



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v11i2.4395>

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

Evaluación del Clima Organizacional en el Cuerpo de Bomberos de Puerto de Francisco de Orellana

Organizational Climate Assessment in the Puerto de Francisco de Orellana Fire Department

Avaliação do Clima Organizacional no Corpo de Bombeiros de Puerto de Francisco de Orellana

Sergio Joney Burgos Dueñas ^I

sjburgos.fiag@unach.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0009-5849-8992>

Gabriela Joseth Serrano Torres ^{II}

gabriela.serrano@unach.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-7448-7610>

Correspondencia: sjburgos.fiag@unach.edu.ec

***Recibido:** 30 de abril de 2025 ***Aceptado:** 24 de mayo de 2025 * **Publicado:** 01 de junio de 2025

- I. Ingeniero Agroindustrial, Estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba-Ecuador.
- II. Magíster en Ingeniería Industrial Mención Calidad y Productividad, Docente en la Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba-Ecuador.

Resumen

El clima organizacional es un componente clave en la gestión del talento humano, debido a que influye directamente en la motivación, el desempeño y el bienestar del personal. En instituciones públicas como los cuerpos de bomberos, caracterizadas por altas exigencias operativas y emocionales, un entorno laboral saludable es fundamental para garantizar la eficiencia y la sostenibilidad del servicio. En este contexto, el presente estudio tuvo como objetivo general evaluar de manera integral el clima organizacional en el Cuerpo de Bomberos del Puerto Francisco de Orellana, identificando sus fortalezas, debilidades y factores asociados. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y un nivel descriptivo. Se aplicó una encuesta a los 53 trabajadores de la institución (muestreo censal), utilizando una escala de Likert de cinco puntos. La confiabilidad del instrumento fue validada mediante Alpha de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de 0.931. Además, el índice KMO fue de 0.741, adecuado para realizar análisis factorial. La medición se basó en el test de clima organizacional de Chiavenato. Los resultados muestran un clima organizacional percibido mayoritariamente como medio, con fortalezas en las relaciones interpersonales y la comunicación, y debilidades en liderazgo y reconocimiento. El análisis estadístico reveló una correlación significativa entre el nivel educativo y el clima organizacional, mientras que la edad y el género no mostraron relación relevante. Estos hallazgos permiten orientar estrategias de mejora institucional que promuevan entornos laborales más motivadores, participativos y alineados con el bienestar del personal.

Palabras Claves: Clima organizacional; organización; satisfacción laboral; trabajo en equipo.

Abstract

Organizational climate is a key component in human talent management because it directly influences staff motivation, performance, and well-being. In public institutions such as fire departments, characterized by high operational and emotional demands, a healthy work environment is essential to ensure the efficiency and sustainability of the service. In this context, the general objective of this study was to comprehensively assess the organizational climate at the Puerto Francisco de Orellana Fire Department, identifying its strengths, weaknesses, and associated factors. The research was conducted using a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design and a descriptive level. A survey was administered to the institution's 53 employees (census sampling),

Evaluación del Clima Organizacional en el Cuerpo de Bomberos de Puerto de Francisco de Orellana

using a five-point Likert scale. The instrument's reliability was validated using Cronbach's Alpha, obtaining a coefficient of 0.931. Furthermore, the KMO index was 0.741, suitable for factor analysis. The measurement was based on Chiavenato's organizational climate test. The results show an organizational climate perceived as mostly average, with strengths in interpersonal relationships and communication, and weaknesses in leadership and recognition. Statistical analysis revealed a significant correlation between educational level and organizational climate, while age and gender did not show a significant relationship. These findings allow for guiding institutional improvement strategies that promote more motivating, participatory work environments aligned with employee well-being.

Keywords: Organizational climate; organization; job satisfaction; teamwork.

Resumo

O clima organizacional é uma componente chave na gestão do talento humano, uma vez que influencia diretamente a motivação, o desempenho e o bem-estar dos colaboradores. Nas instituições públicas, como os corpos de bombeiros, caracterizadas por elevadas exigências operacionais e emocionais, um ambiente de trabalho saudável é essencial para garantir a eficiência e a sustentabilidade do serviço. Neste contexto, o objetivo geral deste estudo foi avaliar de forma abrangente o clima organizacional no Corpo de Bombeiros de Puerto Francisco de Orellana, identificando os seus pontos fortes, fracos e fatores associados. A investigação foi realizada com uma abordagem quantitativa, com um desenho transversal não experimental e de nível descritivo. Foi aplicado um questionário aos 53 colaboradores da instituição (amostra censitária), através de uma escala de Likert de cinco pontos. A fiabilidade do instrumento foi validada pelo Alfa de Cronbach, tendo sido obtido um coeficiente de 0,931. Além disso, o índice KMO foi de 0,741, adequado para análise fatorial. A medição foi baseada no teste de clima organizacional de Chiavenato. Os resultados mostram um clima organizacional percebido como predominantemente regular, com pontos fortes no relacionamento interpessoal e comunicação, e pontos fracos na liderança e reconhecimento. A análise estatística revelou uma correlação significativa entre o nível educacional e o clima organizacional, enquanto a idade e o género não apresentaram relação significativa. Estes achados permitem orientar estratégias de melhoria institucional que promovam ambientes de trabalho mais motivadores e participativos, alinhados com o bem-estar dos colaboradores.

Palavras-chave: Clima organizacional; organização; satisfação no trabalho; trabalho em equipa.

Introducción

El clima organizacional constituye un factor estratégico de gran relevancia en la gestión de los recursos humanos, ya que influye directamente en el comportamiento, la motivación, la productividad y el bienestar general de los colaboradores dentro de una institución, sea esta pública, privada o del tercer sector.

Según Calle y Cedeño (2022), el clima laboral actúa como un sistema de soporte fundamental para el talento humano, mientras que Flores y Delgado (2022) sostienen que este influye de forma directa en las conductas individuales y colectivas que determinan el éxito institucional. Este constructo, ampliamente abordado por la psicología organizacional, se refiere al conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al entorno laboral en el que se desempeñan, abarcando dimensiones como la estructura organizativa, los procesos de comunicación, los estilos de liderazgo, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales, los sistemas de reconocimiento y las condiciones físicas y emocionales del trabajo (Ibárcena, 2024).

Un clima organizacional saludable y positivo no solo contribuye a la satisfacción y motivación del personal, sino que también fomenta un mayor sentido de pertenencia, compromiso institucional y desempeño eficiente. De acuerdo con Dávila (2022), existe una correlación directa entre la percepción positiva del clima y la mejora en el rendimiento laboral.

Asimismo, Aldaz et al. (2022) explican que un entorno laboral positivo fortalece la cultura organizacional, reduce el ausentismo y favorece la retención del talento. Por el contrario, estudios como los de Huamán-Cuya (2023) advierten que un clima desfavorable incrementa los niveles de estrés, deteriora la salud mental y genera un ambiente de trabajo hostil que repercute negativamente en la eficiencia operativa.

En América Latina, los retos para consolidar un clima organizacional óptimo son especialmente evidentes en las instituciones del sector público. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2020), la excesiva burocracia, la falta de incentivos adecuados y la inestabilidad en la gestión de recursos humanos obstaculizan la generación de ambientes laborales saludables. A esto se suman, como señalan Bravo et al. (2023), problemas estructurales como la politización del personal y la escasa planificación estratégica, los cuales afectan profundamente la cultura

Evaluación del Clima Organizacional en el Cuerpo de Bomberos de Puerto de Francisco de Orellana

institucional. Esta situación se agrava en organizaciones operativas de servicio esencial, como los cuerpos de seguridad y socorro, donde las exigencias físicas, emocionales y técnicas requieren una base organizativa sólida (Ríos-López et al., 2023).

Particularmente en los cuerpos de bomberos, donde el trabajo implica exposición constante a situaciones de riesgo, presión por una toma de decisiones rápida y un fuerte componente de trabajo en equipo, el clima organizacional adquiere un rol crucial. Como afirman Ramírez y Cobeñas (2022), un ambiente organizacional positivo permite construir resiliencia colectiva, mientras que Iglesias-Segura (2024) destaca que un liderazgo participativo y una comunicación fluida son esenciales para enfrentar situaciones críticas. De forma complementaria, Ulloa (2024) enfatiza que un entorno con claridad de roles y confianza mutua optimiza el desempeño operativo.

En el ámbito ecuatoriano, la investigación de Gonzáles et al. (2021) evidencian que, pese al creciente interés por mejorar el clima organizacional, persisten barreras como la escasa inversión en bienestar laboral y la falta de continuidad en las políticas institucionales. Complementariamente, datos del Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2022) reflejan un déficit en programas de salud ocupacional y apoyo psicosocial. Bravo et al. (2022) coinciden en que la alta rotación del personal directivo y la carencia de formación en liderazgo agravan este panorama.

Por tanto, resulta prioritario fortalecer la cultura organizacional en todas las instituciones, promoviendo prácticas de gestión que pongan en el centro al talento humano, reconozcan sus aportes, respondan a sus necesidades y generen entornos propicios para el desarrollo personal y profesional. La mejora del clima organizacional no solo es una vía para optimizar el desempeño institucional, sino también una herramienta esencial para garantizar la sostenibilidad y la calidad del servicio que las organizaciones brindan a la sociedad (Cortez, 2023).

Partiendo de la problemática expuesta, el presente estudio se plantea como propósito central evaluar de manera integral el clima organizacional en el Cuerpo de Bomberos de Puerto de Francisco de Orellana, mediante la aplicación de un instrumento validado y confiable. El estudio describe las variables sociodemográficas, determina el nivel del clima organizacional de la unidad de investigación, considerando dimensiones fundamentales como la comunicación, el liderazgo, la motivación, el reconocimiento y la cooperación interna. Y finalmente se analiza la influencia de los factores sociodemográficos sobre las percepciones del clima organizacional. Aspectos como la edad, el género, el tiempo de servicio, el nivel educativo y la jerarquía institucional pueden modificar la

Evaluación del Clima Organizacional en el Cuerpo de Bomberos de Puerto de Francisco de Orellana

forma en que los individuos interpretan su entorno laboral. Comprender estas diferencias permitirá desarrollar estrategias diferenciadas y pertinentes, orientadas a fortalecer la cohesión interna, promover el bienestar del personal y potenciar el rendimiento organizacional.

Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, ya que se analizaron datos numéricos obtenidos a través de la aplicación de una encuesta estructurada. El diseño metodológico fue no experimental de tipo transversal, debido a que las variables no fueron manipuladas y la información se recolectó en un solo momento temporal. Se trata de una investigación de campo con un nivel descriptivo, dado que, aunque se establecieron correlaciones entre el clima organizacional y variables sociodemográficas, el propósito principal fue evaluar integralmente las percepciones del personal respecto al entorno laboral.

La población de estudio estuvo conformada por 53 trabajadores del Cuerpo de Bomberos del Puerto de Francisco de Orellana, y se trabajó con la totalidad de ellos, por lo que se aplicó un muestreo censal.

Para verificar la confiabilidad del instrumento, se realizó primero una prueba piloto y posteriormente se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.931, lo que indica una alta consistencia interna. La escala empleada fue tipo Likert de cinco puntos, con opciones de respuesta que iban de 1 = “Nunca” a 5 = “Siempre”.

Asimismo, se obtuvo un índice KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) de 0.741, lo que evidencia una adecuación muestral aceptable para realizar un análisis factorial. Este índice evalúa si los datos son apropiados para técnicas multivariadas. El instrumento utilizado se basó en el test de clima organizacional propuesto por Chiavenato (2009), cuyas dimensiones y categorías se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1

Dimensiones y Puntajes del test de Clima Organizacional

Dimensiones	Preguntas
Liderazgo	P3, P6; P11, P24
Participación	P4, P9, P10, P13, P14

Evaluación del Clima Organizacional en el Cuerpo de Bomberos de Puerto de Francisco de Orellana

Reconocimiento	P5, P19, P20, P23
Relaciones Interpersonales	P7, P8, P12, P21, P2
Comunicación	P1, P2, P15, P16, P17, P18

Nota. Basado en el test de Clima Organizacional de Chiavenato (2009). Ver preguntas en el apéndice A.

Resultados

Variables sociodemográficas

La Tabla 2 muestra el análisis sociodemográfico del personal del Cuerpo de Bomberos del Puerto Francisco de Orellana permite contextualizar los resultados obtenidos sobre el clima organizacional. Uno de los factores clave es la edad del personal. El grupo de 29 a 39 años representa el 50.9% de los participantes, configurándose como el segmento predominante. Este rango etario se asocia comúnmente con una etapa laboral de consolidación profesional, donde confluyen la energía propia de la juventud con un nivel creciente de experiencia, lo cual favorece la estabilidad y la productividad en los equipos de trabajo. El 26.4% del personal tiene entre 18 y 28 años, es decir, se trata de personal joven, que puede aportar dinamismo, innovación y capacidad de adaptación, aunque probablemente requiera acompañamiento en el desarrollo de habilidades organizacionales. En menor proporción, un 17.0% se ubica entre los 40 y 50 años, grupo que puede estar asumiendo roles de liderazgo operativo gracias a su trayectoria. Finalmente, el 5.7% del personal supera los 50 años, lo cual representa una oportunidad para aprovechar su conocimiento en funciones estratégicas o de mentoría.

En relación con el nivel educativo, se evidencia una planta laboral altamente profesionalizada. El 73.6% del personal posee formación de tercer nivel, lo que implica que la mayoría cuenta con un título universitario, acorde con las exigencias técnicas y operativas que demandan las funciones del cuerpo de bomberos. Además, un 13.2% ha alcanzado un nivel de cuarto nivel (posgrado), lo cual indica la existencia de personal capacitado para ejercer funciones de gestión, coordinación o especialización en áreas como prevención, logística o administración. Por otro lado, un 13.2% cuenta únicamente con educación secundaria, lo que podría corresponder a personal con funciones operativas básicas o en proceso de formación técnica.

En cuanto a la variable género, se observa un predominio masculino con un 66% del total de encuestados, mientras que las mujeres representan el 34%. Esta distribución refleja una tendencia

Evaluación del Clima Organizacional en el Cuerpo de Bomberos de Puerto de Francisco de Orellana

común en instituciones de emergencia, donde históricamente las tareas han estado asociadas a exigencias físicas tradicionalmente asignadas a los hombres. Sin embargo, la presencia de mujeres en más de un tercio del personal indica avances hacia una mayor inclusión y equidad de género, lo cual representa una oportunidad para fortalecer la diversidad y el trabajo colaborativo en la organización.

Tabla 2

Variables sociodemográficas

Variable	Porcentaje	Descripción
Edad		
Edad (18-28) años	26.4%	Porcentaje de personal joven entre 18 y 28 años.
Edad (29-39) años	50.9%	Grupo predominante en el personal; combinación de juventud y experiencia.
Edad (40-50) años	17.0%	Personal con experiencia intermedia, posible liderazgo emergente.
Edad (>50) años	5.7%	Grupo minoritario; aporta experiencia, posiblemente en roles consultivos.
Nivel Educativo		
Secundaria	13.2%	Corresponde a personal con educación media; menor preparación técnica.
Tercer Nivel	73.6%	Mayoría del personal con título universitario.
Cuarto Nivel	13.2%	Personal con formación de posgrado o especialización.
Género		
Hombre	66%	Predominio de hombres, posible reflejo de demandas físicas del cargo.
Mujer	34%	Minoría femenina en el cuerpo de bomberos.

Evaluación de las dimensiones de clima organizacional

A partir de los resultados obtenidos en la evaluación de las dimensiones del clima organizacional, se puede realizar un análisis integral (Ver Tabla 3) que permite identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora clave dentro de la institución.

En la dimensión liderazgo, el 71.7% del personal percibe un nivel medio, lo que indica la presencia de líderes que cumplen con sus funciones básicas, pero que no logran destacarse como figuras altamente inspiradoras o transformadoras. Solo el 28.3% de los evaluados percibe un liderazgo alto, lo que sugiere que hay un espacio importante para el desarrollo de habilidades directivas más efectivas, centradas en la motivación, el acompañamiento y la gestión participativa. Esta percepción puede estar limitando el compromiso profundo del equipo y su alineación con los objetivos institucionales.

Respecto a la participación, se identifica una tendencia positiva. Un 41.5% del personal reporta una participación alta en los procesos de toma de decisiones, mientras que la mayoría (56.6%) indica una participación media. Estos datos reflejan que existe un clima donde se promueve la inclusión del personal en la gestión organizacional, aunque aún queda una pequeña proporción (1.9%) que manifiesta sentirse excluida. Esto implica que, si bien se han dado pasos hacia una cultura participativa, todavía se requiere consolidar espacios formales y equitativos de diálogo y toma de decisiones.

En cuanto al reconocimiento, se observa una distribución más moderada. El 71.7% de los encuestados se ubica en un nivel medio de percepción, es decir, sienten cierto grado de valoración por su trabajo, aunque no de forma destacada. Solo el 24.5% percibe un reconocimiento alto, lo que evidencia que aún es necesario reforzar políticas institucionales de estímulo y retroalimentación positiva. Un 3.8% considera que el reconocimiento es bajo, lo cual puede afectar la motivación individual y la retención de talento si no se atiende de forma oportuna.

La dimensión de relaciones interpersonales muestra resultados altamente favorables. El 50.9% reporta relaciones laborales de alto nivel, caracterizadas por la cooperación, el respeto y la confianza mutua, mientras que el 49.1% percibe relaciones de nivel medio, sin registros en niveles bajos. Este hallazgo sugiere un entorno de trabajo sano en cuanto a la convivencia y la interacción entre compañeros, aspecto que fortalece la cohesión del equipo y el sentido de pertenencia.

Evaluación del Clima Organizacional en el Cuerpo de Bomberos de Puerto de Francisco de Orellana

Por último, la dimensión comunicación también presenta resultados positivos. El 47.2% de los evaluados señala que la comunicación es alta, lo cual favorece la coordinación, la resolución de conflictos y la ejecución de tareas. El 50.9% la percibe como media, indicando que, si bien existen canales de comunicación funcionales, aún se podrían optimizar. Solo un 1.9% percibe la comunicación como deficiente, lo que muestra que las fallas en esta área son mínimas, pero deben ser atendidas para evitar impactos mayores en la eficiencia organizacional.

Tabla 3

Evaluación de las dimensiones de clima organizacional

Dimensión	Porcentaje	Descripción
LIDERAZGO		
Medio	71.7%	Percepción generalizada de un liderazgo presente pero no sobresaliente.
Alto	28.3%	Minoría percibe un liderazgo destacado en la organización.
PARTICIPACIÓN		
Baja	1.9%	Participación en la toma de decisiones muy baja.
Media	56.6%	Participación moderada; mayoría de empleados se sienten involucrados.
Alta	41.5%	Participación activa del personal en decisiones organizacionales.
RECONOCIMIENTO		
Bajo	3.8%	Poca percepción de reconocimiento por parte de la institución.
Medio	71.7%	Mayoría se siente medianamente reconocida.
Alto	24.5%	Una parte del personal siente alto nivel de reconocimiento.
RELACIONES INTERPERSONALES		
Media	49.1%	Relaciones laborales aceptables entre compañeros.
Alta	50.9%	Relaciones laborales muy positivas y cooperativas.
COMUNICACIÓN		
Baja	1.9%	Comunicación deficiente o limitada.
Media	50.9%	Comunicación clara y suficiente entre niveles organizacionales.
Alta	47.2%	Comunicación fluida, fortalece el trabajo en equipo.

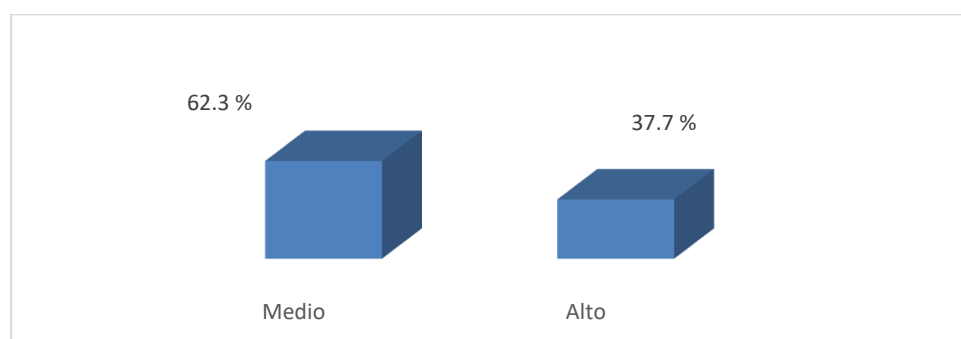
Evaluación del Clima Organizacional en el Cuerpo de Bomberos de Puerto de Francisco de Orellana

La Figura 1 muestra un resumen de los resultados del clima organizacional, el 62.3% del personal percibe un clima organizacional de nivel medio, lo que indica que, si bien existen condiciones aceptables dentro del entorno laboral como relaciones interpersonales funcionales, estructuras organizativas claras o una comunicación institucional básica, aún hay áreas que requieren mejoras. Este resultado sugiere que no se presentan grandes conflictos ni tensiones, pero posiblemente hay aspectos como el reconocimiento al desempeño, la motivación, el liderazgo efectivo o la participación en la toma de decisiones que no están completamente desarrollados o consolidados. Un clima organizacional medio es una señal de alerta temprana para tomar acciones preventivas, antes de que posibles tensiones deriven en desmotivación o bajo rendimiento del personal.

Por otro lado, el 37.7% del personal valora el clima organizacional como alto, lo que es un indicador positivo. Esta percepción refleja un entorno laboral saludable, donde probablemente predominan la cooperación, el liderazgo participativo, el sentido de pertenencia, la confianza institucional y una adecuada gestión del talento humano. Este grupo de colaboradores probablemente se siente motivado, reconocido y comprometido con los objetivos institucionales, lo que contribuye a una mayor productividad, menor rotación de personal y mayor cohesión organizacional.

Figura 1

Clima Organizacional



Nota. Se muestran los datos de Clima Organizacional en porcentajes del personal

Influencia de las variables sociodemográficas en el clima organizacional

A partir del análisis de las correlaciones entre variables sociodemográficas y el clima organizacional mediante la prueba Chi-cuadrado y el coeficiente V de Cramer (Ver Tabla 4), se pueden extraer conclusiones relevantes:

Evaluación del Clima Organizacional en el Cuerpo de Bomberos de Puerto de Francisco de Orellana

En primer lugar, la edad del personal no guarda una relación estadísticamente significativa con el clima organizacional, como lo indica el valor de $p = 0.749$ (mayor a 0.05). Esto sugiere que las percepciones sobre el ambiente laboral no varían de forma importante entre los distintos grupos etarios, por lo que tanto jóvenes como adultos mayores comparten impresiones similares respecto a las condiciones de trabajo, liderazgo, motivación y otros aspectos evaluados. Este hallazgo concuerda con el estudio de Vera-Noriega et al. (2023), quienes, encontraron que la edad no influye significativamente en la percepción del clima organizacional. Esto sugiere que las percepciones sobre el ambiente laboral son similares entre diferentes grupos etarios, lo cual es consistente con la literatura reciente.

En contraste, se identificó una relación significativa entre el nivel educativo y el clima organizacional, dado que el valor $p = 0.019$ es menor al umbral de significancia (0.05). Este hallazgo se ve reforzado por el coeficiente V de Cramer de 0.386, que indica una correlación fuerte entre ambas variables. En términos prácticos, esto significa que el grado de formación académica del personal influye en su percepción del clima laboral. Es probable que quienes cuentan con mayor preparación (tercer o cuarto nivel) tengan expectativas más altas en cuanto a comunicación, liderazgo, reconocimiento o participación, y por tanto perciban de manera distinta el entorno institucional frente a quienes poseen menor formación. Concuerda con los resultados obtenidos por Rimac (2021), quien demostró que el nivel educativo está significativamente relacionado con el grado de satisfacción respecto al clima organizacional, al influir en las exigencias y perspectivas que el personal tiene sobre su entorno laboral.

Por otro lado, la variable género no presenta una relación significativa con el clima organizacional, dado que el valor $p = 0.901$ está muy por encima del umbral de 0.05. Esto implica que las percepciones sobre el clima organizacional son similares entre hombres y mujeres, lo cual puede interpretarse como un signo positivo de equidad en el trato institucional, siempre y cuando se corroboren estas condiciones con otros indicadores. Este hallazgo coincide con el estudio de Vera-Noriega et al. (2023), quienes encontraron que las percepciones del clima organizacional son similares entre hombres y mujeres. Sin embargo, Pedraza (2018) encontraron que las mujeres percibían el clima organizacional de manera menos favorable que los hombres, especialmente en cuanto a equidad y oportunidades de ascenso. Estos hallazgos sugieren que, aunque en algunos contextos no se observan

Evaluación del Clima Organizacional en el Cuerpo de Bomberos de Puerto de Francisco de Orellana

diferencias significativas en la percepción del clima organizacional entre géneros, en otros sí existen disparidades que deben ser consideradas.

Tabla 4

Correlación entre variables sociodemográficas y el clima organizacional

Correlación	Valor	Análisis
Correlación Edad - Clima (p)	0.749	La prueba Chi-cuadrado ($p = 0.749 > 0.05$) indica que no hay relación significativa entre edad y clima organizacional.
Correlación Nivel Educativo - Clima (p)	0.019	La prueba Chi-cuadrado ($p = 0.019 < 0.05$) indica una relación significativa entre nivel educativo y clima organizacional. V de Cramer Nivel Educativo 0.386. El valor de V de Cramer (0.386) muestra una correlación fuerte entre el nivel educativo y el clima organizacional.
Correlación Género - Clima (p)	0.901	La prueba Chi-cuadrado ($p = 0.901 > 0.05$) indica que no existe relación significativa entre género y clima organizacional.

Conclusiones

El personal del Cuerpo de Bomberos del Puerto Francisco de Orellana se caracteriza por estar conformado mayoritariamente por personas en una etapa de consolidación profesional, lo que aporta dinamismo, energía y experiencia creciente a la institución. Además, se evidencia una planta laboral altamente profesionalizada, con un predominio de trabajadores con formación universitaria e incluso posgrados, lo que garantiza competencias técnicas alineadas con las exigencias operativas del cargo. Aunque persiste una distribución de género con predominio masculino, se reconoce una presencia femenina significativa, lo cual refleja avances hacia la inclusión y la equidad, y representa una oportunidad para fortalecer la diversidad y el trabajo colaborativo.

Evaluación del Clima Organizacional en el Cuerpo de Bomberos de Puerto de Francisco de Orellana

El clima organizacional del cuerpo de bomberos es percibido de forma aceptable por la mayoría del personal, destacándose aspectos positivos como las relaciones interpersonales y la comunicación institucional. Sin embargo, existen áreas que requieren fortalecimiento, especialmente en cuanto al liderazgo, el reconocimiento laboral y la motivación. La percepción de un entorno laboral saludable por parte de una parte importante del personal evidencia el compromiso institucional y el sentido de pertenencia, pero también señala la necesidad de implementar estrategias que consoliden un ambiente más participativo, inspirador y orientado al bienestar del equipo.

El análisis de la relación entre las variables sociodemográficas y el clima organizacional muestra que el nivel educativo es el único factor con una influencia significativa en la percepción del ambiente laboral, lo que sugiere que una mayor formación académica puede estar asociada a expectativas más altas sobre aspectos como liderazgo, comunicación y reconocimiento. En cambio, variables como la edad y el género no presentan una relación significativa con el clima organizacional, lo que indica que la percepción general del entorno laboral es compartida por diversos grupos poblacionales. Estos hallazgos coinciden con estudios recientes, aunque la literatura también advierte que, en ciertos contextos, pueden existir diferencias de percepción según el género, por lo cual es recomendable analizar estos aspectos en profundidad y adaptar las estrategias institucionales a la realidad cultural de cada organización.

Referencias

- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N., & Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Bravo, L., Egusquiza, M., Ruiz, M., & Manrique, M. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 171-184. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>
- Bravo, S., Orellana, M., & Tapia-Espinoza, N. (2022). Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmamia CIA. Ltda. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3630-3648. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2866
- Calle, E., & Cedeño, R. (2022). El clima laboral y la productividad en la empresa Supe colchón S.A. *Revista Polo del Conocimiento*, 7(9), 1488-1501. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9401575>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos* (9.^a ed.). McGraw-Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *Estudo económico da América Latina e do Caribe 2020: Principais condicionantes e políticas para o crescimento e a inclusão social*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46070-estudo-economico-america-latina-caribe-2020-principais-condicionantes-politicas>
- Cortez, N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Dávila, A. (2022). Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal del Centro de Salud Tipo C Velasco Ibarra [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19167>
- Flores, J., & Delgado, J. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 634-647. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608
- González, J., Ramírez, R., Terán, 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

Evaluación del Clima Organizacional en el Cuerpo de Bomberos de Puerto de Francisco de Orellana

- Huamán-Cuya, A. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en una Caja Municipal. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 174–188. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2276>
- Ibárcena, K. (2024). El clima organizacional y la productividad laboral en los administrativos de la red de salud de Caylloma. *Revista Decisión Gerencial*, 3(8), 27–36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9943148>
- Iglesias-Segura, C. (2024). Liderazgo participativo de docentes en educación remota. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 7(Supl. 1), 168-185. <https://doi.org/10.35381/e.k.v7i1.3729>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2022). Panorama Nacional de Salud de los Trabajadores: Encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud 2021-2022. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/695/69559148009/69559148009.pdf>
- Ramírez, J., & Cobeñas, C. (2022). Clima organizacional en las instituciones gubernamentales. *Revista Ñeque*, 5(11), 37–47. <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i11.60>
- Rimac, A. (2021). Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tarma [Tesis de Grado, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8800?locale=es>
- Ríos-López, L., Saldaña-Pinto, C., Alejandría-Castro, C., & Fasanando-Puyo, T. (2023). Factores relacionados con el clima organizacional. *Revista Amazónica De Ciencias Económicas*, 2(1), e455. <https://doi.org/10.51252/race.v2i1.455>
- Ulloa, A. (2024). El clima organizacional como factor de éxito. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 11(2). Tecnológico Nacional de México. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i2.4024>
- Vera-Noriega, J., Borbón-Morales, C., Mejía-Trejo, J., & Durazo-Salas, F. (2023). Relación y comparación entre las variables de clima organizacional, satisfacción y calidad de vida en una empresa de ventas por teléfono en el noroeste de México. *Scientia et PRAXIS*, 3(05), 83–109. <https://doi.org/10.55965/setp.3.05.a4>

Evaluación del Clima Organizacional en el Cuerpo de Bomberos de Puerto de Francisco de Orellana

©2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).