









Research Article

Clima laboral y su incidencia en el desempeño docente del ISTB, 2024

Work environment and its impact on teaching performance at ISTB, 2024

 Campos-Tufiño, Marlene ¹
 <https://orcid.org/0000-0002-7831-7126>
 marlenecampos@bet-el.edu.ec
 Ecuador, La Concordia, Instituto Superior Tecnológico Bet-el

 Nevárez-García, José Bernardo ²
 <https://orcid.org/0000-0003-4030-9347>
 josenevarez@bet-el.edu.ec
 Ecuador, La Concordia, Instituto Superior Tecnológico Bet-el

 Prado-Chinga, Alberto Efraín ³
 <https://orcid.org/0000-0002-3723-0729>
 alberto.prado@uasb.edu.ec
 Ecuador, La Concordia, Instituto Superior Tecnológico Bet-el

Autor de correspondencia ¹

 DOI / URL: <https://doi.org/10.69484/rcz/v4/n2/116>

Resumen: En la actualidad, más allá de la fundamentación teórica del clima laboral, desde luego siempre necesaria, es importante desarrollar un componente práctico que posibilite realizar un diagnóstico de la organización y determinar las características de su ambiente laboral para que puedan modificarse sea por decisiones, acciones, procesos, y/o actitudes promovidas desde los más altos niveles de la organización e influir de manera positiva, específicamente en el desempeño de sus colaboradores y de la empresa en general. Por tanto, el objetivo del presente trabajo fue analizar el clima laboral y su incidencia en el desempeño docente del ISTB año 2024, para lo cual desde un enfoque cualitativo se analizó el constructo clima organizacional y el cuantitativo permitió la cuantificación de la variable desempeño docente. En ese sentido, se realizó una investigación aplicada, exploratoria, descriptiva y de campo con un tipo de muestreo intencional y la aplicación de cuestionarios y fichas de observación. Los resultados obtenidos reflejan que el ambiente laboral tiene repercusiones en el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Bet-el.

Palabras clave: clima laboral, desempeño docente, diagnóstico



Check for updates

Recibido: 20/Mar/2025
Aceptado: 09/Abr/2025
Publicado: 31/May/2025

Cita: Campos-Tufiño, M., Nevárez-García, J. B., & Prado-Chinga, A. E. (2025). Clima laboral y su incidencia en el desempeño docente del ISTB, 2024. *Revista Científica Zambos*, 4(2), 227-239.

<https://doi.org/10.69484/rcz/v4/n2/116>

Ecuador, Santo Domingo, La Concordia
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas – Sede Santo Domingo
Revista Científica Zambos (RCZ)
<https://revistaczambos.utelvtsd.edu.ec>

Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional**.



Abstract:

Currently, beyond the theoretical basis of work climate, which is always necessary, it is important to develop a practical component that enables the diagnosis of the organization and determines the characteristics of its work environment so that they can be modified through decisions, actions, processes, and/or attitudes promoted from the highest levels of the organization and positively influence the performance of its employees and the company in general. Therefore, the objective of this study was to analyze the work environment and its impact on teaching performance at ISTB in 2024. To this end, a qualitative approach was used to analyze the organizational environment construct, while a quantitative approach was used to quantify the teaching performance variable. In this regard, applied, exploratory, descriptive, and field research was conducted using intentional sampling and the application of questionnaires and observation forms. The results obtained reflect that the work environment has an impact on the teaching performance of the Bet-el Higher Technological Institute.

Keywords: work environment, teaching performance, diagnosis

1. Introducción

El clima laboral es un aspecto importante que genera algunos beneficios. Su estudio se ha desarrollado desde hace varios años, según Uribe (2015) las investigaciones sobre este aspecto han sido de amplio interés desde los 50s porque constituye una variable que impacta en el comportamiento de los trabajadores, diferenciándose de una organización a otra e incluso de una sección a otra dentro de una misma empresa, lo cual ha intensificado su importancia para ser evaluada por todo tipo de organizaciones y dependencias gubernamentales con distintos fines; así como también se han generado múltiples investigaciones en cuanto a su definición, etapas, instrumentos y escalas de medición.

Por otro lado, Bordas (2016) señala que los antecedentes teóricos para el estudio del clima organizacional comienzan a desarrollarse con los trabajos de con un grupo de niños en un campamento de verano, donde determinaron que el clima percibido por el individuo influye en su conducta. Posteriormente, se publicaron un estudio en cuatro departamentos de una empresa en donde analizaron la influencia de la participación de los empleados en la toma de decisiones, y concluyeron que la ausencia o poca participación de éstos, ocasionaba una disminución en la lealtad, interés y compromiso con el trabajo.

En ese sentido, en la literatura existe un amplio repositorio teórico y metodológico para definir y conceptualizar el concepto de ambiente laboral sin lograr criterios unánimes, constituyéndose en un indicador altamente dinámico, interdependiente e influyente en varios aspectos, por tanto, más allá de la fundamentación teórica es necesario que este diagnóstico se realice de manera continua y permanente y que cuente con la participación de todos los miembros de la organización como una estrategia de

integración del personal para que todos se sientan comprometidos con los procesos de mejoramiento continuo institucional.

El Instituto Superior Tecnológico Bet-el es una institución sin fines de lucro en donde por su naturaleza y fines, en determinados momentos su clima laboral puede tornarse cansado, improductivo y desmotivante para atender a toda la comunidad educativa, volviendo necesario identificar información válida y confiable sobre las percepciones que actualmente poseen los colaboradores en relación con las diferentes características relevantes del ambiente laboral y apoyar a su desempeño docente.

Con lo anteriormente expuesto se plantea el siguiente problema de investigación ¿Qué factores del clima laboral intervienen en el desempeño docente del ISTB, año 2024? Por lo tanto, el propósito del estudio es impulsar las capacidades de los docentes mediante un adecuado clima laboral.

Las respuestas a las percepciones acerca del ambiente laboral originan una variedad de aspectos que abarcan factores de liderazgo y prácticas de dirección, inclusive relaciones de dependencia, promociones y remuneraciones; por lo tanto, al analizar el clima organizacional se podrá medir este nivel de percepción.

La relevancia de este trabajo es que con los resultados que se obtengan se podrá contribuir a mejorar el desempeño docente en el ISTB; su desarrollo permitirá plantear estrategias para resolver el problema de investigación planteado, lo cual generará información útil para la toma de decisiones válidas y confiables (Sotelo & Figueroa, 2017).

La información, sus resultados y metodología será útil para elaborar el Plan de fortalecimiento del ambiente institucional del ISTB, por lo que los beneficios que se esperan de la investigación será contribuir de manera práctica y con valor teórico y empírico al cumplimiento de uno de los objetivos estratégicos del PEDI 2023-2027, contribuyendo metodológicamente y aportando al desarrollo del conocimiento científico del ISTB.

Objetivo General:

Analizar el clima laboral y su incidencia en el desempeño docente del ISTB año 2024

Objetivos Específicos:

- Identificar las percepciones que actualmente poseen los docentes del ISTB en relación con las características relevantes del ambiente laboral.
- Diagnosticar el ambiente laboral con base en un análisis de fortalezas y debilidades proponiendo un curso de acción para las dimensiones percibidas desfavorablemente.
- Determinar el nivel de incidencia del clima laboral en el desempeño docente del ISTB.

2. Metodología

Para analizar el clima laboral y su incidencia en el desempeño docente del ISTB, año 2024, se utilizó el enfoque cualitativo para el análisis de las dimensiones del constructo clima laboral y el cuantitativo para la cuantificación de los indicadores de las variables del desempeño docente. Se aplicó el diseño de investigación exploratoria y de campo que permitió hacer el diagnóstico de modo contingente y flexible en situaciones concretas a problemas específicos, en este caso se realizó el diagnóstico a una población total de 16 docentes del ISTB.

De igual manera, se utilizó la técnica de la encuesta a la población total mediante el instrumento del cuestionario de evaluación de desempeño docente. También se utilizó la ficha de observación, que se aplicó en forma aleatoria. El uso de estos dos instrumentos de recopilación de información permitió confrontar distintas percepciones (López Pérez, 2021).

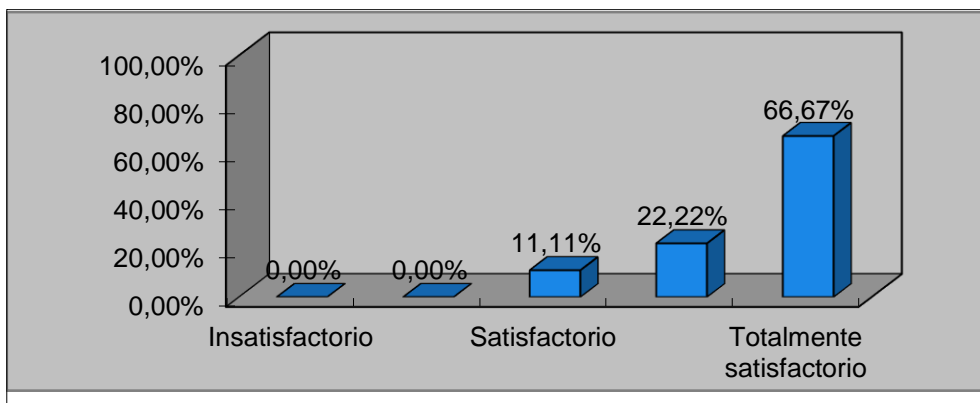
La encuesta se presentó en forma escrita, estándar y anónima a la totalidad de la población. Estuvo conformada por los componentes de evaluación docente, autoevaluación, coevaluación de pares académicos, coevaluación de directivos y la heteroevaluación que la realizaron los estudiantes. Los cuestionarios fueron, diseñados de conformidad al reglamento de evaluación docente de la institución y las normativas de educación superior. La escala con la que se midió cada indicador es la escala de Likert. Por otro lado, la ficha de observación se la aplicó en una sola sesión. A conveniencia de los investigadores se determinaron las fechas y horas que aplicó el proceso (Romero-Reyes & Paladines-Torres, 2024)

La población total fue de 16 docentes del ISTB. El tipo de muestreo fue intencional donde se seleccionó a la totalidad de la población. Como técnica de análisis de datos se consideró el análisis estadístico de los datos obtenidos.

3. Resultados

Los resultados obtenidos reflejan que el clima laboral tiene repercusiones en el desempeño docente del ISTB. Las respuestas a las percepciones acerca del clima laboral originan una variedad de aspectos con respecto al compromiso con la institución, donde el 66,67% del total de los 16 docentes lo consideran totalmente satisfactorio.

Figura 1.
Compromiso con la institución



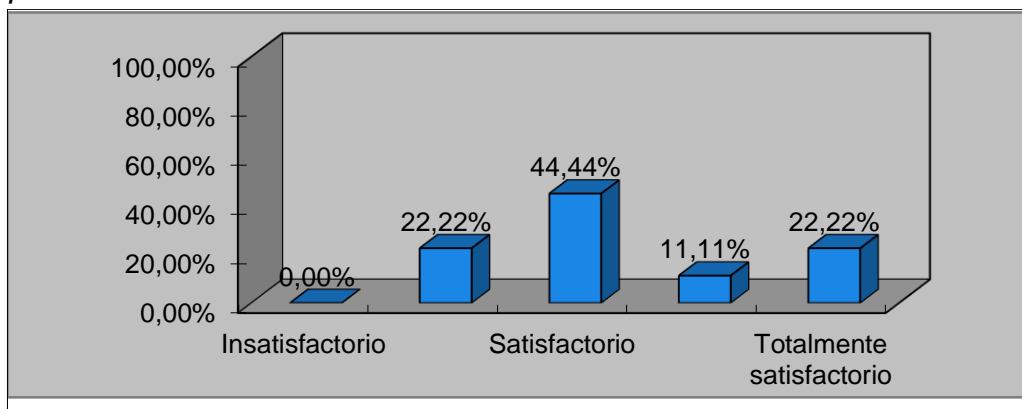
Nota: Autores (2025).

Lo anterior, refleja aspectos que abarcan factores como la motivación en el trabajo en donde se observa que el 100% de los docentes se encuentran totalmente satisfechos con sus labores realizadas.

En cuanto al liderazgo y prácticas de dirección, el 44,44% de los docentes se encuentran satisfechos con el estilo de liderazgo de su inmediato superior quien los motiva a la realización de actividades en equipo, además consideran que siempre tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y opiniones en base a la manera de llevar a cabo las funciones académicas.

De igual manera, el 22,22% considera estar totalmente satisfechos con las formas de compensación empleadas y el 22,22% consideran satisfactoria la participación del talento humano. En ese sentido, se debe contribuir a mejorar el liderazgo en el desempeño docente.

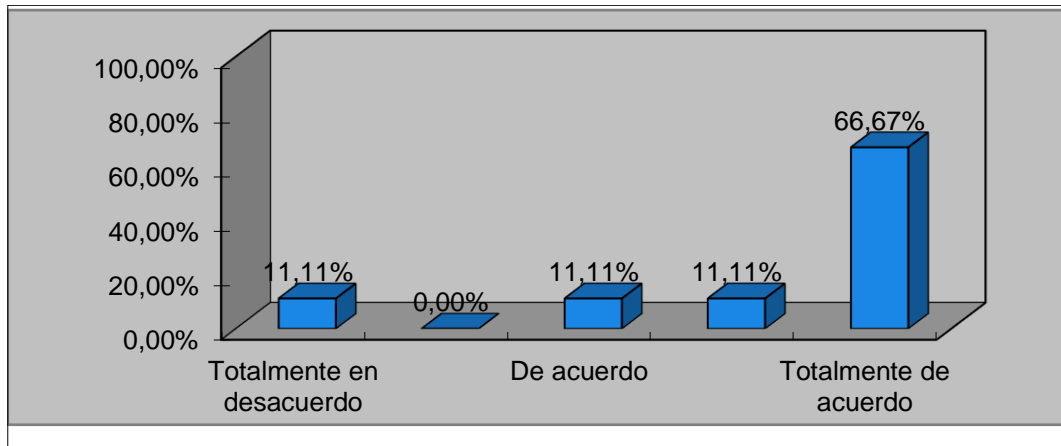
Figura 2.
Participación del talento humano



Nota: Autores (2025).

En cuanto a la comunicación, el 66,67% del personal docente considera estar totalmente de acuerdo con que se deben mejorar los procesos y protocolos de comunicación, y adoptar un estilo de comunicación adecuado en función de un mayor desarrollo profesional.

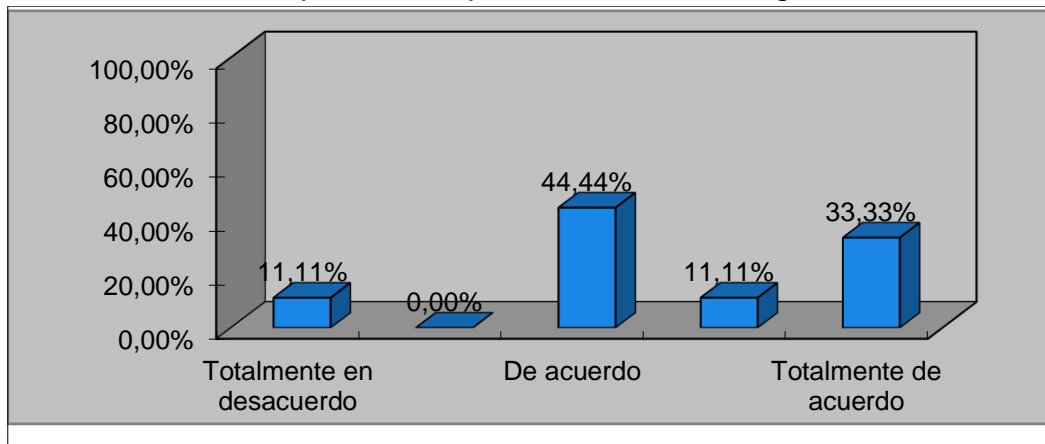
Figura 3.
Comunicación.



Nota: Autores (2025).

De igual manera, el 44, 44% del personal docente se encuentra de acuerdo en que se debe mejorar los canales de comunicación para el cumplimiento de las metas organizacionales.

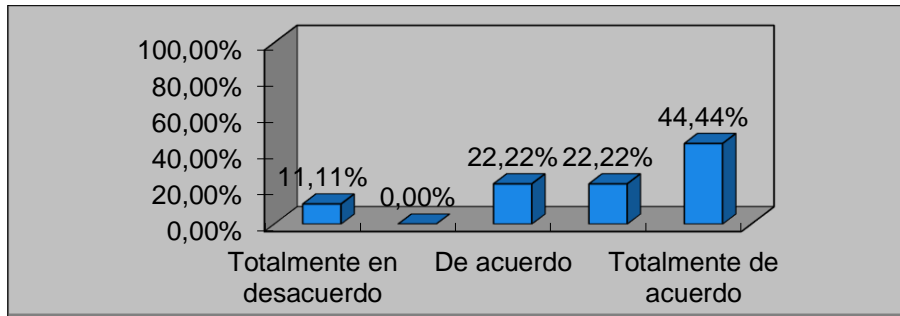
Figura 4.
Canales de comunicación para el cumplimiento de metas organizacionales.



Nota: Autores (2025).

En ese sentido, el 33,33% consideran que los planteamientos de objetivos claros permitirán mejorar los procesos y protocolos de comunicación, y adoptar un estilo de comunicación adecuados en función del desarrollo profesional. De igual manera el 11,11% consideran estar totalmente de acuerdo con los medios y vías de comunicación empleados para el desarrollo de las actividades entre compañeros de trabajo en la institución. Su desarrollo permitirá plantear estrategias de formación o capacitación laboral, ya que el 100% del personal docente consideran estar totalmente de acuerdo en cuanto a su formación y capacitación laboral, de igual manera con las condiciones laborales.

Figura 5.
Herramientas y equipamiento.

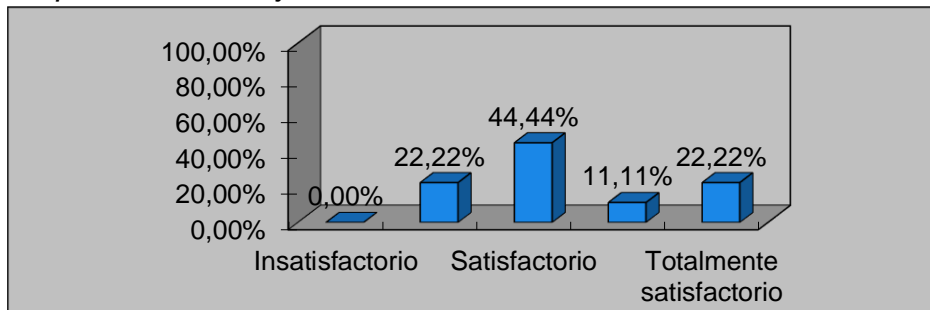


Nota: Autores (2025).

Con respecto a las herramientas y equipamientos el 44,44% están totalmente de acuerdo con que éstas facilitan el desarrollo de sus actividades.

Con relación a la salud y seguridad ocupacional, el 22,22% considera estar satisfecho con la salud y seguridad ocupacional, lo que pudiera deberse a factores como la iluminación ventilación, espacios, ruidos, etc.

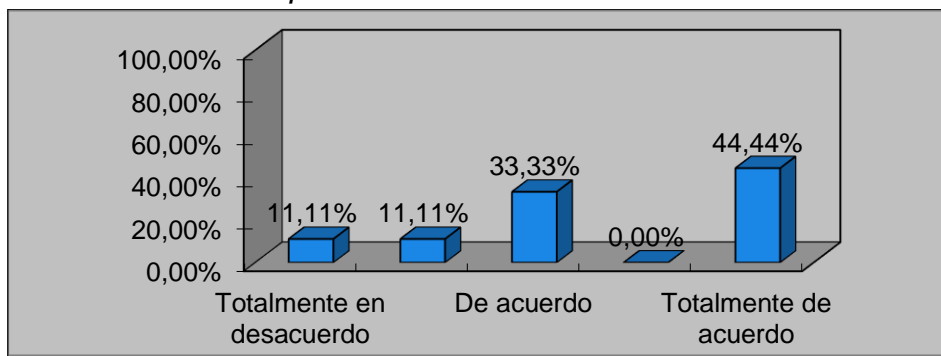
Figura 6.
Condiciones puesto de trabajo



Nota: Autores (2025).

Los resultados obtenidos también reflejan, con respecto a las condiciones del puesto de trabajo, que el 44,44% se encuentra satisfecho.

Figura 7.
Oportunidades de desarrollo profesional



Nota: Autores (2025).

Finalmente, el 44,44% del personal docente del ISTB se encuentra totalmente de acuerdo en que se debe mejorar las oportunidades de desarrollo profesional, generando información útil para la toma de decisiones válidas y confiables.

Con respecto a los resultados de la ficha de observación, se pudo constatar que existe una adecuada organización y capacitación del personal docente para su desarrollo profesional. Con relación al tipo de liderazgo se evidencia un liderazgo formativo con una adecuada comunicación para la resolución de conflictos que se presentan de manera ocasional en la institución.

De igual manera, se percibe que existe un buen ambiente laboral y la mayoría del talento humano se encuentra satisfecho laboralmente debido a las oportunidades de continuar trabajando para el ISTB. Por otro lado, la toma de decisiones es en el nivel jerárquico acertado y es clara la transmisión de metas organizacionales en el departamento.

4. Discusión

Los resultados obtenidos concuerdan con Barboza y otros (2021) quienes señalan que el clima laboral es un factor importante que influye en la satisfacción y el desempeño de los trabajadores en cuanto a las dimensiones de productividad, desarrollo profesional y liderazgo como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 1:

Variables, dimensiones, indicadores técnica de la encuesta

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Valores obtenidos
Clima laboral	Barboza y otros (2021) señalan que el clima laboral es un factor importante que influye en la satisfacción y el desempeño de los trabajadores	Productividad	Compromiso	Totalmente satisfactorio 66,67%
			Motivación	Totalmente satisfactorio 100%
		Desarrollo Profesional	Capacitación	Totalmente satisfactorio 100%
			Comunicación	Totalmente satisfactorio 66,67%
			Participación	Satisfactorio 44,44%
Salud y seguridad	Satisfactorio 44,44%			

			Compensación	Totalmente satisfactorio 100%
			Bienestar	Totalmente satisfactorio 100%
			Relación Laboral	Totalmente satisfactorio 100%
		Liderazgo	Pensamiento Crítico	Satisfactorio 44,44%
			Resolución de Conflictos	Totalmente satisfactorio 100%
Desempeño docente	Ccoto (2023) en su estudio concluye que es uno de los factores clave que contribuyen a la calidad educativa, asociado a la idoneidad profesional, construcción de conocimientos, formación y especialización permanente.	Idoneidad profesional	Docencia	Totalmente satisfactorio 98,26%
			Investigación	Totalmente satisfactorio 95,76%
			Vinculación	Totalmente satisfactorio 95,42%
			Gestión	Totalmente satisfactorio 97,64%
		Construcción de conocimientos	Oportunidades	Satisfactorio 44,44%
			Formación y especialización	Totalmente de acuerdo 44,44%

Nota: Autores (2025).

Por otro lado, con respecto a la variable desempeño docente Ccoto (2023) concluye que ésta es uno de los factores clave que contribuyen a la calidad educativa, asociado a la idoneidad profesional, construcción de conocimientos, formación y especialización permanente.

Los resultados concuerdan con Alcivar (2021) quienes consideran que éstos factores son considerados relevantes en cualquier tipo de organización y las estructuras del sistema organizacional porque dan lugar a un determinado clima de trabajo con características propias, relativamente permanentes en el tiempo, lo cual es percibido directa o indirectamente por sus colaboradores y que induce y/o tiene repercusiones en determinados comportamientos.

De igual manera, Hernández (2020) considera que éstas variables impactan en el comportamiento de los trabajadores, diferenciándose de una organización a otra e incluso de una sección a otra dentro de una misma empresa, lo cual ha intensificado su importancia para ser evaluada por todo tipo de organizaciones y dependencias gubernamentales con distintos fines; así como también se han generado múltiples investigaciones en cuanto a su definición, etapas, instrumentos y escalas de medición; por lo que en este estudio se ha evaluado el desempeño docente conforme los indicadores establecidos en las normativas de las instituciones de educación superior.

Por otro lado, Bordas (2016) consideran que el clima percibido por el individuo influye en su conducta, donde la ausencia o poca participación de éste, ocasiona una disminución en la lealtad, interés y compromiso con el trabajo. De esta manera, los resultados obtenidos, concuerdan esta aseveración, observándose una mayor necesidad de compromiso y comunicación.

Bernal et al., (2020) señalan que el clima laboral es un indicador altamente dinámico, interdependiente e influyente en varios aspectos como los factores de liderazgo, prácticas de dirección, estilos de supervisión, calidad y productividad, satisfacción laboral, entre otros relacionados con el sistema formal y la estructura de la gestión administrativa, donde se observa que los resultados obtenidos lo encuentran satisfactorio con relación con el liderazgo.

Los resultados concuerdan con Olaz & Ortiz (2022), quienes determinan que para que las características del ambiente laboral puedan modificarse sea por decisiones, acciones, procesos, y/o actitudes promovidas desde los más altos niveles de la organización se debe influir de manera positiva, específicamente en el desempeño de sus colaboradores y de la empresa en general.

De igual manera, Esquivel et al., (2020) determinan que el clima laboral en una organización tiene relevancia porque un ambiente de compañerismo con principios y valores incide en el buen desempeño organizacional; por tanto, lo adecuado es que este diagnóstico se realice de manera continua y permanente y que cuente con la participación de todos los miembros de la organización como una estrategia de integración del personal para que todos se sientan comprometidos con los procesos de mejoramiento continuo institucional. Por lo tanto, el clima o ambiente laboral es un concepto en el cual su evaluación y análisis se considera un aspecto fundamental en los procesos de mejoramiento continuo de cualquier tipo de organización o empresa. (Beltran & Téllez, 2018)

De acuerdo con Pazmay & Rojas (2020) el clima laboral es uno de los conceptos determinantes para mejorar el desempeño laboral de las organizaciones por su incidencia en la productividad. Se basa en un conjunto de creencias y valores que se concretan a partir de las experiencias vivenciales en el trabajo que es subjetiva para cada uno de los trabajadores de una empresa, por tanto, puede ser favorable o desfavorable de acuerdo con su percepción (Hualcas, 2021), lo que significa un

importante elemento de análisis para el cumplimiento de los objetivos organizacionales relacionados con niveles satisfactorios de productividad.

Finalmente, Barboza y otros (2021) señalan que el clima laboral es un factor importante que influye en la satisfacción y el desempeño de los trabajadores. De igual manera, Rosiles y otros (2020) señalan que el clima laboral es una variable que se relaciona con el bienestar de las personas, su calidad de vida en el trabajo y por ende esto afecta o beneficia a su productividad y desempeño favoreciendo el éxito en la gestión organizacional. En ese sentido, conseguir un clima laboral positivo se convierte en uno de los retos importantes que una organización debe superar con el fin de lograr altos niveles de desempeño, productividad y dinamismo. (López & Castiblanco, 2021)

5. Conclusiones

Existe una incidencia significativa entre el clima laboral y el desempeño docente del ISTB año 2024 porque impacta en las dimensiones de productividad, desarrollo profesional, liderazgo, idoneidad profesional y construcción de conocimientos, lo cual implica trabajar en el desarrollo de mayor compromiso, comunicación, participación, salud y seguridad, desarrollo del pensamiento crítico de los colaboradores, crear mayores oportunidades de construcción de conocimientos, formación y especialización permanente.

Se identificaron que también las percepciones que actualmente poseen los docentes del ISTB en relación con las características relevantes del ambiente laboral tienen repercusiones en determinados comportamientos en la toma de decisiones y se concluye que la ausencia o poca participación de éstos ocasiona una disminución en el compromiso con el trabajo.

El diagnóstico del ambiente laboral con base en el análisis de fortalezas y debilidades del ISTB permitió determinar un curso de acción práctico que contará con la participación de todos los miembros de la organización como una estrategia de integración del personal para que todos se sientan comprometidos con los procesos de mejoramiento continuo institucional.

Finalmente, se concluye que el nivel de incidencia del clima laboral en el desempeño docente del ISTB es altamente positivo que genera información válida y confiable, sin embargo mantener esta situación se convierte en uno de los retos importantes a conseguir con el fin de lograr altos niveles de desempeño, productividad y dinamismo en la organización.

Referencias Bibliográficas

- Alcivar Soria, E. E. (2021). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de los docentes universitarios: un estudio exploratorio. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(4), 28–42. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n4/40>
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Multidisciplinaria Pakamuros*, 1(IX), 92-101. <https://doi.org/10.37787/44emyj64>
- Beltran, D., & Téllez, G. (2020). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia de Tundama, Boyacá (Colombia). *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(1), 48-74. <https://www.redalyc.org/journal/4076/407658420005/html/>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Espacios*, 41(22), 213-227. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/20412214.html>
- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Ccoto Tacusi, T. F. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(29), 1361–1373. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>
- Esquivel, J., Martínez, G., & Silva, F. (2020). Clima Organizacional. ASpectos básicos de su origen y definición. *Ciencias de la Documentación*, VI(2), 67-77. <https://www.cienciasdeladocumentacion.cl/index.php/csdoc/article/view/146>
- Hernández, N. (2020). Ambiente Laboral: Implicaciones para la salud mental. *Salud y Conducta Humana*, VII(1), 114-119. https://www.researchgate.net/profile/Nicole-Hernandez-Santiago/publication/351194779_Ambiente_laboral_Implicaciones_para_la_salud_mental/Work_enviroment_Implications_for_mental_health/links/608b20ee_a6fdccaebdf8c348/Ambiente-laboral-Implicaciones-para-la-salud-mental-Work-enviroment-Implications-for-mental-health.pdf
- Hualcas Aguirre, M. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 17(4), 91-103. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068>
- López Pérez, P. J. (2021). Determinación de los factores que perjudican el clima laboral en el sector de las Pymes, Cantón la Concordia. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(3), 27–39. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n3/35>

- López, N., & Castiblanco, K. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones S.A.A. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 79-91. <https://rches.udem.cl/wp-content/uploads/sites/8/2022/01/revista-chilena-economia-y-sociedad-vol15-n1-2021-Lopez-Castiblanco.pdf>
- Olaz, A., & Ortiz, P. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral. Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. ESIC Editorial. <https://www.esic.edu/sites/default/files/2022-03/978-84-18944-49-9%20Como%20lograr%20un%20buen%20clima%20laboral.pdf>
- 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>
- Romero-Reyes, H. D., & Paladines-Torres, L. K. (2024). Análisis Comparativo entre Instrumentos de Evaluación de Clima Laboral y la Evaluación ECLO. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(2), 197–213. <https://doi.org/10.55813/gaeal/jessr/v4/n2/107>
- Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M., & Ramírez, C. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 86, 86-102. <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/cesramirez.pdf>
- Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo educativo*, 8(15), 582-609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Uribe, J. (2015). *Trabajo, salud y factores psicosociales*. El Manual Moderno, S.A. de C.V. <https://books.google.com.ec/books?id=UuYhCQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>