

# EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE COLABORADORES DE INSTITUCIONES FINANCIERAS DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO

## *THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS INFLUENCE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF FINANCIAL INSTITUTIONS IN THE CITY OF PORTOVIEJO*

Isabel Mirian Gutiérrez García <sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Estudiante de la Maestría Académica con Trayectoria Profesional en Administración de Empresas. Ingeniera Comercial. Facultad de Posgrado. Universidad Técnica de Manabí. Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-0504-5918>. Correo: [igutierrez5724@utm.edu.ec](mailto:igutierrez5724@utm.edu.ec)

Juan Manuel Gómez Mieles <sup>2</sup>

<sup>2</sup> Magister en Administración de Empresas. Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Universidad Técnica de Manabí. Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1700-0926>. Correo: [manuel.gomez@utm.edu.ec](mailto:manuel.gomez@utm.edu.ec)

\* Autor para correspondencia: [igutierrez5724@utm.edu.ec](mailto:igutierrez5724@utm.edu.ec)

### Resumen

El gestionar y mantener un buen clima organizacional es importante para causar incidencia en la eficiencia y eficacia del desempeño laboral, fomentando un trabajo productivo y saludable. Este trabajo tuvo como objetivo general analizar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de colaboradores de instituciones financieras de la ciudad de Portoviejo. La metodología aplicada es de tipo cuantitativa, descriptiva y de diseño no experimental. La muestra obtenida son 351 colaboradores escogidos aleatoriamente de las diferentes instituciones financieras, quienes participaron en el proceso de análisis. Como resultado principal, este artículo reveló que el influye en el desempeño de los empleados, con una correlación significativa del 75%. Por lo tanto, el 25% restante sugiere la necesidad de investigar otros factores que afectan al desenvolvimiento y desempeño laboral, habiendo un sinnúmero de aspectos, como la carga laboral, el estrés, el nivel de remuneración, entre otros, que va a depender del caso particular de cada empresa para alcanzar sus objetivos.

**Palabras clave:** clima; organización; trabajo; desempeño; productividad

## Abstract

*Managing and maintaining a good organizational climate is important to impact the efficiency and effectiveness of work performance, promoting productive and healthy work. The general objective of this work was to analyze the organizational climate and its influence on the performance of employees of financial institutions in the city of Portoviejo. The methodology applied is quantitative, descriptive and non-experimental in design. The sample obtained is 351 collaborators chosen randomly from different financial institutions, who participated in the analysis process. As a main result, this article revealed that influences the performance of employees, with a significant correlation of 75%. Therefore, the remaining 25% suggest the need to investigate other factors that affect job development and performance, with countless aspects, such as workload, stress, level of remuneration, among others, which will depend on the particular case of each company to achieve its objectives.*

**Keywords:** *climate; organization; work; performance; productivity*

**Fecha de recibido:** 28/07/2024

**Fecha de aceptado:** 25/09/2024

**Fecha de publicado:** 27/09/2024

## Introducción

Las organizaciones, sin importar a que segmento de la economía pertenezcan o cual sea su tamaño, se encuentran en la búsqueda continua de la rentabilidad, productividad y prestigio, de manera que existe un sin número de estudios relacionados a la investigación de una gestión eficiente y eficaz, entre ellos se encuentra el clima organizacional y el desempeño de la misma.

Flores y Delgado (2022), señalan que el clima organizacional es esencial en cualquier empresa, ya que refleja el grado de interacción existente entre sus empleados, de manera que, si éste es positivo, provoca un ambiente armónico, y, por el contrario, si es negativo, puede conllevar a problemáticas que se ven reflejadas en gastos adicionales, conflictos internos, pérdidas o resultados negativos para la empresa, entre otros, lo que directamente influye en el cumplimiento de metas y objetivos empresariales.

Así mismo, Paredes y Quiroz (2021), afirman que el ambiente laboral sea bueno o malo influye en el comportamiento, rendimiento, motivación y productividad de los colaboradores.

Es importante recalcar que un clima organizacional adecuado, ocurre cuando los trabajadores realizan sus funciones y actividades sin perjudicar a los demás; es decir, sin dejar de ser conscientes y tomando en consideración las ideas y opiniones de sus compañeros, buscando obtener la mejor solución o realizando las mejores elecciones y toma de decisiones que les permitan cumplir con los objetivos y metas de la organización.

Anteriormente, el brindar beneficios, bonificaciones, incentivos y salarios competitivos eran suficientes para tener personal calificado y lograr así su fidelidad dentro de la empresa, sin embargo en la actualidad; estos

son factores para tratar de conseguir personal competitivo, pero no necesariamente comprometidos y leales; es por ello que las empresas necesitan mejorar sus tácticas y ofrecer un clima laboral adecuado entre todo el personal, así como brindar un ambiente flexible que permita incrementar la productividad y la consecución de las metas esperadas (Paredes *et al.*, 2021).

Pashanasi *et al.* (2021), mencionan que de acuerdo al clima organizacional que posea una empresa, éste va a influir en el momento de desarrollar actividades que requieran del trabajo en equipo, las cuales se relacionan directamente con la eficiencia y el cumplimiento de las metas, generando un mayor rendimiento y desempeño laboral; es decir que para conseguir estos ideales, es muy relevante la aplicación de características tales como el liderazgo, la motivación, las relaciones interpersonales y el compromiso laboral.

Por otro lado, Paredes y Quiroz (2021), indican que el desempeño laboral se mide en base al rendimiento del colaborador, al momento de cumplir con sus actividades y responsabilidades asignadas. Además, que éste también se relaciona con las capacidades, lineamientos, actitudes y comportamientos del personal frente al desarrollo de nuevas ideas y estrategias que sugiera la empresa.

El desempeño laboral está diferenciado por varios aspectos como son las habilidades, destrezas, capacidades y necesidades de cada persona, que a su vez influyen en su comportamiento y desenvolvimiento de sus funciones laborales (González García & Vilchez Pirela, 2021).

De manera que Soledispa *et al.* (2022), indica que cuando se habla de desempeño laboral se hace referencia a la calidad de los servicios o del trabajo que ejecuta el colaborador en las funciones designadas por la empresa, en donde se demuestran sus competencias profesionales y hasta interpersonales, que influyen en las metas organizacionales.

El gestionar y mantener un clima organizacional es importante para causar incidencias positivas en lo que respecta a la eficiencia y eficacia del desempeño laboral, fomentando un trabajo productivo y saludable.

Este trabajo tuvo como objetivo general analizar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de colaboradores de instituciones financieras de la ciudad de Portoviejo.

Al ser empresas dedicadas a brindar servicios y productos financieros al público y en un mercado tan competitivo; de su desempeño laboral, va a depender en gran parte la captación y atracción de clientes, de manera que se quiere conocer cómo es su clima laboral y como éste influye en las actividades diarias para la consecución final de los objetivos institucionales.

## Materiales y métodos

El método de esta investigación es descriptivo ya que permite conocer y detallar los sucesos respecto a las variables de estudio como el clima organizacional y el desempeño laboral; de tal manera que éstos dos factores se relacionan directamente para alcanzar las metas de las instituciones.

La investigación aplicada es de tipo cuantitativa, a causa de que se recopiló información a través de encuestas, cuyas preguntas fueron cerradas, realizando un cuestionario aleatorio, utilizando la escala de Likert a los colaboradores de las instituciones financieras de Portoviejo. Se empleó también un enfoque descriptivo que

permitió analizar y comprender el tema estudiado, así como un diseño no experimental, realizando un análisis de los resultados y conclusiones pertinentes.

La investigación no experimental según Hernández y Mendoza (2018), estudia situaciones ya existentes no provocadas intencionalmente por el investigador, así como no existe manipulación de variables, sino que se relata los hechos tal y como éstos sucedieron.

Se realizó una investigación bibliográfica a través de un análisis documental empleando la revisión de diferentes fuentes teóricas que se enfocaron en obtener datos relevantes para el conocimiento del tema de estudio.

En la ciudad de Portoviejo existen bancos públicos, privados, cooperativas y mutualistas que conforman el sistema financiero de la ciudad. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC,2022), en el sector financiero trabajan alrededor de 4000 mil personas, de manera que se empleó la siguiente fórmula estadística, para poder determinar cuál es la muestra.

### Muestra

Para la extracción de la muestra se aplica la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2(N - 1) + Z^2 + Z^2 * p * q}$$

### Donde:

N = Total de la población o universo.

Z= 1,96 al cuadrado (si la confianza es del 95%).

p = probabilidad de ocurrencia del evento (en este caso 50% = 0,50).

q = 1 – p probabilidad de no ocurrencia del evento (en este caso 1-0,50 = 0,50).

d = error de estimación máximo aceptado (en la investigación se usó el 5%).

$$= \frac{(4000)(1.96)^2(0.50)(0.50)}{(0.05)^2(4000 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{3841.60}{10.9579} = 351$$

$$n = 351$$

La muestra obtenida son 351 colaboradores escogidos aleatoriamente de las diferentes instituciones financieras, quienes participaron en el proceso de análisis.

El cuestionario aplicado estuvo compuesto por ocho dimensiones, estructurándose cinco, en la variable de clima organizacional como son: comunicación, autonomía, cooperación, cohesión y motivación y tres, en la variable de desempeño laboral como fueron: la productividad, eficacia y eficiencia. Las respuestas estuvieron conformadas por cinco opciones utilizando la metodología de Escala de Likert, representadas por: muy de acuerdo (5), de acuerdo (4), indiferente (3), en desacuerdo (2), muy en desacuerdo (1), de manera que los encuestados deben seleccionar una sola opción de respuesta.

A continuación, se presentan las preguntas formuladas a los colaboradores para cada variable de estudio.

**Tabla 1.** Encuesta de clima organizacional y desempeño laboral.

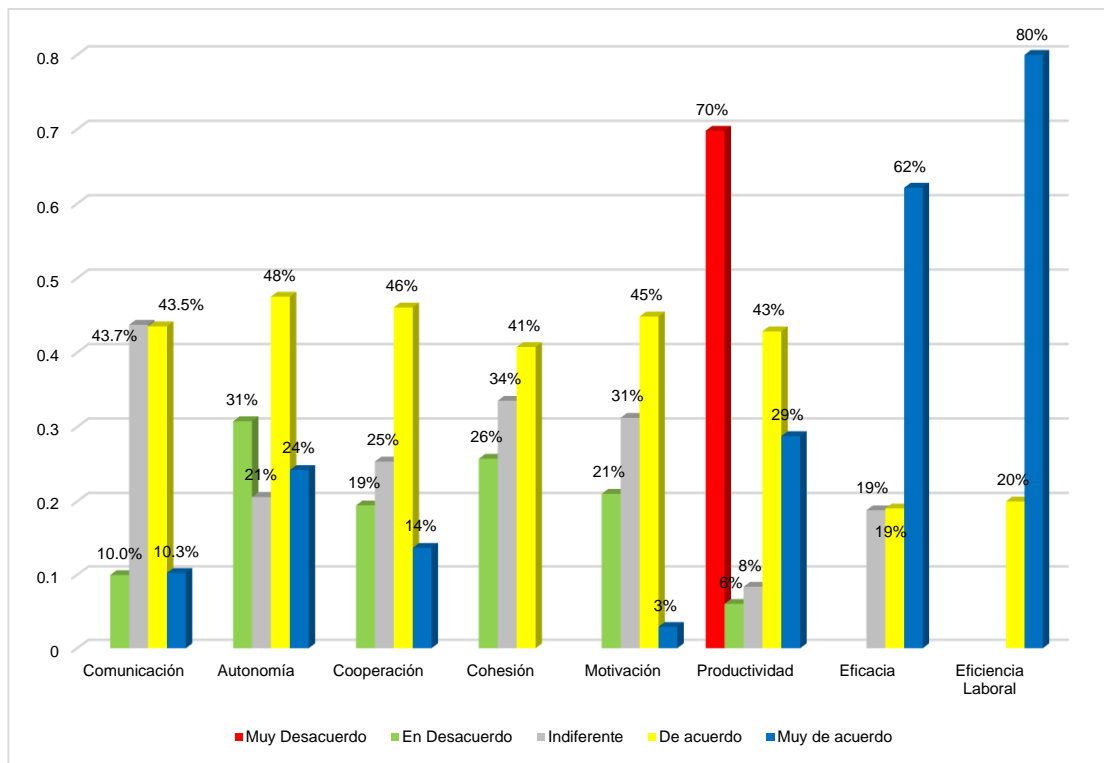
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>
<p align="center"><b>Comunicación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿En su entorno laboral, tiene una buena relación con sus compañeros?</li> <li>• ¿Existe una adecuada comunicación con el nivel gerencial?</li> <li>• ¿Los canales de comunicación actuales permiten una buena comunicación con todo el personal?</li> <li>• ¿El orden jerárquico permite una comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo?</li> </ul>	<p align="center"><b>Productividad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cumple adecuadamente con sus actividades laborales?</li> <li>• ¿Aprovecha el tiempo dentro su horario de trabajo?</li> <li>• ¿Cumple con los objetivos laborales?</li> <li>• ¿Tiene que rehacer el trabajo solicitado por su jefe o supervisor?</li> <li>• ¿La empresa brinda oportunidades de formación o capacitación en su área de trabajo?</li> </ul>
<p align="center"><b>Autonomía</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Puede cambiar o tomar decisiones en su área, actividad o procedimientos respecto a su trabajo?</li> <li>• ¿Se siente responsable por las funciones asignadas?</li> <li>• ¿El tiempo que dedica a cada una de sus funciones es suficiente para cumplir con los objetivos propuestos?</li> <li>• ¿El orden jerárquico le permite solucionar los problemas o situaciones que puedan suscitarse en su entorno laboral?</li> </ul>	<p align="center"><b>Eficacia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cumple con los tiempos designados en su actividad laboral?</li> <li>• ¿Acoge y ejecuta las órdenes de trabajo?</li> <li>• ¿Los resultados de su trabajo aportan a los objetivos de la institución?</li> <li>• ¿Podría realizar su trabajo en menos tiempo?</li> <li>• ¿Recibe sugerencias por parte de su jefe o supervisor para mejorar su trabajo?</li> <li>• ¿Mantiene reuniones de trabajo frecuentes para revisar los procedimientos de trabajo?</li> </ul>
<p align="center"><b>Cooperación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El personal administrativo puede acudir a la gerencia en caso de problemas o dificultades?</li> <li>• ¿Es fácil la conformación o integración de los equipos de trabajo?</li> <li>• ¿La presión laboral es mínima y llevadera?</li> </ul>	<p align="center"><b>Eficiencia laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Su responsabilidad y su capacidad profesional se interrelacionan y se alinean conforme a sus actividades asignadas?</li> <li>• ¿Su nivel de conocimiento técnico le ayuda a desarrollarse con eficiencia en su trabajo?</li> <li>• ¿Su capacidad de liderazgo le ayuda de forma positiva en su trabajo?</li> <li>• ¿Su nivel de adaptabilidad le ayuda desarrollarse en su entorno laboral?</li> <li>• ¿Colabora con entusiasmo, disponibilidad y accesibilidad a sus compañeros de trabajo?</li> </ul>
<p align="center"><b>Cohesión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El personal posee oportunidades de desarrollo profesional?</li> <li>• ¿La gerencia o directivos explican las decisiones e instrucciones que dan?</li> <li>• ¿Los incentivos están presentes frecuentemente?</li> </ul>	
<p align="center"><b>Motivación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Su lugar de trabajo ofrece incentivos atractivos y necesarios?</li> <li>• ¿Usted recibe algún reconocimiento económico o social por su labor realizada?</li> <li>• ¿Los objetivos son realizables y alcanzables?</li> <li>• ¿El ambiente laboral es óptimo para su desempeño laboral?</li> </ul>	

• ¿Recompensan de alguna manera positiva, el trabajo bien ejecutado?	
--	--

Fuente: Elaboración propia.

## Resultados y discusión

La encuesta aplicada estuvo conformada por 35 preguntas que hicieron referencia al clima organizacional y al desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones financieras, cuyas variables fueron estructuradas por dimensiones, obteniendo los siguientes resultados:



**Figura 1.** Resultado de las 8 dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral.

Fuente: Colaboradores de las diferentes instituciones financieras.

En la variable clima organizacional, se realizaron preguntas en la dimensión de comunicación cuyo resultado demostró que existe un ambiente adecuado y una comunicación pertinente entre todas las áreas de la empresa, lo cual permite una mejor organización y entendimiento de las actividades asignadas.

Arguello (2022), indica que la comunicación incentiva a todas las jerarquías organizacionales, de manera que los trabajadores se comprometan y motiven a trabajar en equipo durante sus funciones cotidianas.

En la dimensión de autonomía Faya et al. (2018), indica que es la capacidad que tiene el empleado para controlar sus actividades y tomar decisiones propias, acordes a los procesos y reglamentos de la empresa, siendo un factor beneficioso el tener confianza en ellos mismos y estar constantemente motivados. Es por esta razón que fue indispensable conocer la autonomía de los colaboradores de las instituciones financieras, cuyo resultado muestra que tienen un alto grado de responsabilidad en sus funciones, lo que les permite tomar decisiones acordes a los procesos y al funcionamiento de las organizaciones, evidenciando que las acciones y el rol de guías por parte de los superiores son relevantes para la correcta gestión de las mismas. A pesar que los colaboradores tienen autonomía en sus actividades, éstas deben ser apegadas y alineadas a la normativa legal de las instituciones bajo la vigilancia del supervisor correspondiente.

En la dimensión de cooperación, según Ortiz y López (2021), consideran que es una práctica que involucra el aprendizaje entre las partes intervinientes, ya que cada una de ellas aporta alguna idea y conocimiento para alcanzar un fin común. De manera que la cooperación es parte del trabajo en equipo, siendo una pregunta esencial para los colaboradores, indicando que en la mayoría de las instituciones existe un vínculo positivo para el correcto desenvolvimiento del trabajo, que en muchos casos se ve enmarcado en incentivos que va a depender de cada entidad y que van acorde con el alcance de sus objetivos.

Otros de los aspectos evaluado fue la cohesión cuyo enfoque fue conocer la capacidad de fidelizar a los colaboradores con la empresa, a través de oportunidades que les permiten desarrollarse profesionalmente y aprender continuamente, siendo esta dimensión medianamente calificada, es decir que los colaboradores no perciben que las instituciones buscan su crecimiento y ascenso profesional, pese a que existen incentivos, estos no siempre son enfocados hacia el mejoramiento de las plazas de trabajo.

Y por último se analizó la motivación que poseen cada uno de los colaboradores, cuyo resultado fue positivo en su gran mayoría, ya que los objetivos organizacionales son realizables y cuentan con un ambiente laboral óptimo que permite el desenvolvimiento de sus actividades. Confirmando, lo indicado por Dolores et al. (2023), donde se evidencia que la motivación es un elemento clave, y es sumamente esencial para el logro de objetivos y cumplimiento de las actividades organizacionales.

La segunda variable investigada fue la de desempeño laboral que, sin duda alguna hace referencia al comportamiento de los colaboradores en base al alcance de las metas propuestas, es por ello que se evaluaron tres dimensiones que se detallan a continuación:

Con respecto a la productividad, los colaboradores manifestaron que cumplen con sus actividades laborales sin ningún tipo de complicaciones, buscando la consecución de los objetivos en conjunto con las directrices y lineamientos de los superiores acorde al área de trabajo de cada uno; ya que de acuerdo a Quijia et al. (2021), éste indica que la productividad es la base de los resultados, por lo que recomienda que exista un alto nivel de aprendizaje y retroalimentación constante, siendo indispensables herramientas tales como las capacitaciones o formaciones; es por ello que la instituciones deben preocuparse no solo por el cumplimiento de los objetivos, sino en actualizar los conocimientos o ideas de sus colaboradores, para que en lo que concierne al desempeño de sus actividades, éstas se realicen en base a la eficiencia, eficacia y calidad.

La dimensión de eficacia, por su parte, permitió conocer la capacidad para alcanzar las metas, cuyas respuestas reflejaron que los colaboradores cumplen con los tiempos estipulados, en donde sus resultados aportan al cumplimiento de los objetivos, recibiendo sugerencias y recomendaciones por parte de los superiores para el

mejoramiento del trabajo cuando se considere necesario, así como generalmente se realizan reuniones para revisar los procedimientos y actividades para el alcance de las metas. De la misma manera, Cevallos (2020) afirma que el colaborador es eficiente cuando es capaz de cumplir con sus funciones, por lo que entre mayor sea la confianza y seguridad sobre sus habilidades, mayores serán los resultados al momento de obtener el éxito de sus actividades, sin embargo, si se enfrentan a situaciones difíciles puede disminuir su rendimiento, siendo esencial el apoyo de la organización para alcanzar las metas.

Con relación a la eficiencia laboral se quiso conocer la capacidad que tiene el colaborador en realizar adecuadamente sus actividades, empleando la menor cantidad de recursos posibles, cuyos resultados indicaron que existe un nivel de adaptabilidad rápido en las tareas asignadas, así como un alto grado en la responsabilidad de cumplir adecuadamente sus funciones en el tiempo establecido por la institución y gracias a que poseen las herramientas necesarias para realizar su trabajo; sin embargo, se determinó que un leve grupo de colaboradores necesitan mejorar su capacidad de liderazgo y compañerismo lo que puede ser un obstáculo menor en el cumplimiento de metas con menor uso de recursos. De manera que acorde a Ortega et al. (2023), indica que el trabajador debe estar motivado, contar con herramientas adecuadas, así como tener la capacidad de liderar y trabajar en equipo con el fin de ejecutar tareas, disminuyendo costos con un mínimo de errores.

En la siguiente tabla se realizó la correlación RHO SPEARMAN entre el clima organizacional y el desempeño laboral que en este caso fue de 0.749, es decir que corresponde al 75% , existiendo un alto grado de relación, en donde una variable depende de la otra, es decir que si las instituciones financieras desean alcanzar su metas, deben tener estrategias que fortalezcan están dos variables de estudio, ya que son instituciones que dependen de la captación y fidelidad de sus clientes así como del nivel de atención que brinden desde sus diferentes canales para la sostenibilidad de su modelo de negocio, y por otra parte existe el 25% restante, que depende de otros factores que deben ser explicados por otras variables en un estudio futuro como son el crecimiento profesional, ascensos, carga laboral, horarios de trabajos, estrés, entre otros.

**Tabla 2.** Correlación RHO de Spearman variables de estudios.

RHO SPEARMAN		Clima organizacional	Desempeño laboral
<b>Clima organizacional</b>	Coefficientes de Correlación	1	,749
	Sig. (bilateral)	-	0
	N	351	351
<b>Desempeño laboral</b>	Coefficientes de Correlación	,749	1
	Sig. (bilateral)	0	-
	N	351	351

**Fuente:** Elaboración propia.

**Nota:** La tabla muestra la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Los resultados de correlación de este estudio coinciden con lo investigado por Chanca (2021), cuya relación significativa positiva determina que un clima adecuado es donde los colaboradores se sienten motivados, cómodos y valorados, lo que beneficia el trabajo en equipo y el compromiso en el cumplimiento de las metas, por ende, existe un mejor rendimiento y mejora en el desempeño laboral.

Unos de los aspectos importantes que marca una incidencia en las variables de estudio de acuerdo a los colaboradores, es el crecimiento profesional, la capacitación y el ascenso dentro de la empresa, ya que de

acuerdo a Cantú *et al.* (2023), menciona que las recompensas como el ascenso y la mejora de las condiciones de trabajo son puntos claves que promueven un mejor rendimiento en el trabajo, sin embargo, si no es controlada adecuadamente puede implicar un riesgo de competencia que afecte al entorno y por ende a las actividades empresariales.

## Conclusiones

Esta investigación reveló que el clima laboral si incide en el desempeño laboral, existiendo una correlación significativa del 75%, por lo que el 25% restante indica que es necesario investigar otros factores que afectan al desenvolvimiento laboral, habiendo un sinnúmero de aspectos, como la carga laboral, el estrés, la remuneración, entre otros, que va a depender del caso particular de cada empresa al momento de alcanzar sus objetivos.

La relación existente entre las dos variables de estudio, indica que hay una dependencia mutua entre ellas, por lo que es importante que las instituciones financieras realicen un estudio y análisis del entorno empresarial, para que se evalúen y controlen las diferentes situaciones que se puedan generar en la búsqueda del beneficio de las partes intervinientes.

Así mismo, en las dimensiones estudiadas la que requiere mayor atención es la de cohesión, a causa de que los colaboradores aspiran a un mayor crecimiento profesional, ascensos y todo lo que conlleva estos aspectos que tiene una gran relevancia para el desempeño laboral.

De manera general, el desempeño laboral siempre va a depender de innumerables factores que deben ser estudiados y analizados en cada organización acorde a su estructura económica y en el entorno que operan, siendo una de ellas el clima laboral, ya que un ambiente adecuado permite un trabajo en equipo a través de un ambiente de armonía.

## Referencias

- Arguello Fernández, E. (2022). La importancia de la comunicación interna en las empresas educativas privadas del nivel primario y secundario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(3), 3070-3089. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2441](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2441)
- Cantú, N., Pedraza, A., & Madero, S. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación universitaria*, 16(4), 11-20. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>
- Cevallos, K. (2020). Índice de eficiencia del mercado laboral, revisión para Ecuador desde el reporte WEF 2018. *Sur Academia: Revista Académica-Investigativa de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa*, 7(13), 65-76. <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/621>
- Changa Guerra, J. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Scientific*, 6(22), 270-290. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>

- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J., & Valdivia Rivera, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M., & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43-56. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Flores Tang, J., & Delgado Bardales, 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](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608)
- González García, W., & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 1(51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. 7ma. Edición. McGraw-Hill Interamericana. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Ortega Galarza, M., Altamirano Pérez, H., & Tovar Pizón, M. (2023). El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional. *Ciencias Administrativas*, 131(23), 1-15. <https://doi.org/10.24215/23143738e131>
- Ortiz Mallegas, S., & López, V. (2021). Condiciones de organización del trabajo en la convivencia escolar y la cooperación profesional. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 20(42), 183-198. <https://doi.org/10.21703/rexe.20212042ortiz-mallegas11>
- Paredes Floril, P., & Quiroz Díaz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 84-95. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Paredes Floril, P., & Quiroz Díaz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 83-95. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Paredes Floril, P., Alemán Benítez, A., & Castro Gómez, T. (2021). Ambiente organizacional y satisfacción laboral en instituciones financieras de la provincia del Guayas, Ecuador. *Revista Disciplinaria En Ciencias económicas Y Sociales*, 3(2), 1-25. <https://doi.org/10.47666/summa.3.2.23>
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

Quijia Pillajo, J., Guevara Rosero, G., & Ramírez Álvarez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17-26. <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>

Soledispa Rodriguez, X., Balladares del Valle, M., & Barco Macias, M. (2022). La satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la compañía limitada Walter Landeta "Buseta" importadora de banano. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*, 7(1), 48-64. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v7i1>