especialmente en la motivación y el apoyo de la dirección (Haroon & Qahtani, 2020). El compromiso mejora la motivación intrínseca y la percepción de las necesidades. Las calificaciones de apoyo de la gerencia mejoran cuando la cohesión y el trabajo en equipo son efectivos (Wallenius et al., 2020). Para Varas et al., (2019) el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables relacionadas con el bienestar de los empleados y por ende afectan su desempeño. El clima y la satisfacción pueden evaluarse objetivamente para utilizar los datos como una medida objetiva de la calidad de vida laboral.

Tabla 7

Rho de Spearman prueba de hipótesis

Hipótesis	Rho de Spearman	Valor P	Grado de Correlación	Decisión
H1. El clima laboral → desempeño del personal	0,759	0,000	Positiva alta	Soportada
H2. El clima laboral → la satisfacción del personal	0,588	0,000	Positiva moderada	Soportada

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

Mediante la revisión literaria el clima laboral puede afectar significativamente el desempeño de los empleados porque tiene un gran impacto en la motivación, actitud y satisfacción de los empleados a nivel individual. Por otro lado, la calidad del ambiente laboral está relacionada con las habilidades sociales y gerenciales de los directivos de la empresa. Además, las características de la actitud de los gerentes hacia los empleados y los tipos de actividades realizadas en la empresa también juegan un papel.

Con el análisis factorial exploratorio dio a conocer los 3 principales componentes en la investigación: restricciones situacionales generales, capacitación/oportunidad de usar habilidades y apoyo del supervisor. Sin embargo, existen factores necesarios que deben ser mejorados como los problemas en la vida militar laboral (0,252), asignación del trabajo al que está capacitado (0,195), trabajo que no esté fuera de su especialidad ocupacional militar (0,259) y confianza en el grupo de trabajo (0,548).

Por lo tanto, el ambiente laboral es un factor que afecta en el liderazgo y compañerismo entre el personal militar de la Brigada de infantería motorizada número 1 el Oro de forma flexible y adaptable. La idea es que los empleados estén satisfechos con su trabajo y las tareas que realizan. No basta con tener una buena formación y herramientas de trabajo, lo principal es que se sientan motivados, y satisfechos con su trabajo, entorno, compañeros y jefe.

Referencias bibliográficas

- Acurio Armas, J. A., Álvarez Gómez, L. K., Manosalvas Gómez, L. R., & Amores Burbano, J. E. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la empresa Contigo S.A. del Cantón Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 93–100.
- Alessandro, Addimando, Dagdukee, & Veronese. (2021). Psychological distress, job satisfaction and work engagement: a cross-sectional mediation study with a sample of Palestinian teachers. *Educational Studies*, 47(3), 275–291. <https://doi.org/10.1080/03055698.2019.1701990>
- Alnuaimi, K., Ali, R., & Al-Younis, N. (2020). Job satisfaction, work environment and intent to stay of Jordanian midwives. *International Nursing Review*, 67(3), 403–410. <https://doi.org/10.1111/inr.12605>
- Ariana, R. (2016). *Civilianizing the armed forces? Peacekeeping, a traditional mission for the military*. February 2020, 1–23.
- Auxiliadora, M., & Delgado, A. (2022). Análisis de la descentralización de la competencia de tránsito, transporte terrestre y seguridad vial y la calidad del servicio en el gobierno autónomo descentralizado de Santo Domingo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 759–781. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2257

- Dexter, J. C. (2020). Human resources challenges of military to civilian employment transitions. *Career Development International*, 25(5), 481–500. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2019-0032>
- Ejercito Ecuatoriano. (2023). *El servicio a la patria es nuestra vocación*. <https://ejercitoecuadoriano.mil.ec/informativo/noticias-fftt/brigada-de-infanteria-motorizada-n-1-el-oro-inaugura-nuevo-poligono-de-tiro>
- Garcia Zea, D., Sankar, S., & Isna, N. (2019). The impact of emotional intelligence in the military workplace. *Human Resource Development International*, 00(00), 1–17. <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1708157>
- Gonzalo, P., & Ortiz, Á. (2014). A Study On Analyzing The Impact Of Organization Commitment On Job Satisfaction And Role Stress (With Reference To Employees Working In Cement Industry In Madhya Pradesh Region). *I-Manager's Journal on Management*, 8(3), 32–41. <https://doi.org/10.26634/jmgt.8.3.2659>
- Griffith, J. (2019). The Sexual Harassment–Suicide Connection in the U.S. Military: Contextual Effects of Hostile Work Environment and Trusted Unit Leaders. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 49(1), 41–53. <https://doi.org/10.1111/sltb.12401>
- Gurbuz, S., & Bozkurt Yildirim, H. (2019). Working in the hangar: The impact of psychological capital on work outcomes among army aircraft mechanics. *Military Psychology*, 31(1), 60–70. <https://doi.org/10.1080/08995605.2018.1538741>
- Haroon, H. I., & Qahtani, M. F. (2020). The demographic predictors of job satisfaction among the nurses of a major public hospital in KSA. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 15(1), 32–38. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2019.11.003>
- Hoff, K. A., Song, Q. C., Wee, C. J. M., Phan, W. M. J., & Rounds, J. (2020). Interest fit and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 123(October), 103503. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103503>
- Hsieh, C. M., & Tsai, B. K. (2019). Effects of social support on the stress-health relationship: Gender comparison among military personnel. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph16081317>
- Hunter-Johnson, Y., Niu, Y., Smith, S., Whitaker, B., Wells, R., & Charkasova, A. (2020). The Veteran Employees: Recruitment, Career Development, Engagement, and Job Satisfaction of Veterans Transitioning to the Civilian Workforce. *New Directions for*

- Jimenez, N. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*.
- Krishnakumar, S., Perera, B., Persich, M. R., & Robinson, M. D. (2019). Affective and effective: Military job performance as a function of work-related emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(2), 203–215. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12239>
- Meslec, N., Duel, J., & Soeters, J. (2020). The role of teamwork on team performance in extreme military environments: an empirical study. *Team Performance Management*, 26(5–6), 325–339. <https://doi.org/10.1108/TPM-02-2020-0009>
- Norrie, C. R., Eua, E. De, Wharton, J. S., & Eua, E. De. (2023). *Aceptar la necesidad de cambiar el clima organizacional*.
- Paredes, P., Martínez, J., & Burgos, C. (2021). La Responsabilidad Social Empresarial y el Clima Organizacional de las empresas PYMES de Guayaquil. *Revista En Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 10–25. <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.02>
- Pastor Álvarez, A., Molero Alonso, F., Bardera Mora, M. del P., & Moriano León, J. A. (2019). Authentic leadership and its relationships with work engagement and organizational citizenship behaviors in military units: The role of identification as a mediating variable. *Military Psychology*, 31(5), 412–424. <https://doi.org/10.1080/08995605.2019.1646078>
- Pazmay Ramos, S. G., & Lima Rojas, D. (2020). Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías: Caso CANFAC. *Podium*, 37, 15–26. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.2>
- Peñaherrera, V., & Silva, M. (2020). Adaptación de indicadores financieros y su impacto en emprendimientos de la ciudad de Latacunga en tiempos de pandemia. *Revista Académica y Científica VICTEC*, 2(2), 40–50.
- Penconek, T., Tate, K., Bernardes, A., Lee, S., Micaroni, S. P. M., Balsanelli, A. P., de Moura, A. A., & Cummings, G. G. (2021). Determinants of nurse manager job satisfaction: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 118, 103906. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103906>

- Peng, J., Zhang, J., Zheng, L., Guo, H., Miao, D., & Fang, P. (2020). Career Calling and Job Satisfaction in Army Officers: A Multiple Mediating Model Analysis. *Psychological Reports*, 123(6), 2459–2478. <https://doi.org/10.1177/0033294119862990>
- Putra, K. R., Andayani, T., & Ningrum, E. H. (2021). Job satisfaction and caring behavior among nurses in a military: A cross-sectional study. *Journal of Public Health Research*, 10(2), 313–316. <https://doi.org/10.4081/jphr.2021.2212>
- Rizany, I., Hariyati, R. T. S., Afifah, E., & Rusdiyansyah. (2019). The Impact of Nurse Scheduling Management on Nurses' Job Satisfaction in Army Hospital: A Cross-Sectional Research. *SAGE Open*, 9(2). <https://doi.org/10.1177/2158244019856189>
- Silva Huamantumba, E. J., Silva Huamantumba, G., & Bautista Fasabi, J. (2018). Influencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad De Morales, Región Sanmartín. In *Tzhoecoen* (Vol. 10, Issue 1). <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Smaliukiene, R., & Bekesiene, S. (2020). Towards sustainable human resources: How generational differences impact subjective wellbeing in the military? *Sustainability (Switzerland)*, 12(23), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su122310016>
- Sørli, H. O., Hetland, J., Dysvik, A., Fosse, T. H., & Martinsen, Ø. L. (2020). Person-Organization Fit in a military selection context. *Military Psychology*, 32(3), 237–246. <https://doi.org/10.1080/08995605.2020.1724752>
- Steele, N. M., Rodgers, B., & Fogarty, G. J. (2020). The relationships of experiencing workplace bullying with mental health, affective commitment, and job satisfaction: Application of the job demands control model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph17062151>
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163–178. <https://doi.org/10.21009/jpeb.009.2.7>
- Sumba Bustamante, R. Y. (2022). Clima Organizacional Como Factor Del Desempeño Laboral. *Dialnet*, 8, 1–28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Tao, A. K., & Campbell, J. W. (2020). Veterans and Job Satisfaction in the U.S. Federal Government: The Importance of Role Clarity in the First Years of Civilian Employment. *Public Personnel Management*, 49(4), 508–531.

<https://doi.org/10.1177/0091026019878210>

- Valor-Segura, I., Navarro-Carrillo, G., Extremera, N., Lozano, L. M., García-Guiú, C., Roldán-Bravo, M. I., & Ruiz-Moreno, A. (2020). Predicting Job Satisfaction in Military Organizations: Unpacking the Relationship Between Emotional Intelligence, Teamwork Communication, and Job Attitudes in Spanish Military Cadets. *Frontiers in Psychology*, 11(May), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00875>
- Vanderschuere, M., & Birdsall, C. (2019). Can Diversity Management Improve Job Satisfaction for Military Veterans in the Federal Government? *American Review of Public Administration*, 49(1), 116–127. <https://doi.org/10.1177/0275074018783005>
- Varas, E. H., Encinas, F. J. L., & Suárez, M. M. (2019). Psychological capital, work satisfaction and health self-perception as predictors of psychological wellbeing in military personnel. *Psicothema*, 31(3), 277–283. <https://doi.org/10.7334/psicothema2019.22>
- Wallenius, C., Alvinus, A., & Larsson, G. (2020). Decision-making in a military staff context: A qualitative study on norms, challenges and difficulties. *Res Militaris*, 10(1), 1–17.
- White, D. R., Kyle, M. J., & Schafer, J. A. (2022). Police officers' job satisfaction: combining public service motivation and person-environment fit. *Journal of Crime and Justice*, 45(1), 21–38. <https://doi.org/10.1080/0735648X.2020.1855464>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

