

**Tipo de Publicación:** Artículo Científico

**Recibido:** 13/09/2022

**Aceptado:** 18/11/2022

**Autor:**

**Vicente David Catota Mesías**

Ingeniero Comercial  
Magister en Administración de Empresas, MBA  
Tecnológico Superior Universitario España  
Ambato – Ecuador

 <https://orcid.org/0000-0002-6281-6369>

E-mail: [vicente.catota@iste.edu.ec](mailto:vicente.catota@iste.edu.ec)

**Margarita de los Ángeles Trávez Osorio**

Licenciada en Secretariado Ejecutivo Gerencial  
Magister en Administración de Empresas, MBA  
Corporación de Asociaciones Comunitarias de Cotopaxi y Tungurahua  
Ambato – Ecuador

 <https://orcid.org/0000-0001-8859-9107>

E-mail: [mtravez@cactu.org.ec](mailto:mtravez@cactu.org.ec)

**Omar Santiago Vilcacundo Pérez**

Ingeniero Comercial  
Magister en Administración de Empresas, MBA  
Tecnológico Superior Universitario España  
Ambato – Ecuador

 <https://orcid.org/0000-0001-5185-1559>

E-mail: [omar.vilcacundo@iste.edu.ec](mailto:omar.vilcacundo@iste.edu.ec)

## CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

### Resumen

En la presente investigación se determinó como principal objetivo la incidencia del clima organizacional y satisfacción laboral dentro de las Instituciones de Educación Superior (IES). Es preciso mencionar que el presente estudio se desarrolló en el Instituto Superior Tecnológico (IST) “Vicente León”. Se utilizó una metodología basada en el enfoque cualitativo. Para el estudio de las variables se utilizaron dos instrumentos dirigidos a la población constituida por 60 colaboradores; docente y personal administrativo. Se utilizó el método de Chi cuadrado para la prueba respectiva de hipótesis y evaluación de resultados. Los principales resultados obtenidos destacan la fuerte correlación estadística existente entre variables de estudio y la relevancia en el desarrollo organizacional del IST “Vicente León”.

**Palabras Clave:** Clima organizacional, satisfacción laboral, instituciones, educación superior.

## ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION IN HIGHER EDUCATION

### Abstract

In this research, the incidence of organizational climate and job satisfaction within Higher Education Institutions (IES) was determined as the main objective. It is necessary to mention that the present study was developed at the "Vicente León" Higher Technological Institute (IST). A methodology based on the qualitative approach was used. For the study of the variables, two instruments were used aimed at the population made up of 60 collaborators, teaching, and administrative staff. The Chi square method was used for the respective hypothesis test and evaluation of results. The main results obtained highlight the strong statistical correlation between the study variables and the relevance in the organizational development of the IST "Vicente León".

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction, institutions, higher education.

## Introducción

La particularidad del desarrollo organizacional comprende un contexto amplio de análisis, determinando factores que afectan directamente en el perfeccionamiento de las actividades ejecutadas diariamente. De esta manera, se entiende que la interacción de elementos, recursos, herramientas coadyuvan al perfeccionamiento organizacional conjunto de cada uno de los colaboradores.

Existen diversos componentes que permiten el mencionado progreso de las organizaciones, tomando en cuenta las actividades, giro de negocio, colaboradores, se debe entender cada aspecto en su conjunto. En un sentido extenso, la característica de las organizaciones, generan aristas de análisis relevantes y factores que determinan su interacción. En el ámbito de las IES del Ecuador es necesario mencionar el accionar referente a normativa, destacando las tres funciones sustantivas: Docencia, vinculación e investigación.

Para el presente estudio, se ha determinado pertinente el análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral, que se constituyen como elementos determinantes en el desarrollo mencionado con antelación. A la par, es preciso mencionar el interés de estudiar las variables por la comunidad científica, permitiendo así tener un sustento bibliográfico que determine un análisis más sustantivo.

Para ello, se afirma que el clima organizacional en los colaboradores no obedece al efecto de los factores existentes, dependen más bien de la percepción que tienen sobre cada uno de éstos. Rambay et al. (2017). Por su parte, se destaca, al mismo tiempo, la particularidad e importancia de las emociones en el entorno del desarrollo organizacional para cumplimiento de objetivos y lineamientos establecidos que afecta directamente a los procesos y demás componentes, para ello, se asevera que el clima organizacional es un elemento de vital importancia dentro de la organización y la relación entre los colaboradores y su entorno laboral mediante las actitudes, disposición y comportamiento que permiten el desempeño oportuno en el trabajo Moreira (2016).

Es preciso mencionar la importancia de la satisfacción laboral, debido a que señala el diagnóstico referencial del agrado de las personas por su trabajo, de este modo, se describe como el conjunto de actitudes de los trabajadores de una organización enfocados a la calidad de vida dentro de su área laboral. Marquina (2013). La satisfacción laboral debe entenderse como un componente de desarrollo profesional y humano que permite garantizar el cumplimiento de los procesos y el soporte del recurso humano apto y necesario para su efecto. Se debe generar la necesidad oportuna de contar con mano de obra capaz de asumir los retos propuestos, cumplimiento de objetivos y

comprometido leal para con la organización donde presta su servicio Gonzáles (2017).

La satisfacción laboral es explícita al determinar el indicador respectivo de bienestar y prosperidad de un colaborador dentro de su área de desempeño, que mediante el cumplimiento de objetivos ratifica el compromiso para con su profesionalismo y organización respectiva.

En otro sentido, el presente estudio ha determinado trabajar con una IES, donde el desarrollo organizacional, humano y profesional son el saber ser de tan delicadas funciones, involucrando a varios aspectos de mayor relevancia como la política, economía, cultura, etc., que coadyuvan a una evolución constante en las instituciones mencionadas, ligadas obviamente a la educación superior; es relevante mencionar la exigencia que guardan las IES en la búsqueda de mejoramiento de la estructura administrativa mediante el cumplimiento de objetivos desarrollando así organizaciones funcionales, eficaces y eficientes. Vizcaíno y Martínez (2014).

Dentro de las IES el eje docente marca una impronta relevante para el desarrollo organizacional debido a las características de su actividad laboral por tal razón, comprende el conjunto de recursos más relevantes que deben tener atención prioritaria, aquel capital humano en ciertas ocasiones no se desarrolló en un ambiente propicio, incidiendo de manera negativa en el progreso anhelado. Loor (2017). En referencia a las IES, el Sistema Nacional

de Información de Educación Superior del Ecuador (SNIESE) confirma la existencia de 356 instituciones acreditadas, dentro de ese conjunto se detallan: 61 Universidades, 34 comprenden de carácter público, 19 particulares que cuentan con autofinanciamiento y 8 cofinanciadas; por su parte también la existencia de 295 Institutos de Educación Superior; 146 de carácter público, 136 con autofinanciamiento propio y 13 cofinanciados. En el caso particular de Cotopaxi, la existencia de 2 Universidades y 4 Institutos de Educación Superior, donde el ITS “Vicente León” desarrolla actividades de formación académica y profesional dirigida a la comunidad del cantón Latacunga y alrededores del centro del país.

Como se ha exteriorizado anteriormente, dentro de las IES son de trascendente relevancia el estudio, análisis y aplicación oportuna de variables como la satisfacción laboral y el clima organizacional con la finalidad de construir nuevos horizontes en la Educación Superior ecuatoriana, adaptando realidades y manejando adecuado en la aplicación de procedimientos ligados a la formación integral de seres humanos, por tal motivo, el interés por integrar interrelaciones en los colaboradores con la finalidad de motivar la excelencia como arma única de desarrollo personal y organizacional manteniendo la adaptabilidad, cooperación y compromiso para con sus semejantes y entorno. Peña et al. (2013) con las características presentadas se busca orientación estándar en la satisfacción

laboral de los trabajadores y el desarrollo oportuno, se afirma entonces que laboral con colaboradores satisfechos incrementa la posibilidad de éxito y garantiza mejores resultados enfocados al desempeño eficaz de actividades, responsabilidades y compromisos organizacionales manteniendo la perspectiva a futuro. Alva y Domínguez (2013).

## Desarrollo

### Metodología

La presente investigación determinó viable la aplicación de un enfoque cualitativo para el análisis respectivo de la información institucional a partir de los resultados del personal docente y administrativo. Es preciso destacar que la representación cualitativa procura aproximarse a la realidad social en referencia a los datos no cuantitativos.

Por su parte, la información presentada fue bibliográfica, documental no experimental, debido a la manipulación no deliberada de variables de estudio. Conjuntamente una investigación aplicada, puesto que está orientada a la resolución de problemáticas; finalmente correlacional con la finalidad de establecer la relación estadística entre las variables mencionadas: clima organizacional y satisfacción laboral en el IST “Vicente León”. Es preciso mencionar, el desarrollo la aplicación de dos instrumentos a manera de cuestionario de 20 ítems respectivamente.

Con relación al instrumento de la variable Clima organizacional, se ajustó a partir del estudio presentado por Segredo (2017), dirigido a una población de 60 colaboradores de la IES en mención; la tabla 1 describe las dimensiones e indicadores respectivamente involucrados.

Variable	Dimensión	Indicador
Comportamiento Organizacional		1.Motivacional.
		2.Comunicacional.
		3.Interpersonales y Trabajo.
Clima Organizacional	Estructura Organizacional	1.Funcionamiento.
		2.Condiciones Laborales.
	Estilo de Dirección	3.Estímulo organizacional.
		1.Liderazgo
		2.Participación
		3.Resolución de conflictos.
		4.Trabajo en equipo.

**Tabla 1:** *Variable Clima Organizacional*

**Fuente:** Propia.

Por lo que se refiere a la variable Satisfacción laboral, se determinó idóneo el instrumento presentado por Meliá y Peiró (1989), debido a que realiza una evaluación de los principales factores de la satisfacción tales como: supervisión, ambiente físico, prestaciones, intrínseca y participación. Argoti (2019). La tabla 2 confirma lo antes mencionado con relación al instrumento.

Variable	Dimensión	Indicador
Satisfacción Laboral	Satisfacción con la Supervisión	1.Apoyo de superiores. 2.Relaciones personales con superiores. 3.Proximidad y frecuencia de supervisión.
	Satisfacción con el ambiente físico	1.Entorno y espacio de trabajo. 2.Temperatura, ventilación, iluminación 3.Limpieza, higiene y salubridad.
	Satisfacción con las prestaciones	1.Oportunidades de promoción. 2.Oportunidades de formación. 1.Negociaciones. 2.Contrato. 3.Salario.
	Satisfacción intrínseca	1.Oportunidades de hacer lo que le gusta. 2.Trabajo por sí mismo. 3.Objetivos, finalidad y manufactura a alcanzar
	Satisfacción con la participación	1.Contribución en la toma de decisiones.

**Tabla 2:** Variable Satisfacción Laboral

Fuente: Alegre et al. (2015)

Cada instrumento, posterior a su construcción y adaptación fueron sometidos a validación de juicio por expertos, es preciso mencionar que se desarrollaron en la herramienta Google Forms. La tabla 3 describe la estructura de los ítems de los instrumentos respectivamente.

Variable	Dimensión	Indicador
Clima Organizacional	Comportamiento Organizacional	1,3,5,10,12,16.
	Estructura Organizacional	2,6,8,13,15,18.
	Estilo de Dirección	4,7,9,11,14,17,19,20.
Satisfacción Laboral	Satisfacción con la Supervisión	25,28,30,34.
	Satisfacción con el ambiente físico	23,26,31,36.
	Satisfacción con las prestaciones	21,22,29,37,40.
	Satisfacción intrínseca	27,33,35,38.
	Satisfacción con la participación	24,32,39.

**Tabla 3:** Variable Clima Organizacional

Fuente: Propia.

## Resultados

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,963	<b>,963</b>	<b>20</b>

**Tabla 5:** Validez de instrumento Clima Organizacional.

Fuente: Propia.

La tabla 5 afirma la validez del instrumento de la variable Clima Organizacional; con un intervalo de (0,9; 1) correspondiente a excelente.

## Conclusiones

Mediante el presente estudio se ha determinado la relación existente entre las variables de investigación Clima Organizacional y Satisfacción Laboral; desde aquella afirmación se destaca la importancia en el desarrollo organizacional y las respectivas dimensiones e indicadores. El clima organizacional afirma generar en los colaboradores un entorno de desarrollo adecuado, permitiendo del mismo modo el cumplimiento de objetivos institucionales en el contexto general, por tal motivo, se considera relevante su fortalecimiento en apego a la satisfacción laboral, ciertamente son variables que interactúan y se relacionan directamente; se afirma en estudios similares la incidencia de las variables antes mencionadas, a un grado de positiva fuerte y significativa Fabara (2020). De la misma forma, en su estudio lo afirma Ferreira y Abanto (2020).

La satisfacción laboral constituye un polo de desarrollo determinante, puesto que permite concebir complacencia en el colaborador, oportunamente este nivel de felicidad se transmite en su compromiso para con la Institución, así la estrecha relación con el clima organizacional destaca su valioso aporte conjunto y significancia en su perfeccionamiento, así lo afirma de igual forma en su estudio Vereau (2018).

Es preciso mencionar la relevancia de la relación de variables puesto que guardan concordancia con el desarrollo del capital humano,

debido a la particularidad de sus dimensiones, que establecen el cumplimiento de todos los aspectos, características y correspondencia entre sí. Es preciso concluir que las variables de estudio mantienen una fuerte y marcada relación, siendo ésta de carácter directa y significativa. Fernández y Escobar (2018).

Por su parte, es oportuno acentuar también que la presente investigación se desarrolló dentro de una IES ecuatoriana, en donde se forjan los futuros profesionales que llevarán a cabo los procesos de transformación en todo campo de aplicación; por ello, la particularidad del estudio sugiere la relación descrita en anteriores líneas, su atención y sustento adecuado para coadyuvar tanto al colaborador como a la IES, para el progreso conjunto.

Sin duda alguna, se exhorta a la comunidad científica a establecer un análisis pertinente de las variables que generan expectativa de estudio, además, el desarrollo organizacional, profesional y humanos, se ha destacado que el equilibrio de un colaborador motivado, feliz y oportunamente gustoso en su área de labores incrementa la posibilidad de éxito.

Finalmente, se puede señalar el interés de las IES por mejorar los ambientes laborales que determinen un camino de éxito, debido a la particularidad de sus actividades; se ha entendido que los elementos y características de desarrollo profesional en la organización juega un papel de alto impacto. Cada colaborador ha permitido conocer el ambiente laboral en donde la satisfacción de cada

uno ha descrito la significancia de estrecha relación, con la presente investigación se fortalece la afirmación central de estudio y se genera expectativa en nuevas variables que fomente el gran aporte sustantivo mencionado en cada fragmento, serán las nuevas investigaciones quienes recorran el camino extenso que se ha desplegado con el trabajo ejecutado.

### Referencia

- Alegre Morales, A., Barrientos Montellanos, R., & Milla Rotta, M. (2015). RELACIÓN ENTRE EL CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA Y UNA PRIVADA [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3bhi2K2>
- Alva Fructuoso, J., & Domínguez Díaz, L. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad san Pedro de Chimbote, 2013. In *Crescendo*. Institucional, 6(1), 90-102. Obtenido de <https://bit.ly/2OusGUK>
- Alva Fructuoso, J. A., & Domínguez Díaz, L. A. (2013). Clima Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores San Pedro de Chimbote, 2013. In *Crescendo*, 6(1), 90-102. Obtenido de <https://bit.ly/3cavVZO>
- Alvarez Acencio, M. J., Avellaneda Espinoza, G. A., & Del Aguila Shapiama, K. (2020). SATISFACCIÓN LABORAL Y EDUCACIÓN A DISTANCIA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 424 JESÚS MARÍA DEL DISTRITO DE MANANTAY - 2020 [Título licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://bit.ly/2MU2tys>
- Argoti Amán, T. D. (2019). Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa de operaciones logísticas de Quito [Licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional.
- Argyris, C. (1958). RGYRIS. 1958. Some problems in conceptualizing organizational climate. A case of study of a bank. *Administrative Science Quarterly*, 2, 501-520.
- Banegas Campoverde, C. M., & Cardona Mendoza, D. C. (2017). Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca. *PODIUM*, 101-129. Obtenido de <https://bit.ly/3eh4Q9O>
- Bobbio, L., & Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Revista peruana de epidemiología*, 14(2), 1-10. Obtenido de <https://bit.ly/3t2yp3j>
- Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas. Obtenido de <https://bit.ly/38jyO9p>
- Calderón de los Rios, H. D. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de Ingeniería Pesquera en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2012 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3t9tEoH>
- Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, M. J., & Núñez Partido, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Vol. 2). Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de <https://bit.ly/3c91ao6>
- Contreras González, N. d. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la unidad educativa "Ecuador Amazónico", Daule - 2018 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39878/Contreras\\_GNP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39878/Contreras_GNP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Darcourt Huck, C. J. (2018). El clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Particular Limeña [Tesis de maestría, Universidad Católica San José]. Repositorio institucional. <http://repositorio.ftpcl.edu.pe/handle/FTPCL/629>
- Fabara Núñez, G. V. (2020). "Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados en los Cuerpos de Bomberos, [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3qoKU7p>
- Fernández Huamán, Y. M., & Escobar Ccanto, F. (2018). Clima organizacional y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Yauli-2015, [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3uU7RmB>
- Ferreira Battistini, M. L., & Abanto Rengifo, K. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en una entidad bancaria, Ucayali, 2019, [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3jxcTRT>
- García Ramírez, M. G., & Ibarra Velazquez, L. A. (2012). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración (42), 43-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gomero Mancesidor, M. J. (2019). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE BARRANCA [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/38kEfoX>
- Gonzales Yarleque, J. T. (2019). SATISFACCIÓN LABORAL EN NEGOCIOS & INVERSIONES INTERPRISE SAC [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1518/ADM-GON-YAR-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, P. (2017). Relación del Clima Organizacional en el Bienestar Laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador. Revista Científica Ciencia y Tecnología, 2(8), 41-53. Obtenido de <https://bit.ly/2PJB8Ac>
- Guerrero Díaz, G. F., & Chamocho Constantino, J. A. (2018). Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los coordinadores académicos y directores de carrera en una Universidad privada de Lima Metropolitana [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3651>
- Guevara P., X. (2018). Clima organizacional. Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/2MUFenY>
- Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. INNOVA Research Journal, 3(8.1), 300-312. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/801/760>
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate. [Tesis]. Harvard University, Estados Unidos.
- Loor-Chávez, D. T. (2017). El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí.

- Dominio de las Ciencias, 3(3), 1338-1358. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6244046>
- Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., & Quintero, J. N. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*(26), 5-15. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5412614>
- Marquina-Vergara, C. F. (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 6(1), 32-42. Obtenido de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc\\_salud/article/view/998/pdf](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/998/pdf)
- Mejía Chavarría, A. I. (2018). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *TECNOCIENCIA Chihuahua*, XII, 170-181. Obtenido de <https://bit.ly/3v3U64Q>
- Montoya Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. Obtenido de <https://bit.ly/38jLU6D>
- Moreira-Moreira, L. (2016). Clima Organizacional en la Educación Superior, Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 296-307. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/255/305>
- Moreno-Jiménez, M. P., Ríos-Rodríguez, M. L., Canto-Ortiz, J., San Martín-García, J., & Perles-Nova, F. (2010). Satisfacción Laboral y Burnout en Trabajos Poco Cualificados: Diferencias entre Sexos en Población Inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 255-265. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n3/v26n3a08.pdf>
- Murillo, F. J., & Martínez-Garrido, C. (2012). Las condiciones ambientales en las aulas de Primaria en Iberoamérica y su relación con el desempeño académico. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 20(18), 1-23. Obtenido de <https://bit.ly/3v20j0Y>
- Orbegoso Galarza, A. (2010). PROBLEMAS TEÓRICOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: UN ESTADO DE LA CUESTION. *Psicología*, 347-362. Obtenido de [https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev\\_psicologia\\_cv/v12\\_2010/pdf/a14.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf)
- Peña Cárdenas, M. C., Olloqui López, A. M., & Aguilar Fraire, A. (2013). RELACIÓN DE FACTORES EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA PEQUEÑA EMPRESA DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA. *REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS*, 6(3), 115-128. Obtenido de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2157062](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2157062)
- Pérez Tenazoa, N. O., & Rivera Cardozo, P. L. (2015). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONÍA PERUANA, PERÍODO 2013. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos-Perú. <https://bit.ly/3v6gLx6>
- Rambay Tobar, M., San Miguel Casanova, E., & Duque Oliva, E. (2017). Análisis Comparativo del Clima Organizacional en Dos Instituciones Particulares de Educación Superior en Ecuador. *PODIUM*, 79-100. Obtenido de <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/78>
- Reyes Rosa, J. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores de la I. E. N° 86045 "César Vallejo" - Olleros - Huaraz - 2016 [Tesis de posgrado, Universidad San Pedro]. Repositorio institucional. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/6598>

- Rodríguez, D., Núñez, L., & Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investigación y Postgrado*, 25(1), 63-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/658/65822264004.pdf>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Educación en Valores*, 1(25), 3-18. Obtenido de <https://bit.ly/2OB4IaE>
- Santa Cruz, F. G., Sánchez Cañizares, S. M., & López-Guzmán, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad: el caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba-España. *Estudios y perspectivas en turismo*, 20, 1047-1068. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3739638>
- Segredo Pérez, A. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación médica superior*, 25(2), 164-177. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v25n2/ems13211.pdf>
- Segredo Pérez, A. M. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 57-67. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100006)
- Soria Reséndez, A. C., Pedraza Melo, N. A., & Bernal González, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *ACTA UNIVERSITARIA Multidisciplinary Scientific Journal*, 29, 1/14. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2205.pdf>
- Valdivieso Yerovi, D. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador [Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14039>
- Vereau Chico, G. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima, [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3ehZjff>
- Vizcaíno Figueroa, J. J., & Martínez Pedregal, A. (2014). EXPERIENCIA ECUATORIANA PARA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR COMO PILAR FUNDAMENTAL PARA EL MEJORAMIENTO DE SU CALIDAD ACADÉMICA. *Ciencia administrativa* (2), 168-173. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2014/12/17CA201402.pdf>