



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1203>

Ciencias económicas y empresariales
Artículo de investigación

Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador

Organizational behavior of companies public and private of Ecuador

Comportamento organizacional das empresas público e privado do Equador

Ivonne del Pilar Gómez-Murillo ^I
ivogomez1979@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-2149-4922>

María Antonieta Vargas-Santillán ^{II}
mariavargassantillan1964@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-9764-3608>

Johanna Alexandra Peñafiel-Navarrete ^{III}
johannapenafieldemarin@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-6356-7037>

Patricia Marcela Alvarado-Cadena ^{IV}
patyalvaradocadena_2@hotmail.es
<https://orcid.org/0000-0001-6506-2964>

***Recibido:** 10 de enero de 2020 ***Aceptado:** 30 de marzo de 2020 *** Publicado:** 30 de abril de 2020

- I. Magíster en Administración de Empresas, Ingeniero Comercial, Instituto Superior Tecnológico Babahoyo, Ecuador.
- II. Magíster en Docencia y Currículo, Licenciada en Ciencias de la Educación en la Especialización de Comercio y Administración, Profesora de Segunda Enseñanza en la Especialización de Comercio y Administración, Instituto Superior Tecnológico Babahoyo, Ecuador.
- III. Psicóloga Educativa y Orientadora Vocacional, Profesora de Segunda Enseñanza en la Especialización de Psicología Educativa y Orientación Vocacional, Instituto Superior Tecnológico Babahoyo, Ecuador.
- IV. Magíster en Contabilidad y Auditoría, Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, Instituto Superior Tecnológico Babahoyo, Ecuador.

Resumen

Si bien el comportamiento organizacional es considerado como principal motivador de la eficacia y eficiencia de una empresa que permite conocer las actitudes de las personas que se encuentran laborando dentro de una organización, este a su vez puede convertirse en un reto ya que no siempre se construye un buen clima laboral entre los gerentes y sus subordinados. El presente artículo es un estudio descriptivo que nos permitirá conocer el clima organizacional en el que laboran los empleados de las entidades públicas y privadas del Ecuador.

Palabras claves: Comportamiento organizacional; clima laboral; entidades públicas.

Abstract

Although organizational behavior is considered as the main motivator of the effectiveness and efficiency of a company that allows knowing the attitudes of people who are working within an organization, this in turn can become a challenge since it is not always built a good working climate between managers and their subordinates. This article is a descriptive study that will allow us to know the organizational climate in which the employees of the public and private entities of Ecuador work.

Keywords: Organizational behavior; working environment; public entities.

Resumo

Embora o comportamento organizacional seja considerado o principal motivador da eficácia e eficiência de uma empresa que permita conhecer as atitudes das pessoas que trabalham dentro de uma organização, isso, por sua vez, pode se tornar um desafio, pois nem sempre é construído um bom clima de trabalho entre os gerentes e seus subordinados. Este artigo é um estudo descritivo que nos permitirá conhecer o clima organizacional em que trabalham os funcionários das entidades públicas e privadas do Equador.

Palavras-chave: Comportamento organizacional; ambiente de trabalho; entidades públicas.

Desarrollo

Comportamiento Organizacional Para Las Empresas

Tanto el Sector público como el privado del Estado ecuatoriano, es vulnerable a los cambios constante que aparecen en los distintos ámbitos tales como: el ámbito social, político, cultural y económico, todo esto a causa de la reconocida globalización lo que hace que dichas entidades se adapten a estas necesidades, por ende su función debe estar direccionada siempre a brindar servicios eficientes y eficaces, convirtiéndolo

La estructura de cada una de estas organizaciones deben guardar una estrecha relación de la misión, visión y objetivos institucionales con respecto a la función del Estado como un todo, pero esta particularidad no se ha venido desarrollando en las instituciones del estado ecuatoriano debido a diferentes motivos, razón por la cual resulta muy importante analizar el comportamiento organizacional de cada una de estas instituciones tanto del sector público como del sector privado. En la organización el comportamiento que desarrollan sus empleados dentro del entorno en que laboran, son las respuestas de la experiencia interior y exterior que ellos posean así como también de las circunstancias laborales. Es por este motivo que los empleados perciben los sistemas, procedimientos, objetivos y prácticas administrativas como algo que está relacionado con sus propias necesidades y aspiraciones; por lo tanto, el clima de la organización debe ser de mutua confianza y aceptación de las condiciones necesarias para que estos puedan sobrevivir en la organización.

Según Chiavenato (2009) en su libro "Comportamiento Organizacional La Dinámica Del Éxito En Las Organizaciones" nos dice que el comportamiento organizacional hace referencia al análisis que se realiza a cada una de las personas que forman parte de una organización, así como las influencias que las mismas organizaciones presenten sobre ellas. El comportamiento organizacional per mite a las personas o grupo de ellas tener un conocimiento más amplio sobre las organizaciones en las que deseen invertir, crear o la parte más importante como lo es la dirección de las mismas. (pág. 6)

Por otra lado Robbins & Judge (2013) nos dice que el comportamiento organizacional es un campo de estudio lo que hace referencia a un área de

especialidad específica que contiene un grupo de conocimiento común. El comportamiento organizacional hace un análisis de tres determinantes claves los cuales son: los individuos, grupos y la estructura con el único fin de que las organizaciones trabajen de una manera más rápida. Incluyendo también el comportamiento de acuerdo al puesto de trabajo que posea un individuo. (pág. 10)

Slocum (2009) menciona que cada individuo hace suposiciones en base a las personas con las que se desarrolla laboralmente, este comportamiento hace parte de la conducta que una persona puede identificar en otra. Un empleado que sea bueno en el área en donde ha sido designado puede darse cuenta de cada cosa que lleguen a afectar su comportamiento, de esta forma se incrementa la efectividad de las empresas ya que es de vital importancia que estas conozcan el comportamiento de cada uno de los individuos que laboren en ella. (pág. 6)

La evolución de la seguridad dentro de las organizaciones va a depender de las personas o grupo de estas que formen parte de ella. Con la globalización, la adaptabilidad y las mejoras en oportunidades por parte de las organizaciones, la racionalización de sus actividades y el aumento en su productividad, se deriva de la capacidad de sus trabajadores y su manera de actuar ante la sociedad.

Chiavenato (2009) expone las teorías mayormente aceptadas sobre el comportamiento organizacional de las empresas teniendo así: La Teoría X que estipula que cada ser humano no le agrada el trabajo y por ende lo va a evitar siempre que sea posible y que el hombre común no es ambicioso; la Teoría Y estipula que: Las personas están dispuestas a aceptar y asumir responsabilidades, el trabajo puede ser satisfactorio o puede ser de sufrimiento dependiendo de las condiciones en que se presente y por último las personas están llenas de imaginación, creatividad e ingenio.

Para Fiallo, Alvarado, & Sotto (2015) el clima organizacional dentro de una organización es de vital importancia ya que hace referencia al ambiente en donde cada uno de los individuos desarrolla su actividad laboral de manera cotidiana, influyendo en este el trato que recibe de sus subordinados, la relación que existe con los demás compañeros de trabajo e incluso la relación existente entre los proveedores y los clientes. (pág. 1).

Un clima organizacional que sea positivo va a ayudar a alcanzar cada uno de los objetivos generales que se ha propuesto la organización, de manera contraria si el clima es desfavorable nos quiere

decir que existe una falencia en los objetivos generales de la organización formando un ambiente de trabajo tenso y muy conflictivo. Cada uno de los jefes o personal superior de una empresa cumple un papel importante en la formación y reforzamiento del clima organizacional, ya que son ellos quienes deben atender a cada uno de los conflictos que se presenten y solucionarlos de la mejor manera posible.

Quintero (2003) nos habla que el proceso de sociabilización permite transmitir el contenido o la información acerca de los nuevos miembros del grupo organizacional. La cual mediante esquemas de indicadores permite conocer de manera cuantitativa el cumplimiento de las metas de la organización.

Davis (1983) hace una comparación con el aire que se respira, menciona que el clima organizacional no se refiere a algo más que es intangibles es decir que no se lo puedo ver ni tocar pero se lo puede sentir ya que se encuentra inmerso en cada una de las organizaciones. El clima que se encuentra dentro de una organización configura cada una de las características propias de la personalidad una persona.

Para Molina, Briones, & Arteaga (2016) en el mundo modernizado en el que nos encontramos actualmente, cuya principal característica es la intensa competencia que se da tanto a nivel nacional como internacional, se vuelve un poco dificultoso la búsqueda de alternativas que permitan aumentar la efectividad y calidad de los bienes o servicios que oferta cada empresa, dependiendo fundamentalmente de dos factores: por un lado la adquisición de tecnologías y equipos sumamente avanzados que permitan producir bienes de manera rápida y al menor costo posible y por otro lado la implementación de diseños organizacionales que aumenten la oportunidad de venta mediante una mejor oferta de bienes o servicios brindados por un personal altamente capacitado y motivado. (pág. 4)

Litker (1969) establece que cada uno de los comportamientos que muestran los trabajadores se ven influenciados por los comportamientos administrativos y condiciones organizacionales que estos reciben. A su vez establece tres tipos de variables que establecen las características propias de la empresa y como influyen dentro del clima organizacional, teniendo así: las variables causales, variables intermedias y variables finales.

Cada una de las variables mencionadas anteriormente dan origen a dos tipos de clima los cuales son: el clima organizacional tipo autoritario y el clima organizacional tipo participativo. En el

primer tipo de clima se despliegan dos subtipos el explotador que se caracteriza porque la dirección no tiene confianza con sus trabajadores y el paternalista que hace referencia a aquella confianza creada entre los directores y los trabajadores. El clima organizacional participativo también se subdivide en: el clima consultivo que es aquí donde los empleados pueden tomar decisiones y el clima de participación en grupo que se caracteriza por la integración de cada uno de los trabajadores de todos los niveles de la empresa.

Yèpez (2015) menciona que en un estudio realizado por el Proyecto Happiness en el año 2014 arrojaba que 1034 de los trabajadores ecuatorianos se sentían contentos con sus compañeros de trabajo, asegurando que existen varios factores que afectan el buen clima organizacional de las organizaciones tales como: la baja remuneración, falta de autonomía, poco reconocimiento y la tensión que genera los cargos de mayor magnitud.

Según la publicación hecha por el diario El Comercio (2019) demostró que la cantidad de empleados públicos creció durante el año 2018 entre enero y diciembre del 2018 se registraron 17 822 nuevas contrataciones en el sector público, según el número de nuevas afiliaciones registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). La modalidad que más se incrementó fue la de contratos por servicios ocasionales.

Metodología

El presente artículo desarrolla un diseño de investigación no experimental del tipo descriptivo y de campo, permitiéndonos medir el clima organizacional en el que laboran cada uno de los trabajadores de las entidades públicas del Ecuador. La población estudiada estuvo compuesta por todas aquellas personas que laboran dentro de estas empresas.

Al momento de seleccionar los datos se utilizó el Instrumento La Escala de Satisfacción laboral SL-ARG propuesto por Ruíz Gómez & Zavaleta Flores (2013) el cual mide algunas dimensiones y aspectos relacionados a la calidad de vida con que se desempeña en su lugar de trabajo. Este instrumento contiene ítems en la escala graduada de Likert que es la que más se utiliza en cualquier tipo de investigación ya que provee los niveles adecuados para el estudio, permitiendo al encuestado posicionarse en opiniones que van desde 1 (nada) al 5 (mucho).

Para reducir el margen de error con aquellos dato que han sido recolectados, se decidió realizar un análisis a la población total, siendo lo más objetivo posible en el tratamiento de la información y recalcando que los resultados obtenidos con este estudio, van a ser utilizados para poder tomar decisiones adecuadas en lo que respecta la calidad de vida laboral de los empleados, siendo éste de carácter anónimo, y con hincapié en el resultado grupal más no en el personal.

Resultados

El siguiente cuestionario realiza una, medida multidimensional de la calidad de vida de los trabajadores, generando la posibilidad de ser considerado como un instrumento que permita la comparabilidad en situaciones diferentes.

El cuestionario consta de 43 ítems que en esta investigación se responden en una escala de 1 a 5, a la que la categoría “Totalmente en Desacuerdo” corresponde al valor 1, “En Desacuerdo” (valor 2), “Indiferente” (valores 3), “De Acuerdo” (valor 4) y “Totalmente De Acuerdo” (valor 5). Los ítems se agrupan en seis factores descritos a continuación:

FACTOR I: Condiciones de trabajo, mostrando es grado de complacencia que se encuentra directamente relacionada con la disposición de la empresa para facilitar instalaciones donde los trabajadores puedan desempeñar sus funciones normalmente y de una forma placentera.

FACTOR II: Remuneración y beneficios laborales, en donde se mide el grado de conformidad que presenta el trabajador con la remuneración que gana por desempeñar su trabajo.

FACTOR III: Supervisión, en esta parte se mide el grado en que los supervisores o directores apoyan, controlan, guían y motivan a sus trabajadores en la realización de sus labores.

FACTOR IV: Relaciones Humanas, mide el grado que se tiene en las buenas relaciones, ya sea mediante el establecimiento de un vínculo de amistad o confianza entre trabajadores y directores.

FACTOR V: Promoción y Capacitación, grado en que se permite a los trabajadores la posibilidad de ascender de puestos y obtener una remuneración salarial superior.

FACTOR VI: Comunicación, mide el grado en que los trabajadores emiten las informaciones a sus directores.

A continuación se muestran en la Tabla I los resultados de la aplicación del instrumento a los empleados de las empresas públicas del Ecuador

Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador

Tabla 1 Medidas de tendencia central

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.	25	2,0	5,0	3,680	1,0693
Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	25	1,0	5,0	3,920	1,0770
Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.	25	1,0	5,0	3,800	1,1180
Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.	25	1,0	5,0	4,040	,9345
Aquí tengo oportunidades para ascender.	25	1,0	5,0	3,880	1,2356
Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.	25	2,0	5,0	4,280	,8907
La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.	25	2,0	5,0	4,280	,7371

Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador

La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	25	1,0	5,0	3,040	1,2410
La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.	25	1,0	5,0	3,240	1,3317
Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.	25	2,0	5,0	4,000	,8660
Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.	24	1,0	5,0	3,708	1,1602
Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.	25	1,0	5,0	3,200	1,2247
Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.	25	1,0	5,0	4,040	1,0198
El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.	25	2,0	5,0	4,160	,9434

Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador

Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	25	1,0	5,0	3,280	1,2083
El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.	25	1,0	5,0	3,640	1,1504
Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.	25	1,0	5,0	3,680	1,0693
Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.	25	1,0	5,0	3,440	1,0832
El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.	25	1,0	5,0	3,640	1,1504
Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.	25	2,0	5,0	3,560	1,0440
El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.	25	2,0	5,0	3,480	1,1944

Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador

La organización me paga puntualmente las remuneraciones.	25	1,0	4,0	2,760	1,1284
Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.	25	2,0	5,0	4,640	,7000
Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.	25	3,0	5,0	4,320	,8524
El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.	25	2,0	5,0	3,720	,7916
Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.	25	2,0	5,0	3,920	1,0770
En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.	25	2,0	5,0	3,960	1,0985
La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.	25	2,0	5,0	4,080	1,0376

Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador

Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.	25	2,0	5,0	3,560	1,1210
Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.	25	1,0	5,0	3,320	1,2819
Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.	25	1,0	5,0	3,840	1,0279
Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	25	1,0	5,0	4,160	,9434
En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.	25	2,0	5,0	3,640	,9074
En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	25	2,0	5,0	3,440	1,0033

Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador

La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.	25	1,0	43,0	4,880	8,0121
Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.	25	1,0	5,0	2,720	1,1000
Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.	25	1,0	5,0	3,360	1,3191
Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.	25	1,0	5,0	3,520	1,1590
La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.	25	1,0	5,0	2,960	1,0599
Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	25	1,0	5,0	3,040	,9781
Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.	25	1,0	5,0	2,560	1,0440

Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador

La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.	25	1,0	4,0	2,440	,9609
N válido (por lista)	24				

En la Figura 1 está representada la pregunta que tiene mayor relevancia dentro del Factor I que habla sobre las condiciones de trabajo permitiéndonos observar que los trabajadores que se encuentran totalmente satisfechos con su ambiente de trabajo corresponden a un 20%, mientras que el porcentaje más elevado corresponde a un 52% de aquellos trabajadores que se encuentran de acuerdo con su ambiente de trabajo. Esto quiere decir que las instituciones públicas deberían mejorar el ambiente de trabajo de sus empleados para que así estos se encuentren totalmente satisfechos dentro de su área de trabajo.

Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.

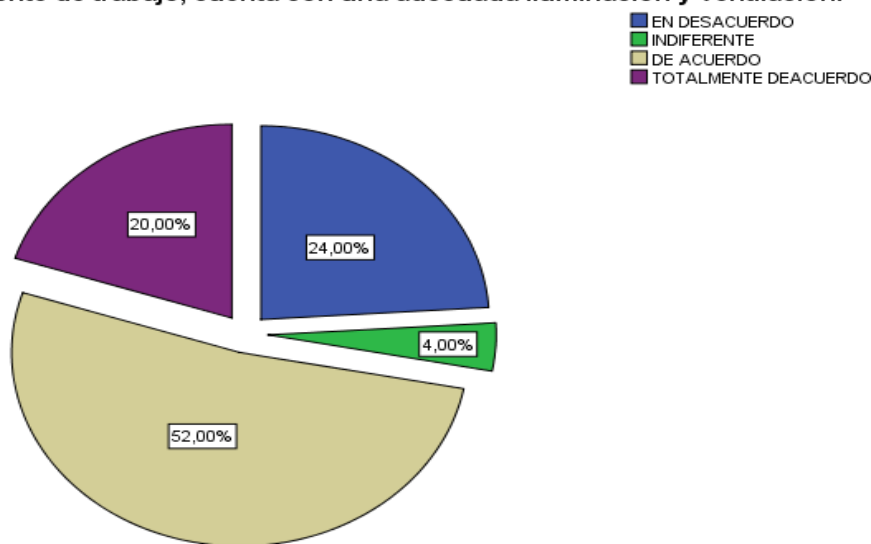


Figura 1 Factor I Condiciones de trabajo

La Figura 2 representa a la pregunta con mayor relevancia del Factor II Remuneraciones y beneficios laborales en donde el 72% de los trabajadores están siendo evaluados por sus jefes motivo por el cual en sus actividades posteriores pueden tener una mejor remuneración.

Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador

Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.

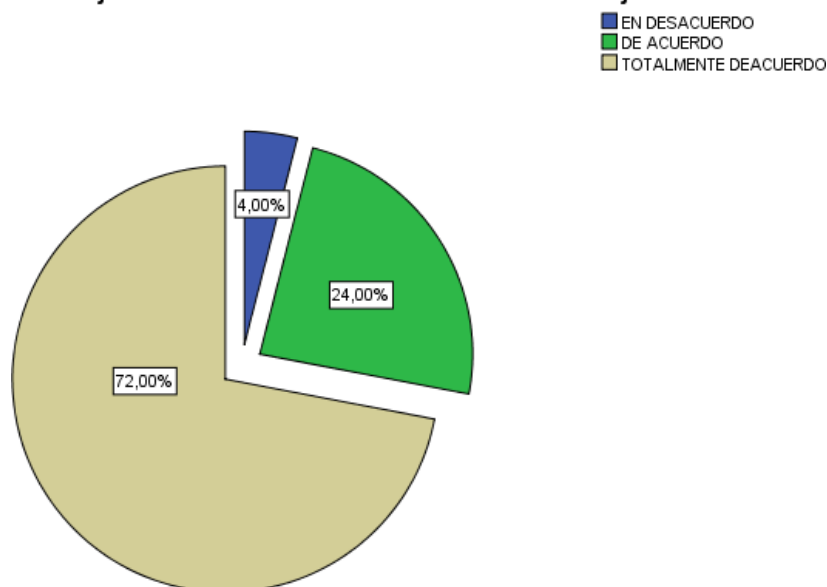


Figura 2 Factor II Remuneraciones y Beneficios laborales

La Figura 3 representa al Factor III Supervisión, en donde los trabajadores indican que cada vez que se les presenta alguna dificultad en su trabajo estos reciben el apoyo totalmente de sus compañeros esta porción de trabajadores representa un 56%, siendo este el porcentaje más alto.

Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.

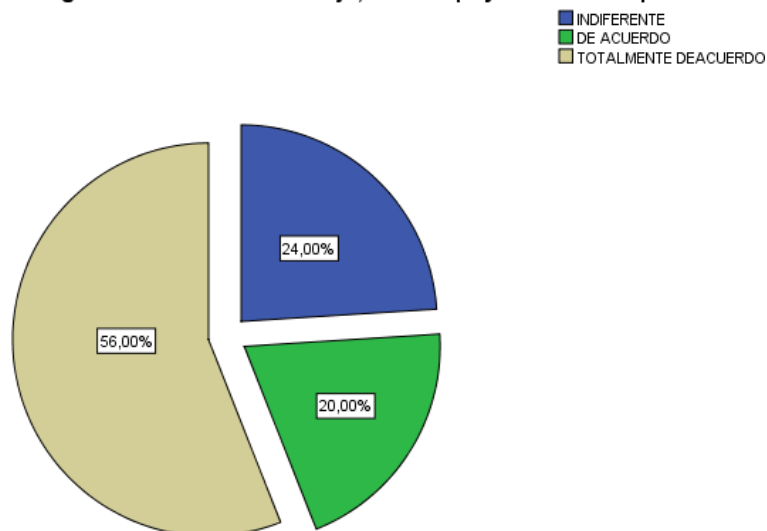


Figura 3 Factor III Supervisión

Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador

La Figura 4 representa al Factor IV Relaciones humanas demostrando que el 40% de los trabajadores públicos encuestados se muestran totalmente de acuerdo con la información necesaria al momento de realizar su trabajo de manera correcta, pero también podemos observar que el 44% se muestra de acuerdo con la información necesaria al momento de realizar su trabajo.

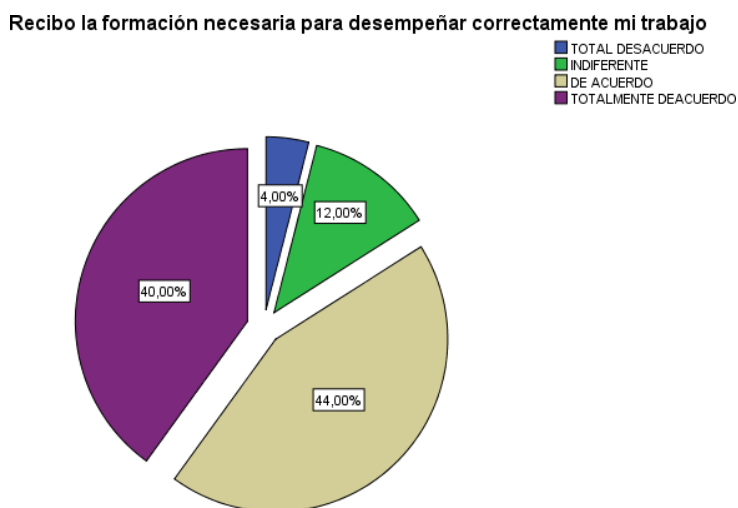


Figura 4 Factor IV Relaciones Humanas

La Figura 5 muestra los resultados del Facto V Promoción y Capacitación en donde las posibilidades de los trabajadores públicos para poder ascender de sus puestos de trabajo corresponden a un 40%.

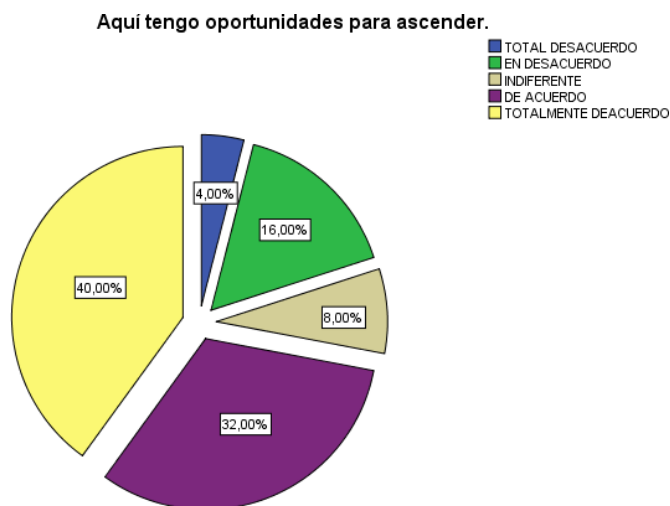


Figura 5 Factor V Promoción y Capacitación

Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador

La Figura 6 muestra los resultados más relevantes del Factor VI relacionado como la Comunicación en donde el 48% de los encuestados demuestran que tienen total satisfacción al momento de comunicarse con sus jefes o directores.

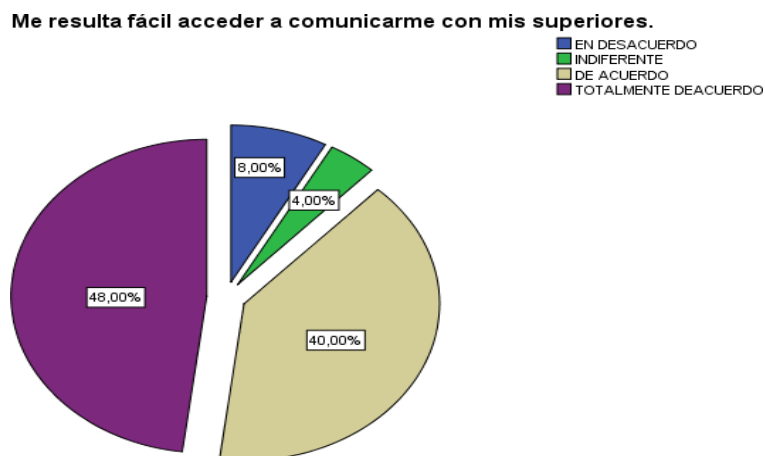


Figura 6 Factor VI Comunicación

La Figura 7 hace énfasis al Factor VII Puestos de trabajos en donde el 48% están totalmente de acuerdo con la temperatura que se encuentra en el área donde trabajan, también podemos notar que el porcentaje que se encuentra de acuerdo representa un 8% por lo que podemos decir que la mayoría de los trabajadores desempeñan sus labores en una temperatura adecuada.

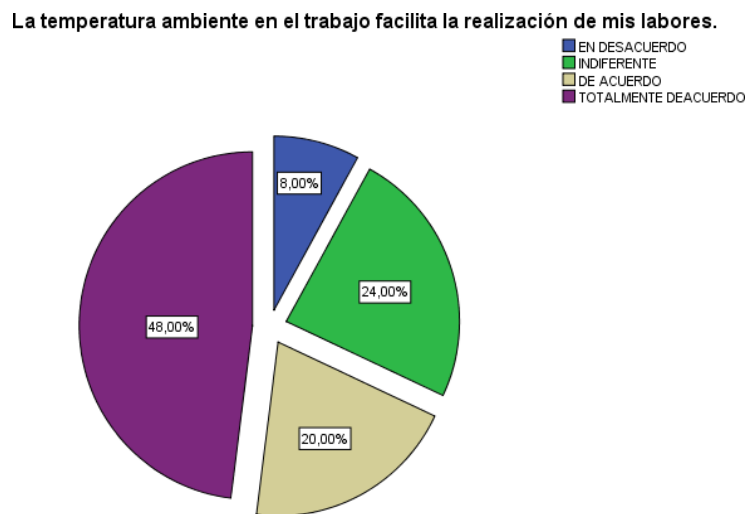


Figura 7 Factor VII Puestos de Trabajo

Conclusiones

Mediante los resultados obtenidos se puede observar el compromiso y responsabilidad que sienten y tienen los trabajadores dentro de sus puestos de trabajo, además de esto también se ve reflejado el estado de ánimo que se genera al momento de realizar cada una de las actividades que estén a su alcance.

El estudio del comportamiento organizacional se convierte en uno de los principales retos para la administración de empresas ya que hace que esta innoven sus modelos de gestión de recursos humanos que permitan la eficacia y eficiencia del ambiente laboral de una empresa.

Para poder poner en marcha algunas estrategias que permitan el manejo adecuado de los recursos humanos, se debe tener en cuenta cada una de las actividades que realicen los trabajadores o individuos que laboran en ella, ya que estas constituyen el factor fundamental dentro del estudio del comportamiento humano en las empresas.

Referencias

1. Caurin, J. (13 de Noviembre de 2017). Obtenido de [Emprendepyme.net: https://www.emprendepyme.net/motivacion-intrinseca.html](https://www.emprendepyme.net/motivacion-intrinseca.html)
2. Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: MC Graw Hill. Comercio, E. (21 de Enero de 2019). El Numero De Servidores Publicos Creció En El
3. Año 2018. *El Comercio*, pág. 1.
4. Davis, K. (1983). *El Comportamiento Humano En El Trabajo*. Mexico: McGraw Hill. Del Prado, J. (26 de Junio de 2019). Obtenido de IMF Business School:
5. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/carga-fisica-de-trabajo/>
6. Fiallo, D., Alvarado, P., & Sotto, L. (2015). *El Clima Organizacional Dentro De Una Empresa*. Eumed.net, 1.
7. Litker, R. (1969). *El factor humano en la empresa*. Bilbao: Deusto.
8. Molina, L., Briones, Ì., & Arteaga, H. (2016). *El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas*. Dialnet, 4.
9. Quintero, T. (28 de Julio de 2003). *Comportamiento Organizacional*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-comportamiento-organizacional/>

10. Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson. Ruíz Gómez, A. S., & Zavaleta Flores, M. (2013). Escala de Satisfacción Laboral SL-
11. ARG. Formacion Medica Continua En Atencion Primaria.
12. Slocum, H. (2009). Comportamiento Organizacional . Mexico: Cengage Learning Editores.
13. Yèpez, D. (24 de Marzo de 2015). Lideres. Obtenido de Lideres.ec:
<https://www.revistalideres.ec/lideres/estudio-felicidad-laboral-ecuador.html>

References

1. Caurin, J. (November 13, 2017). Obtained from Emrendepyme.net:
<https://www.emrendepyme.net/motivacion-intrinseca.html>
2. Chiavenato, I. (2009). Organizational behavior . Mexico: MC Graw Hill. Commerce, E. (January 21, 2019). The number of public servers grew in the
3. Year 2018. El Comercio, p. one.
4. Davis, K. (1983). The human behavior in the job. Mexico: McGraw Hill. Del Prado, J. (June 26, 2019). Obtained from IMF Business School:
<https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/carga-fisica-de-trabajo/>
6. Fiallo, D., Alvarado, P., & Sotto, L. (2015). The Organizational Climate Within a Company. Eumed.net, 1.
7. Litker, R. (1969). The human factor in the company. Bilbao: Deusto.
8. Molina, L., Briones, Ì., & Arteaga, H. (2016). Organizational behavior and its importance for business administration. Dialnet, 4.
9. Quintero, T. (July 28, 2003). Organizational behavior. Obtained from
<https://www.gestiopolis.com/el-comportamiento-organizacional/>
10. Robbins, S., & Judge, T. (2013). Organizational behavior. Mexico: Pearson. Ruíz Gómez, A. S., & Zavaleta Flores, M. (2013). SL- Job Satisfaction Scale
11. ARG. Continuous Medical Training in Primary Care.
12. Slocum, H. (2009). Organizational behavior . Mexico: Cengage Learning Editores.
13. Yèpez, D. (March 24, 2015). Leaders. Obtained from Lideres.ec:
<https://www.revistalideres.ec/lideres/estudio-felicidad-laboral-ecuador.html>

Referências

1. Caurin, J. (13 de novembro de 2017). Obtido em Empredepyme.net: <https://www.empredepyme.net/motivacion-intrinseca.html>
2. Chiavenato, I. (2009). Comportamento organizacional . México: MC Graw Hill. Commerce, E. (21 de janeiro de 2019). O número de servidores públicos cresceu no
3. Ano 2018. El Comércio, p. 1
4. Davis, K. (1983). Comportamento humano no trabalho. México: McGraw Hill. Del Prado, J. (26 de junho de 2019). Obtido na Escola de Negócios do FMI:
5. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/carga-fisica-de-trabajo/>
6. Fiallo, D., Alvarado, P., & Sotto, L. (2015). O clima organizacional dentro de uma empresa. Eumed.net, 1.
7. Litker, R. (1969). O fator humano na empresa. Bilbao: Deusto.
8. Molina, L., Briones, EUA; & Arteaga, H. (2016). Comportamento organizacional e sua importância para a administração de empresas. Dialnet, 4.
9. Quintero, T. (28 de julho de 2003). Comportamento organizacional. Obtido em <https://www.gestiopolis.com/el-comportamiento-organizacional/>
10. Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamento organizacional. México: Pearson. Ruíz Gómez, A. S. e Zavaleta Flores, M. (2013). SL- Escala de Satisfação no Trabalho
11. ARG. Formação Médica Contínua em Cuidados Primários.
12. Slocum, H. (2009). Comportamento organizacional . México: Cengage Learning Editores.
13. Yèpez, D. (24 de março de 2015). Líderes. Obtido em Lideres.ec: <https://www.revistalideres.ec/lideres/estudio-felicidad-laboral-ecuador.html>