

47

## **PROUESTA PEDAGÓGICA PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN MICROEMPRESAS TEXTILES EN ECUADOR**

### **PEDAGOGICAL PROPOSAL TO IMPROVE THE WORK CLIMATE IN TEXTILE MICROENTERPRISES IN ECUADOR**

Jimena Elizabeth Montes de Oca Sánchez<sup>1</sup>  
E-mail: [ua.jimenamontesdeoca@uniandes.edu.ec](mailto:ua.jimenamontesdeoca@uniandes.edu.ec)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9529-8249>

Betty Giomara Valle Fiallos<sup>1</sup>  
E-mail: [ua.bettyvalle@uniandes.edu.ec](mailto:ua.bettyvalle@uniandes.edu.ec)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0993-4008>

Bryan Oswaldo Zambrano Vélez<sup>1</sup>  
E-mail: [ns.bryanozv33@uniandes.edu.ec](mailto:ns.bryanozv33@uniandes.edu.ec)  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5583-5067>

<sup>1</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Montes de Oca Sánchez, J. E., Valle Fiallos, B. G., & Zambrano Vélez, B. O. (2023). Propuesta pedagógica para mejorar el Clima Laboral en Microempresas Textiles en Ecuador. *Revista Conrado*, 19(S3), 412-419.

#### RESUMEN

El ambiente laboral, es uno de los indicadores más ponderados en los negocios independientemente del tamaño de estos. Por lo que el presente trabajo tiene como objetivo fue validar una propuesta pedagógica para mejorar el clima laboral de las microempresas de comercio textil de la ciudad de Santo Domingo. Se diseñó un instrumento donde se establecieron las dimensiones: comunicación, línea de supervisión, clima y compatibilidad laboral, motivación y participación afectiva, las mismas que conformaron 46 preguntas en 76 microempresas. La dimensión comunicación es oportuna y fluida, la línea de supervisión está bien definida, clima y compatibilidad laboral es variable, la motivación endógena y la participación afectiva presenta una alta satisfacción. El clima laboral en general es positivo donde, la supervisión tiene un nivel de comunicación alto con sus colaboradores, además se incentiva a los trabajadores.

#### Palabras clave:

Ambiente de trabajo, empresas textiles, formación.

#### ABSTRACT

The labor climate, one is of the more vectors pondered by the companies' part if these wish to have efficiency and keeping on on the market. The objective was to validate a pedagogic proposal for the better the labor climate of the microenterprises of textile commerce of St. Domingo's city. An instrument where the dimensions became established was designed: Communication, line of supervision, climate and labor compatibility, motivation and affective participation, the same that 46 questions in 76 microenterprises conformed. Dimension communication comes in handy and flowed, the line of supervision is all right, climate and labor compatibility is variable, the endogenous motivation and the affective participation you present a loud satisfaction. The labor climate in general is positive where, the supervision has a level of loud communication with its collaborators, besides the workers are motivated.

#### Keywords:

Work environment, textile companies, training.

## INTRODUCCIÓN

Los trabajadores en un entorno laboral ininterrumpido pueden verse marginados en términos de comunicación efectiva (Emold et al., 2011). La comunicación es esencial en las relaciones laborales para conectar a los trabajadores y permitir organizaciones que logren sus propósitos. Actualmente, el área de la psicología se encuentra muy involucrada con el marco laboral, en el cual el área administrativa busca de forma imperativa homogenizar estas dos aristas, ya que la premisa básica es proponer soluciones extensivas e inclusivas (Salanova et al, 2016).

Es importante destacar lo planteado por Freire (1973) donde asocia el diálogo como un elemento crucial para problematizar el conocimiento, no es una mera conversación, tampoco una charla insustancial, el diálogo es una metodología y una filosofía, y está ligado a la participación en la construcción colectiva del conocimiento, por ello afirmaba. Lo que se pretende, con el diálogo, en cualquier hipótesis, es la problematización del propio conocimiento, en su indiscutible relación con la realidad concreta, en la cual se genera y sobre la cual incide, para mejor comprenderla, explicarla, transformarla.

La comunicación y la satisfacción laboral pueden definir el equilibrio entre la vida personal y laboral, la productividad y en última instancia definir el nivel de producción (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Por esta razón, se están desarrollando cambios de forma estructural en todo el organigrama jerárquico laboral, en el cual se busca aunar motivación, y aprendizaje progresivo para poder consolidar una idea de cultura organizacional en las empresas a fin de obtener un clima laboral armónico sustentando bajo el objetivo de mejorar el clima laboral (Babin y Boles, 1996) que tenga como resultado una mejor atención a los clientes y, por ende, este estrato este satisfecho y su percepción sea positiva (Manoslavas et al., 2015).

El clima laboral, puede tener métricas como: empatía, comodidad, liderazgo, entre otros (Veloso et al., 2018; Fernández, 2015). Por esto, en las empresas existe el departamento de talento humano, el mismo que tiene una preponderancia sobre la estructura operacional, ya que para que el sistema empresarial crezca este ente debe fluir y superar los óbices que ralenticen el crecimiento de la organización (Arbeláez et al., 2018).

El autor Amezola (2008), plantea que la formación promovida por la institución educativa (en este caso la empresa apoyada en formadores internos y externos) no sólo debe diseñarse en función de la incorporación del sujeto a la vida productiva a través del empleo, sino más bien, Clares & Samanes (2009) partir de una formación profesional que además de promover el desarrollo de ciertos

atributos (habilidades, conocimientos, actitudes, aptitudes y valores), considere la ocurrencia de varias tareas (acciones intencionales) que suceden simultáneamente dentro del contexto (y la cultura del lugar de trabajo) en el cual tiene lugar la acción; y a la vez permita que algunos de estos actos intencionales sean generalizables.

En Ecuador, por su parte, las micros pequeñas y medianas empresas (MiPyMes) es el estrato empresarial más estudiado, ya que, este estamento representa el 90,78% del total de empresas constituidas en el país (Luciani et al., 2019; Rodríguez et al., 2019). En este sentido, el estudio de Díaz & Cadena (2018) analizan como incide el clima laboral en el rendimiento de los trabajadores. Los resultados tributan directamente en las carencias que tienen las pymes al momento de identificar cuando el clima laboral se torna hostil, por eso, sus curvas de rendimientos empiezan a decrecer y empiezan a existir problemas de eficiencia en sus trabajadores.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2016) existen 554 empresas de orden textil, de ellas 300 son micro y sus actividades se sustentan en la venta por medios de artículos de cuero, prendas de vestir y actividades similares. Por lo antes expuesto se plantea como objetivo de validar una propuesta pedagógica para mejorar el clima laboral de las microempresas de comercio textil de la ciudad de Santo Domingo, Ecuador.

## MATERIALES Y MÉTODOS

El paradigma empleado para esta investigación fue cualcuantitativo, porque se usó un alcance de índole descriptivo. Por su parte, para recolectar información se adoptó una investigación de campo, en donde se aunaron todos los componentes y da como resultado una investigación no experimental.

En el diseño del instrumento se establecieron las siguientes dimensiones: comunicación, línea de supervisión, clima y compatibilidad laboral, motivación y participación afectiva. La escala de calificación se dio mediante los postulados de Likert. La escala fue de 1 a 5 y se discretizó de la siguiente manera: 1(Nunca), 2(A veces), 3(Con cierta frecuencia), 4(Casi siempre) y 5 (Siempre).

Se diseñó un horario de visita a los locales en un período de 15 días en aras de definir el nivel de apertura que tendrá la investigación en los emprendedores. El horario estuvo comprendido en dos jornadas: de 08:00 a 12:30 y, de 14:30 a 17:00. Uno de los óbices más marcados en este trabajo de campo, fue la desconfianza que existe por la inseguridad que se vive actualmente, por esta razón,

se optó por un muestreo no probabilístico a conveniencia; ya que, de las 300 microempresas, solo accedieron a realizar la encuesta 76 representantes.

Para procesar la información obtenida se usó Microsoft Excel y para validar el instrumento se usó el coeficiente alfa de Cronbach, ya que permite conocer la fiabilidad del instrumento con la escala y la cantidad de preguntas planteadas, su fórmula matemática es:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_{IS}^2}{S_T^2} \right] \quad (1)$$

#### Donde:

K: Es el número de ítems

$\sum S_{IS}^2$ = Sumatoria de varianza de los ítems.

$S_T^2$ = Varianza de la suma de los ítems.

$\alpha$ = Coeficiente de alfa de Cronbach

El cuestionario se discretizó en 46 ítems. Para esto, la sumatoria de la varianza dio un valor de 30,33 y, la varianza de la suma dio el valor de 80,46. Donde un coeficiente de 0,63. Es decir, los resultados presentan un índice de fiabilidad aceptable. Ya que, al emplear otro método de validación como Kuder-Richardson 20 o Kuder-Richardson 21; se tendría que diseñar otro tipo de cuestionario con respuestas dicotómicas. El coeficiente Alfa de Cronbach se emplea en los cuestionarios con escalas numéricas.

## RESULTADOS

Los resultados después de haber aplicado las encuestas a las microempresas de comercio textil en la ciudad de Santo Domingo, de acuerdo con las dimensiones: a) comunicación, b) línea de supervisión, c) clima y compatibilidad laboral, d) motivación, y e) participación afectiva, son los siguientes:

### Comunicación

En las microempresas textiles, por ejemplo, la comunicación e información tiene una ponderación de 2,77. La afirmación que tiene mayor ponderación es, que la línea de supervisión es elocuente dando una media de 3,08. Asimismo, en las microempresas textiles la herramienta de la comunicación debe darse con fluidez, por eso los trabajadores dan un valor medio de 3,00 ya que la comunicación es rápida y coloquial, sobre todo, porque se debe manejar el mismo lenguaje a fin de poder dar un servicio oportuno e íntegro a los clientes. Por otra parte, los dueños de las microempresas tratan de mantener un nivel armónico sólido. Por esta razón, en la Tabla 1 se describe la ponderación que tiene este enfoque el mismo que fue de 2,68.

Tabla 1. Calificación enfoque comunicación.

Afirmaciones	Media	Media global
La comunicación e información es oportuna, veraz y completa.	2,77	
Mi línea de supervisión es elocuente con los cambios que suceden en el área de trabajo.	3,08	
El supervisor explica de forma clara los resultados que se esperan obtener.	2,77	
El supervisor da facilidad para el cumplimiento de las funciones asignadas.	3,00	
Existe cordialidad y accesibilidad por parte de la línea de supervisión para abordar temas referentes a la organización.	2,62	
Los dueños o gerentes son competentes para dirigir la empresa.	2,39	
Siento que la línea de supervisión está dirigiendo de forma competente.	2,31	
Mediante la línea de supervisión se busca coordinar los recursos para conseguir los objetivos.	2,54	
Considero que en la asignación de personas y coordinación de personas la supervisión hace un buen trabajo.	2,62	

Fuente: Elaboración propia.

### Línea de supervisión

Los dueños de las microempresas explican de forma clara cuales son los objetivos que persigue el negocio donde, los trabajadores tienen una cuota muy alta de responsabilidad en aras de la consecución de los preceptos. La principal motivación que tienen los trabajadores es la base salarial, si obtienen ventas reciben bonificación (los trabajadores ganan \$14 de forma diaria, más almuerzo), por ello, mencionada afirmación tiene una ponderación de 3,08. Las microempresas textiles, le ofrecen de acuerdo con sus condiciones, estabilidad laboral por eso, la puntuación se da en 3,23, dando una media global 2,97 como se observa a detalle en la Tabla 2.

**Tabla 2. Línea de supervisión.**

Afirmaciones	Media	Media global
Considero que, el supervisor explica de forma clara los objetivos y responsabilidades que conlleva un cargo.	3,08	
La línea de supervisión hace que, los colaboradores desarrollen destrezas y habilidades en aras de la delegación de responsabilidades y funciones.	2,85	
Existe una clara visión de la línea de supervisión de a donde llegar como empresa.	3,46	
La línea de supervisión me motiva para alcanzar el objetivo de la empresa.	2,77	
La supervisión cumple con los compromisos que se ofrecen.	2,92	
Creo que en la empresa cuenta con estabilidad laboral.	3,23	
Considero que, se utiliza siempre la verdad en la empresa para dar a conocer noticias.	2,77	
No se promulga la mentira a fin de alcanzar objetivos.	2,77	
Considero satisfactoria las oportunidades de capacitación que oferta la organización.	2,85	

Fuente: Elaboración propia.

#### Clima y compatibilidad laboral

En las microempresas textiles, existe una media de tres trabajadores y estos, tienen un ambiente muy positivo de compañerismo, por esto, cuando existen inconvenientes los resuelven con celeridad, por eso los trabajados que se encomiendan tienen una media de 3,15. En torno al área de decisiones, las opiniones de los trabajadores son valoradas por parte de los dueños, por esto esta afirmación tiene una valoración de 3,08. En la Tabla 3 se vislumbra la media de esta arista la misma que es de 2,94.

**Tabla 3. Compatibilidad laboral.**

Afirmaciones	Media	Media global
Me capacitan en la empresa.	3,15	
Mi línea de supervisión me evalúa a fin de mejorar.	3,31	
Los ascensos e incrementos de salarios son con meritocracia.	2,08	
Existe la oportunidad de que mi trabajo sea ponderado.	2,62	
Se reconoce el trabajo adicional.	2,70	
Me hace sentir bien el reconocimiento que recibo por mi trabajo.	3,08	
Me reconforta que contribuimos a la comunidad.	3,46	
Valoran mis ideas.	3,00	
Me involucran en las decisiones que toman.	3,08	

Fuente: Elaboración propia.

#### Motivación:

Los trabajadores de las microempresas cuentan con una motivación endógena, ya que estos desean en un momento determinado, establecer su propio negocio, por eso, esta variable tiene una media de 3,19. En la Tabla 4 se precisan las afirmaciones como, por ejemplo, los trabajadores afirman que, en este lugar de trabajo se pueden expresar tal cual como son, lo que resulta positivo para el ambiente laboral y comercial.

**Tabla 4. Motivación.**

Afirmaciones	Media	Media global
Considero que, el lugar es fisca y emocionalmente adecuado para trabajar.	3,46	
Considero que, las instalaciones permiten desarrollar un buen ambiente de trabajo.	3,23	
Cuento con los recursos para para realizar mi trabajo.		
En mi trabajo puedo actuar con espontaneidad.	3,08	
Mi jornada laboral me permite dedicarle tiempo a mi familia.	3,08	
En mi tiempo libre me desvinculo de mi trabajo y no me siento presionado.	2,77	
Estoy de acuerdo con mi remuneración porque va de acuerdo con mis funciones.	2,69	
Existe una remuneración justa.		
Estoy conforme con los beneficios de índole extra que ofrece la empresa.	2,46	
	3,46	
	3,46	3,19

Fuente: Elaboración propia.

#### Participación afectiva

Los trabajadores de las microempresas textiles sienten un nivel de satisfacción alto en su trabajo, porque para ellos, son tratados como capital humano y se sienten escuchados, por esto, la media de calificación es de 3,38. Por esta razón, en la Tabla 5 se discretizan las afirmaciones de empatía la misma que tiene una media de 3,12.

**Tabla 5. Empatía.**

Afirmaciones	Media	Media global
Considero que mi remuneración está por encima de mi entorno social.	3,46	
Me siento escuchado en la empresa.	3,38	
Recibo un buen trato por parte de la empresa.	2,92	
Siento que me tratan con respeto.	3,31	
Siento que existe preferencia con algunos trabajadores.	2,85	
Me siento bien tratado por la empresa.	2,54	
Siento un trato justo.	3,23	
Existe comunicación para informar si las cosas no marchan bien en la empresa.	2,92	
La organización escucha a sus colaboradores.	3,46	3,12

Fuente: Elaboración propia.

#### Indicadores evaluados

La Figura 1 muestra un polígono y en cada uno de sus vértices un indicador evaluado. Empleando la escala de ponderación que se estableció con anterioridad donde, la ponderación media es de 3. Donde la variable de mayor ponderación fue: Empatía, mientras que la menos ponderada fue: Comunicación.

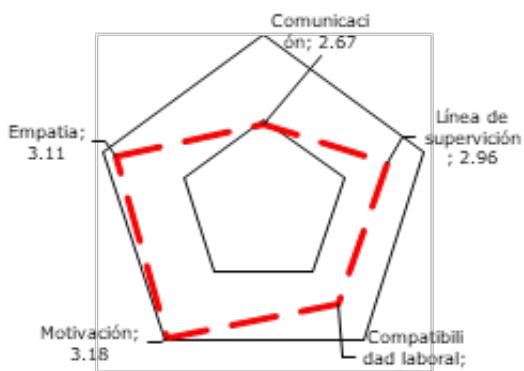


Figura 1. Discretización de los factores evaluados.

Fuente: Elaboración propia.

## DISCUSIÓN

Los resultados que se obtuvieron del cuestionario aplicado ofrecen valores que, pueden ser comparados con otras investigaciones. Ya que, por ejemplo, el empleo de cuestionarios para Taype et al., (2018) considera que, una de las formas más eficientes y fehacientes de medir el clima laboral que se tiene dentro de las organizaciones son las encuestas; instrumento que fue empleado en esta investigación. En este mismo sentido, en aras de la obtención resultados acordes a la realidad se debe diseñar un instrumento validado por expertos (Urushi & Santana, 2017). Por ello, el instrumento que se empleó para medir el clima laboral fue diseñado por Viloria et al. (2016) y adecuado al tema tratado en la presente investigación.

Es así como, las dimensiones reflejan resultados que se pueden discutir con otras investigaciones donde, por ejemplo, la comunicación que existe en las microempresas es muy fluida, esto se puede deber al nivel de confianza que están desarrollando. El estudio de Rodríguez & Caranqui (2020) referente al análisis del manejo de la comunicación interna en las medianas empresas textiles del cantón Antonio Ante, donde sus resultados evidencian falencias en el compromiso de trabajo y no se encuentran comprometidos con la misión de las empresas, lo cual merma de forma considerable la comunicación.

La línea de supervisión es un área subjetiva, donde los dueños de las microempresas tienen la responsabilidad absoluta de sus negocios, por esta razón, los trabajadores acatan las directrices en aras de un correcto funcionamiento del negocio. Asimismo, la estabilidad se entiende que esta parcialmente, ya que se tiene fijado un salario diario más comisiones excedentes de ventas. Uno de los óbices que tiene este sistema de contratación, es el no reconocimiento patronal. Entonces los trabajadores aceptan por las condiciones actuales que atraviesa el Ecuador, además de la afinidad que sienten por este tipo de trabajo.

En este contexto, Velásquez et al. (2018) evaluaron el clima laboral que existe en el GAD municipal del cantón de Tosagua, el objeto de estudio fueron el personal administrativo; el resultado que evidencio esta investigación fue la falta de comunicación que existe, lo cual puede ser una limitación para el correcto funcionamiento de las actividades que se desarrollan en el GAD. Por lo tanto, se puede afirmar que, la presente investigación ha sido realizado de forma meticulosa y ha tributado al objetivo planteado. El instrumento empleado tuvo ponderada global de 2,97 que, si bien es cierto, es positivo todavía evidencia falencias, la más notoria, el informalismo al contratar.

La propuesta pedagógica que se presenta tiene un programa de educación comunicacional que se centra en el diagnóstico realizado a los trabajadores de las microempresas textil de la ciudad de Santo Domingo, lo cual puede ser una iniciativa valiosa para concientizar a los directivos sobre los riesgos que pueden existir por la falta de comunicación en el ámbito laboral. La estructura de este programa es de la siguiente forma:

### **Objetivo del Programa:**

El objetivo principal del programa es fomentar una mejor relación interpersonal entre los trabajadores y directivos de las microempresas textiles de Santo Domingo para que exista un mejor clima laboral.

### **Duración del Programa:**

El programa se llevará a cabo durante un período de cuatro meses, con actividades planificadas de manera regular para que no exista una interrupción del trabajo en las microempresas textiles.

La comunicación en el ámbito laboral.

#### 1. Charlas Educativas (Mes 1):

- Expertos en Comunicación Social de la universidad impartirán charlas sobre los efectos de malos hábitos en la comunicación entre los directivos y trabajadores.
- Participación activa de los trabajadores y directivos a través de preguntas y discusiones.

#### 2. Campañas de Sensibilización (Meses 2-4):

- Lanzamiento de campañas en redes sociales, vallas publicitarias y espacios públicos para resaltar los efectos negativos de un clima laboral inapropiado y su efecto sobre la productividad del trabajo.
- Entrevistas a trabajadores y directivos donde se recojan sus opiniones en cuanto a la comunicación en el clima laboral.

Módulo 2: Campaña publicitaria de los productos que se elaborar en las microempresas.

#### 1. Talleres del clima laboral en los diferentes escenarios productivos dentro de las microempresas (Meses 2-3):

- Talleres prácticos sobre la importancia de cada producto que se confecciona en las microempresas.
- Talleres de las tasas de pago y confección de los salarios a adquirir por los trabajadores.

#### 2. Acuerdos con los trabajadores de las normas de calidad de los productos elaborados en las microempresas (Mes 4):

- Se abordan las normas relacionadas con la calidad de los productos.
- Taller sobre el impacto de la calidad sobre las ventas de las producciones.

#### Módulo 3: Control y Cumplimiento

##### 1. Operativos de Control (Mes3):

- Se realizará en los puestos de trabajo visitas de control para abordar sobre temas que le preocupen a los trabajadores.
  - Implementación de sanciones efectivas y seguimiento de casos.
2. Programa de diagnóstico de las condiciones de trabajo y de vida social (Mes 4):
- Desarrollo de programas de chequeo a las condiciones de higiene del trabajo y salud mental.
  - Campaña de higienización del puesto de trabajo.
  - Visita a los hogares de los trabajadores más vulnerables.

#### Módulo 4: Evaluación y Seguimiento

##### 1. Evaluación de Impacto (Mes 4):

- Recopilación de datos sobre el impacto de la estrategia comunicacional entre trabajadores y directivos.
- Encuestas para evaluar el cambio de actitudes.

#### Recursos Necesarios:

- Financiamiento para campañas publicitarias.
- Colaboración con expertos.
- Espacios para talleres y charlas.

#### Medios de Comunicación:

- Redes sociales.
- Vallas publicitarias.
- Medios de comunicación locales.
- Colaboración con emisoras de radio y televisión comunitarias.

#### Evaluación del Éxito del Programa:

- Reducción de las bajas en los puestos laborales.
- Mayor productividad del trabajo.
- Disminución de las malas prácticas administrativas.
- Cambios positivos en la percepción de la comunicación como estrategia para mejorar el clima laboral.

## CONCLUSIONES

El coeficiente empleado para la validación del trabajo investigativo permite ofrecer a la comunidad científica una investigación real que permite conocer un estado actual de un problema específico, en este caso, de las microempresas textiles de Santo Domingo. Las microempresas de comercio textil están siendo en su mayoría, administradas por personas de género femenino, lo cual, resulta muy inclusivo, en aras de la igualdad de género y oportunidades laborales.

La línea de comunicación que tienen las microempresas es rápida y fluida entre los trabajadores y los dueños, una de las razones, es que los dueños son receptivos y se preocupan por las condiciones de sus colaboradores.

El clima laboral que se genera en las microempresas de comercio textil refleja comportamientos positivos, donde la supervisión tienen un nivel de comunicación alto e incentivos apreciables. Por esto, se recomienda que las próximas investigaciones se generen en el análisis del clima laboral de las pequeñas y medianas empresas textiles con el objetivo de ir cubriendo las falencias investigativas que existe en el sector.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amezola, J. J. H.; García, I. S. P., & Castellanos, A. R. C. (2008). Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales. *Revista Educar*, 13(4), 19-26.
- Arbeláez, D. C., Villarrreal, J. L., & Carrillo, C. J. (2018). La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. Un estudio de caso. *Aglala*, 9(1), 154-176.
- Babin, B.J., & Boles, J.S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57-75.
- Clares, P.M., & Samances, B.E. (2009). Formación basada en competencias. *Revista de Investigación Educativa*, 27(1), 125-147.
- Díaz, P. M., & Cadena, A. D. (2018). Clima laboral en el rendimiento de los empleados de las PYMES en el Ecuador. *Revista Ciencia e Investigación*, 3(11), 60-63.
- Ecuador. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2016). Análisis sectorial. Ecuador en cifras. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Infoeconomia/info6.pdf>
- Emold, C., Schneider, N., Meller, I., & Yagil, Y. (2011). Communication skills, working environment and burnout among oncology nurses. *European Journal of Oncology Nursing*, 15(4), 358-363.
- Fernández, A.C. (2015). Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Continental, 2014. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 5(1), 1-12.
- Freire, P. (1973). ¿Extensión o comunicación? La concientización en el medio rural. Buenos Aires, Argentina.

- Luciani-Toro, L.R., Zambrano-Morales, Á.A., & González-Ordoñez, A.I. (2019). MIPYMES ecuatorianas: Una visión de su emprendimiento, productividad y competitividad en aras de mejora continua. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(3), 313-332.
- Manoslavas-Vaca, C. A., Manoslavas-Vaca, L. O., & Nieves-Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, 26, 5-15.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Rodríguez Arrieta, G. A., Lara, E. D., & Velez, A. L. (2019). La competitividad en las microempresas en Manta 2019. *Revista San Gregorio*, (35), 51-69.
- Rodríguez, D. L., & Caranqui, T. C. (2020). Análisis del manejo de la comunicación interna en las medianas empresas textiles del cantón Antonio Ante, en el año 2019. [Tesis de Licenciatura. Universidad Técnica del Norte, Ecuador].
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(6), 177-184.
- Tayne-Rondan, A., Alarcón-Ruiz, C., Zafra-Tanaka, J. H., & Rojas-Vilar, F. (2018). Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. *Acta Médica Peruana*, 35(1), 6-13.
- Uruchi, T. L., & Santana, V. A. (2017). Factores del área laboral y su influencia en el clima organizacional en los trabajadores de la empresa SILVER LAKE S.A.C de la ciudad de Tacna, 2017. *Veritas Et Scientia*, 8(1), 1074-1080.
- Velásquez, M. L., García, J. M., Rodríguez, G. K., & González, M. M. (2018). Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua. Uniandes EPISTEME. Revista Digital de Ciencia, *Tecnología e Innovación*, 5(3), 249-262.
- Veloso, C. B., Gil, F. R., González, D. A., Cuadra, A. P., & Valenzuela, V. C. (2018). Evaluación de modalidades de intervención para mejorar satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional. *Interciencia*, 43(5), 336-342.
- Viloria Escobar, J., Pertúz Gutierrez, S., Daza Corredor, A., & Pedraza Álvarez, L. (2016). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(1), 80-91.