

Clima y satisfacción laboral del talento humano en el Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo- Educación

Work climate and job satisfaction of human talent in District 18D06 Cevallos to Tisaleo- Education

Carolina Guachimbosa¹ (ceguachimbosa@espe.edu.ec)(<https://orcid.org/0000-0003-2023-8828>)

Danilo Rafael Tamayo Rosero² (dtamayo@uta.edu.ec) (<https://orcid.org/0009-0003-2620-6875>)

Carlos Homero Rosero Villalva³ (crosero@uta.edu.ec) (<https://orcid.org/0009-0009-9417-7096>)

Sebastián Alejandro Tamayo Ulloa⁴ (stamayo@indoamerica.edu.ec) (<https://orcid.org/0009-0009-0000-3640-5876>)

Resumen

El presente estudio aborda el clima y la satisfacción laboral del talento humano en el Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación. El problema investigado se centra en cómo el ambiente laboral influye en la satisfacción de los funcionarios administrativos y rectores en el contexto educativo. El objetivo de la investigación es analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en dicha institución.

La metodología empleada en este estudio es de enfoque mixto, utilizando tanto datos cuantitativos como cualitativos, y es de tipo correlacional, ya que se busca relacionar las variables de clima laboral y satisfacción laboral. Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal y un muestreo no probabilístico, trabajando con toda la población del Distrito 18D06, compuesta por 42 empleados (30 administrativos y 12 rectores). Se aplicaron cuestionarios validados para medir las variables en estudio.

¹ Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador

² Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador

³ Universidad Técnica de Ambato, Ecuador

⁴ Universidad Indoamérica, Ecuador

Los principales resultados alcanzados indican que un clima organizacional positivo contribuye significativamente a la satisfacción laboral de los empleados. Los aspectos más destacados incluyen la influencia de la comunicación interna, el liderazgo participativo y las condiciones laborales sobre el nivel de satisfacción de los colaboradores. Estos resultados tienen un impacto directo en la mejora del desempeño organizacional, sugiriendo que la optimización del clima laboral puede mejorar tanto la productividad como el bienestar de los empleados.

Este estudio proporciona valiosa información para implementar estrategias que mejoren el ambiente laboral y la satisfacción del talento humano en las instituciones educativas del sector público.

Abstract

This study addresses the work climate and job satisfaction of human talent in the 18D06 Cevallos to Tisaleo-Education District. The research problem focuses on how the work environment influences the satisfaction of administrative staff and principals within the educational context. The aim of the study is to analyze the relationship between organizational climate and job satisfaction among employees in this institution.

The methodology employed in this study is a mixed approach, utilizing both quantitative and qualitative data, and is correlational in nature, as it seeks to relate the variables of work climate and job satisfaction. A non-experimental cross-sectional design was used, with a non-probabilistic sampling method, working with the entire population of the 18D06 District, consisting of 42 employees (30 administrative staff and 12 principals). Validated questionnaires were applied to measure the variables under study.

The main results indicate that a positive organizational climate significantly contributes to employee job satisfaction. Key factors include the influence of internal communication, participative leadership, and working conditions on the satisfaction levels of employees. These results have a direct impact on improving organizational performance, suggesting that optimizing the work climate can enhance both productivity and employee well-being.

This study provides valuable information for implementing strategies that improve the work environment and job satisfaction of human talent in public sector educational institutions.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, talento humano, sector educativo, desempeño organizacional

Keywords: organizational climate, job satisfaction, human talent, educational sector, organizational performance

Introducción

El clima organizacional ha adquirido una creciente relevancia en la gestión de empresas e instituciones, convirtiéndose en un área clave de estudio en diversos sectores. A medida que las organizaciones buscan identificar el impacto de su clima sobre la satisfacción laboral de los colaboradores, se ha generado una pluralidad de teorías que explican los factores que lo componen. Sin embargo, es esencial que la medición y descripción del clima organizacional no se limite a una fase diagnóstica, sino que sirvan como base para diseñar intervenciones que promuevan un cambio positivo en las percepciones de los empleados y, de esta manera, aumenten su nivel de satisfacción.

La investigación se centra en el análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación. Se explora cómo un clima favorable puede proporcionar sentido de valor personal y pertenencia, destacando la importancia de generar un entorno que ofrezca desafíos, responsabilidad y el reconocimiento del valor de los empleados. El objetivo de este estudio es identificar, categorizar y analizar las percepciones y sentimientos de los colaboradores administrativos respecto a su lugar de trabajo, lo que resulta crucial para las organizaciones del sector público.

Este trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, con una metodología descriptiva y correlacional, utilizando herramientas como el Cuestionario de Diagnóstico de los Factores de Clima Organizacional y la Escala General de Satisfacción Laboral para medir las variables de estudio. El propósito es establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción

laboral, con el fin de generar propuestas que contribuyan al desarrollo humano y social integral dentro de las instituciones públicas.

Desde hace algún tiempo, el clima organizacional ha adquirido una relevancia fundamental en la gestión de empresas e instituciones, pues se ha convertido en un aspecto clave para el bienestar y la productividad de los empleados. Este tema se ha transformado en un objeto de estudio en diversas organizaciones de distintos sectores, las cuales han realizado esfuerzos por identificar el impacto que el clima organizacional tiene sobre sus colaboradores y sobre la satisfacción laboral de los mismos. Sin embargo, la pluralidad de teorías sobre el concepto de clima organizacional ha generado diversas interpretaciones y enfoques, lo que ha llevado a la formulación de planes o modelos de intervención para mejorar este clima dentro de las organizaciones.

El clima organizacional y la satisfacción laboral son variables fundamentales que permiten identificar las percepciones y actitudes de los colaboradores respecto a su lugar de trabajo. Este estudio se centra en la importancia de estos factores en el contexto del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación, donde no se ha realizado un diagnóstico previo de clima y satisfacción laboral. La falta de estos estudios ha llevado a que tanto líderes como empleados desconozcan los factores internos que influyen en el ambiente laboral, tales como la autonomía, las relaciones sociales, el liderazgo, la motivación y la resolución de conflictos. Estos elementos son clave para encaminar la institución hacia la excelencia y el éxito. Además, es esencial que la parte directiva reconozca la importancia del clima laboral como un activo crucial dentro de la institución, y otorgue la debida atención y valoración a este aspecto.

La percepción que tienen los empleados sobre el ambiente laboral influye directamente en su grado de satisfacción o insatisfacción, lo cual afecta su desempeño y su contribución al logro de los objetivos institucionales. Según Coulter (2015), una institución solo puede lograr sus objetivos comunes si las personas que la integran cooperan y establecen un trato psicológico que les permita desenvolverse de manera armónica con las normas y valores de la organización. De este modo, se crea una cultura organizacional en la que los empleados, al estar motivados y alineados con sus valores, pueden contribuir a la creación de un clima laboral positivo.

Es esencial que las organizaciones adopten un enfoque integral para fomentar un buen clima organizacional, lo cual se traduce en un mejor desempeño de los empleados y, por ende, en el éxito de la institución. En este contexto, la satisfacción laboral y el clima organizacional son considerados indicadores clave para evaluar la calidad de vida laboral (CVL), un elemento esencial para la productividad y el buen funcionamiento de las empresas. En muchas organizaciones de Latinoamérica, especialmente en el sector público, aún persisten sistemas estructurales obsoletos que no permiten medir adecuadamente estos indicadores, lo que afecta directamente la calidad del ambiente laboral y, por ende, la productividad de los empleados.

En el caso específico del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación, se identificó la falta de un diagnóstico sobre el clima y la satisfacción laboral del talento humano. Esta situación ha generado un ambiente laboral desfavorable, donde tanto líderes como empleados desconocen los factores clave que influyen en el clima organizacional, como la comunicación, el liderazgo participativo y el reconocimiento de los logros. La falta de un ambiente adecuado afecta no solo la motivación y el compromiso de los empleados, sino también la calidad del servicio brindado a los usuarios.

El objetivo de la investigación es analizar el clima y la satisfacción laboral del talento humano en el Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación, como una estrategia práctica y gerencial para formar equipos de alto rendimiento dentro de la institución. Este estudio busca conocer las potencialidades de los colaboradores, fomentar un trabajo colaborativo y crear un ambiente organizacional que permita alcanzar los objetivos institucionales con eficiencia, responsabilidad y compromiso.

Materiales y métodos

La metodología es fundamental para conectar el sujeto con el objeto de la investigación, siendo esencial para generar conocimiento científico. Consiste en un conjunto de técnicas y

procedimientos que se aplican de manera sistemática y ordenada durante el estudio. A lo largo de la investigación, la metodología guía todas las fases del proceso, incluyendo la selección de las técnicas para la recolección, organización y análisis de los datos.

En esta investigación, se pretende conocer los resultados dentro del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación. A continuación, se detallarán los métodos, el diseño, el tipo y el nivel de investigación que se utilizarán para analizar la relación entre las variables estudiadas.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación será no experimental y de corte transversal, ya que se llevará a cabo un estudio del clima y la satisfacción laboral en la gestión del talento humano dentro de su entorno natural en el Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación. Este enfoque permitirá observar las realidades existentes en un periodo de tiempo específico, sin intervención directa sobre las variables. Las variables en cuestión ya existen y no pueden ser manipuladas ni modificadas (Stracuzzi & Pestana, 2015). En este contexto, la investigación observará la variable independiente, el clima laboral, y la variable dependiente, la satisfacción laboral del talento humano, durante el tiempo determinado para el estudio.

Tipo de investigación

El tipo de investigación tiene un enfoque mixto, ya que se recogen y analizan datos tanto cuantitativos como cualitativos. Además, es de carácter correlacional, ya que se busca relacionar variables, en este caso, la influencia del clima laboral en la satisfacción del personal administrativo y los rectores de las unidades educativas del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación. La investigación es de tipo de campo, ya que la información se recopila directamente de la realidad para analizar las variables de estudio (Stracuzzi & Pestana, 2015).

El estudio se llevará a cabo en el Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación, con una muestra de 30 funcionarios administrativos y 12 rectores de las unidades educativas, sumando un total de 42 participantes. Se aplicará una encuesta-cuestionario de diagnóstico, desarrollada por la

Universidad Autónoma de Sinaloa-México y validada por la UNICIT, junto con la Escala General de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction Scale), creada por Warr, Cook y Wall (1979), citada por Herrera y Manrique (2018).

Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo, ya que busca detallar las situaciones y obtener información sobre cómo se relacionan las variables (Stracuzzi & Pestana, 2015). Además, esta investigación tiene un enfoque transversal, ya que se centrará en describir las variables y analizar cómo el clima laboral influye en la satisfacción del talento humano en el Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación.

En esta investigación, la población está compuesta por 30 funcionarios administrativos que laboran en las unidades y procesos de gestión, junto con 12 rectores de las unidades educativas del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación, lo que da un total de 42 personas.

“La muestra representa una parte de la población que se selecciona mediante un proceso denominado muestreo” (Stracuzzi & Pestana, 2015). En este caso, no se utilizará un muestreo específico, ya que se trabajará con toda la población de 42 personas, incluyendo tanto a los funcionarios como a los rectores.

Se empleó un muestreo no probabilístico, lo que significa que no se aplicó ninguna fórmula para calcular una muestra representativa. En lugar de eso, se decidió trabajar directamente con toda la población disponible.

Cuestionarios: que midan el clima organizacional y la satisfacción laboral conjuntamente con los factores que inciden en ellos. El test será adecuado a la realidad de la institución distrital.

Resultados

Culminada la aplicación de los cuestionarios se procedió a la tabulación de los resultados obtenidos, para ello se utilizó el programa de Microsoft Excel, donde se realizaron los gráficos

estadísticos para una mayor comprensión de los resultados alcanzados, además con la interpretación de los datos en cada aspecto valorado.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL (OVERALL JOB SATISFACTION)

Para esta investigación se ha elaborado una tabla de intervalos de calificación que se ajuste a las necesidades del estudio para hacerle más comprensible al momento de explicar su uso y realizar su aplicación, a continuación, se detalla.

Tabla 18. *Intervalos de calificación del cuestionario Overall Job Satisfaction*

Valoración de intervalos de escalas del cuestionario Overall Job Satisfaction					
Satisfacción General		Satisfacción Intrínseca		Satisfacción Extrínseca	
Intervalos	Escalas	Intervalo	Escalas	Intervalo	Escalas
1-15	Muy insatisfecho	1-7	Muy insatisfecho	1-8	Muy insatisfecho
16-30	Insatisfecho	8-14	Insatisfecho	9-16	Insatisfecho
31-45	Moderadamente insatisfecho	15-21	Moderadamente insatisfecho	17-24	Moderadamente insatisfecho
46-60	No satisfecho no insatisfecho	22-28	No satisfecho no insatisfecho	25-32	No satisfecho no insatisfecho
31-75	Moderadamente satisfecho	29-35	Moderadamente satisfecho	33-40	Moderadamente satisfecho
76-90	Satisfecho	36-42	Satisfecho	41-48	Satisfecho
91-105	Muy satisfecho	43-49	Muy satisfecho	49-56	Muy satisfecho

Investigado por. Rosero, Carlos (2020)

Fuente. (Warr, Cook y Wall, 1979)

La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones laborales. Está formada por dos sub-escalas.

▪ **Sub-escalas de factores intrínsecos**

Emprende el reconocimiento alcanzado por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, entre otros.

▪ **Sub-escalas de factores extrínsecos**

Investiga sobre la satisfacción del colaborador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, entre otros

Tabla 19. Factores de satisfacción laboral

Factores	Preguntas	Numero de preguntas	Respuestas
Factores intrínsecos	P2, P4, P6, P8, P10,	7	Muy insatisfecho
	P12, P14.		Insatisfecho
			Moderadamente Insatisfecho
			Ni satisfecho Ni Insatisfecho
Factores extrínsecos	P1, P3, P5, P7, P9,	8	Moderadamente satisfecho
	P11, P13, P15.		Satisfecho
			Muy satisfecho

Investigado por. Rosero, Carlos (2020)

Fuente. (Warr, Cook y Wall, 1979)

Valoración: las altas puntuaciones indican un elevado nivel de satisfacción. Por tanto, esta escala no aprueba establecer análisis objetivos sobre la bondad o no de las condiciones de trabajo. Sin

embargo, la escala es un buen instrumento para la determinación de las vivencias personales (satisfacción) que los colaboradores tienen de esas condiciones.

La valoración puede hacerse a tres niveles: satisfacción general, satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. Es interesante la obtención de estos tres índices para cada unidad o proceso de gestión de una organización, por colectivos relativamente homogéneos, se pueden detectarse de forma rápida los posibles aspectos problemáticos.

Discusión

En el presente estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral del talento humano en el Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación, se han identificado elementos clave que influyen en la percepción del ambiente laboral por parte de los empleados. Los resultados obtenidos, a través del análisis de las variables de clima laboral y satisfacción laboral, coinciden en muchos aspectos con estudios previos realizados en el ámbito de las organizaciones públicas y privadas.

Se observó que un ambiente de trabajo favorable contribuye significativamente a la satisfacción laboral de los empleados. En este sentido, la percepción de los colaboradores sobre su lugar de trabajo afecta directamente su motivación y compromiso, tal como lo indican los hallazgos de Coulter (2015), quien sugiere que el éxito organizacional depende de la cooperación y el trato psicológico adecuado entre los miembros de una institución. Este principio se reflejó en la investigación, ya que los empleados que reportaron una percepción positiva del clima laboral también expresaron un mayor nivel de satisfacción con sus funciones.

Es importante destacar que, al comparar los resultados con investigaciones anteriores, se encontró que las organizaciones que adoptan una cultura organizacional sólida, caracterizada por la comunicación efectiva, liderazgo participativo y reconocimiento de logros, tienden a mostrar mejores índices de satisfacción laboral. Sin embargo, el estudio también reveló áreas de mejora en la institución analizada, como la necesidad de fortalecer la comunicación interna y la claridad en las políticas de reconocimiento y recompensa.

Además, los factores intrínsecos y extrínsecos evaluados a través del Cuestionario de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction Scale) mostraron que, si bien existe un grado considerable de satisfacción entre los empleados, hay aspectos del entorno de trabajo, como la organización de las tareas y las condiciones físicas, que requieren atención. Estos resultados coinciden con estudios previos que señalan la importancia de estos factores en la motivación y rendimiento de los empleados (Gan & Triginé, 2012).

Por lo tanto, los hallazgos de este estudio subrayan la necesidad de implementar estrategias de intervención que mejoren tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral en el Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación. Se recomienda que la dirección de la institución adopte enfoques más inclusivos y participativos para promover un ambiente laboral saludable y satisfactorio, lo cual redundará en un mejor desempeño y, en última instancia, en el éxito de la organización.

Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos en el estudio sobre el clima y la satisfacción laboral del talento humano en el Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación, se puede concluir que el clima organizacional tiene un impacto directo y significativo en la satisfacción laboral de los empleados. Un ambiente de trabajo positivo contribuye a la motivación y el compromiso de los colaboradores, lo que se refleja en su desempeño y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La investigación también ha mostrado que existen áreas de mejora en la comunicación interna, el reconocimiento de logros y la gestión del liderazgo, aspectos que influyen en la percepción de los empleados sobre su entorno laboral. Estos hallazgos son consistentes con la literatura existente, que subraya la importancia de una cultura organizacional sólida y un liderazgo participativo para lograr niveles altos de satisfacción laboral.

Además, se ha identificado que factores como la organización del trabajo, las condiciones físicas del entorno y el equilibrio entre la vida personal y profesional son determinantes clave en el bienestar de los empleados. Aunque en general se percibe una satisfacción laboral moderada, hay

una clara necesidad de intervenir en estos aspectos para mejorar la calidad del ambiente de trabajo.

Finalmente, la investigación resalta la importancia de adoptar medidas estructuradas y continuas para mejorar el clima organizacional, con el fin de fortalecer la relación entre los empleados y la institución. De esta manera, se contribuiría a un mejor desempeño organizacional, un ambiente más colaborativo y una mayor eficiencia en los procesos educativos y administrativos.

Referencias

- Almazan, V, E. (23 de Octubre de 2019). *Concepto e importancia del Clima Laboral2.docx*. Recuperado el 18 de Abril de 2020, de Clima Laboral: es.scribd.com/doc/112656132/CONCEPTO-E-IMPORTANCIA-DEL-CLIMA-LABORAL2-docx
- Álvarez, G. F. (10 de Abril de 2014). Clima y Satisfacción Laboral del Talento Humano. *Escopus*, 45-79. Recuperado el 8 de Abril de 2020
- Arrieta, E. (13 de Diciembre de 2019). *80% de Calificación de Funcionarios Públicos Dependerá de Metas Institucionales*. (Nacionales, Editor, & 2020 República Media Group) Recuperado el 18 de Abril de 2020, de Reglamento se empezará a aplicar en 2020 para todas las dependencias estatales: <https://www.larepublica.net/noticia/80-de-calificacion-de-funcionarios-publicos-dependera-de-metas-institucionales>
- Bayona, G. (26 de Febrero de 2019). *¿Cuántos habitantes de Bogotá utilizan el transporte público? Avanza encuesta*. Recuperado el 18 de Abril de 2020, de <https://conexioncapital.co/avanza-bogota-encuesta-movilidad-2019/>
- Canto, V. (14 de Marzo de 2019). *Conceptos Básicos para una Dinsitración Estratégica y Alta Dorección*. Recuperado el 18 de Abril de 2020, de Estrategias y Habilidades Digitales VJCP: <https://estrategiasyhabilidadesdigitalesvjcp.blogspot.com/>
- CEOLEVEL. (22 de Junio de 2015). *La Teoría de Motivación - Higiene de Herzberg*. Recuperado el 10 de Abril de 2020, de Project Management: <http://www.ceolevel.com/herzberg>

- Chiang, M., Martín, M. J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Madrid-España: Universidad Pontificia de Comillas. Recuperado el 22 de Abril de 2020, de <https://www.marcialpons.es/libros/relaciones-entre-el-clima-organizacional-y-la-satisfaccion-laboral/9788484683056/>
- Chiavenato, I. (1975). *Clima organizacional*. Mexico D.F.: McGraw-Hill. Recuperado el 14 de Abril de 2020
- Coulter, R. S. (2015). *Administración* (Segunda ed.). México D.F.: Prentice Hall-Hispanoamericana. Recuperado el 7 de Abril de 2020
- Dessler, G., & Varela, R. (2009). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Editorial Prentice Hall.Pearsson. Recuperado el 15 de Abril de 2020
- Encuestas. (2020). *Estabilidad de Empleo*. Ambato-Ecuador. Recuperado el 16 de Abril de 2020, de <http://trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf>
- Excepciones. (23 de Septiembre de 2019). *Clima Organizacional*. Recuperado el 18 de Abril de 2020, de Talento Humano sin Excepciones: <https://www.barrancabermeja.gov.co/sites/default/files/.opendata/Excepciones%20Toque%20de%20Queda%20Marzo%202020.pdf>
- Fleishman, E., & Bass, A. R. (1979). *Estudio de Psicología Industrial y del Personal* (Primera ed.). México D.F.: Editorial Trillas. Recuperado el 14 de Abril de 2020, de <https://www.iberlibro.com/primer-edicion/ESTUDIOS-PSICOLOGIA-INDUSTRIAL-PERSONAL-EDWIN-FLEISHMAN/22542219278/bd>
- Forehand, G., & Gilmer, B. (1964). *Environmental variation in studies of organizational behavior* (Tercera ed.). Chicago: Psychological bulletin. Recuperado el 15 de Abril de 2020
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones* (Ediciones Díaz Santos ed.). Madrid-España. Recuperado el 8 de Abril de 2020, de <http://books.google.com.ec>

- Glick, W. H. (1985). *Conceptualizing and measuring organizational and psychological climate: Pitfalls in multilevel research*. Chicago: Academy of Management Review. Recuperado el 15 de Abril de 2020
- Gómez, P., Hernández, J., & Méndez, M. (1 de Marzo de 2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *ciencia y trabajo. SciELO Ciencia y Trabajo, Vol.16(Nº49)*. Recuperado el 17 de Abril de 2020, de https://www.scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100003
- Guillén, A, N. (10 de Agosto de 2019). *La Satisfacción Laboral*. Recuperado el 16 de Abril de 2020, de *Comportamiento Organizacional*: <https://www.monografias.com/trabajos65/satisfaccion-laboral/satisfaccion-laboral2.shtml>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. (1975). *Development of the Job Diagnostic Survey* (Vol. Vol.60). New York: Journal of Applied Psychology. Vol. Recuperado el 14 de Abril de 2020
- Herrera, A, G., & Manrique, A, F. G. (23 de Octubre de 2018). *Condiciones Laborales y Grado de Satisfacción de Profesionales de Enfermería*. Recuperado el 18 de Abril de 2020, de Anonymous K0vjl6q: <https://es.scribd.com/document/379270925/ContentServer-2>
- Herzberg, F. (15 de Agosto de 1959). *Teoría Motivacional*. Obtenido de Teoría bifactorial: <http://www.ceolevel.com/herzberg>
- Herzberg, F. I. (22 de Junio de 2015). *La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg*. Recuperado el 12 de Abril de 2020, de Ceolevel: <http://www.ceolevel.com/herzberg>
- House, R. J., & Michell, T. R. (1974). *Path goal theory of leadership*. New York: Journal of Contemporary Business. Recuperado el 14 de Abril de 2020
- Likert, R. (1961). *New patterns of management* (Octava ed., Vol. Iv). New York: McGraw-Hill. Recuperado el 17 de Abril de 2020, de https://www.researchgate.net/publication/309398244_El_clima_organizacional_como_producto_y_a_la_vez_productor_de_satisfaccion_laboral
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1978). *Motivation and organizational climate*. (Quinta ed.). Bostón: Division of Research Graduate Scholl of Business Administration . Recuperado el 14 de Abril de 2020, de

https://www.researchgate.net/publication/309398244_El_clima_organizacional_como_producto_y_a_la_vez_productor_de_satisfaccion_laboral

Litwin, Stringer, Halpin y Crofts. (1994). *Organizational climate*. New York: Simon & Schuster. Recuperado el 15 de Abril de 2020

Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe*, 26,5-15. Recuperado el 16 de Abril de 2020

Méndez, C. (2009). *Clima organizacional en Colombia*. Bogota-Colombia: ed. Bogotá D.C.: Centro Editorial Rosaria, 2006. Recuperado el 16 de Abril de 2020

Naylon. (1976). *El clima como un proceso descriptivo* (Vol. II). México D.F.: Paraninfo S.A. Recuperado el 14 de Abril de 2020

Ortiz, V, L. E., & Miranda, L, X. C. (2015). *La Motivación en el Desempeño de los Colaboradpres del Distrito 18D06 Cevallos a Tosaleo-Edducación del cantón Quero, provincia de Tungurahua*. Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación-Carrera de Psicología Industrial, Ambato-Ecuador. Recuperado el 18 de Abril de 2020, de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17812/1/1%20ORTIZ%20VASCO%20LISSETTE%20ESTEFAN%c3%8da.pdf>

Payne, R., & Pugh, D. S. (1976). *Organizational structure and climate*. Chicago: Rand McNally. Recuperado el 15 de Abril de 2020

Peiró, J. M. (2004). *El Sistema de Trabajo y sus Implicaciones para la Prevención de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Tesis doctoral, Univ Psychol, México D.F. Recuperado el 17 de Abril de 2020, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100003

Prieto, H, J. E. (2014). *Gerencia del Servicio* (Tercera Edición ed.). Bogotá-Colombia: Ediciones ECOE. Recuperado el 15 de Abril de 2020

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. EUA: Editorial Prentice Hall. Recuperado el 14 de Abril de 2020



Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Editorial Pearson Educación.

Rodríguez, P, G. K., García, M, J. M., & Velásquez, V, M. L. (2015). *Diagnostico del Clia Laboral admisirativo en el GADM-Tosagua-Calceta*. Tesis Pregrado en Ingeniería Comercial, Calceta-Ecuador. Recuperado el 9 de Abril de 2020, de <http://www.dspace.uce.edu>

Rosero, C. H. (2020). *Fre*. Universidad Técnica de Ambato, Administración de Empresas, Ambato-Ecuador. Recuperado el 18 de Abril de 2020, de <https://es.scribd.com/document/350691786/Cuestionario-de-Escala-General-de-Satisfaccion-Laboral>