

SATISFACCIÓN LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO TOSAGUA.

Job satisfaction and administrative management of public servants of the Autonomous Decentralized Government of Tosagua.

Recibido: 06/02/2025 – Revisado: 10/03/2025 - Publicado: 07/07/2025

DOI: <https://doi.org/10.56124/ubm.v6i11.010>



jul - dic 2025
Vol. 6 - Núm. 11
e-ISSN 2600-6006

Marie Lía Velásquez Vera
<https://orcid.org/0000-0002-3630-7835>
mvelasquez@espam.edu.ec
Escuela Superior Politécnica
Agropecuaria de Manabí, Ecuador

Karla Yaritza Falcones Párraga
<https://orcid.org/0009-0007-3598-2496>
karlafalcones02@gmail.com
Escuela Superior Politécnica
Agropecuaria de Manabí, Ecuador

Lourdes Ariana Zambrano Vélez
<https://orcid.org/0009-0009-7268-322X>
mvelasquez@espam.edu.ec
Escuela Superior Politécnica
Agropecuaria de Manabí, Ecuador

María Nicolle Cusme Zambrano
<https://orcid.org/0009-0000-4950-0397>
maria.cusme.0121@espam.edu.ec
Escuela Superior Politécnica
Agropecuaria de Manabí, Ecuador



Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de evaluar la satisfacción laboral respecto a la gestión administrativa de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua de la provincia Manabí. Se empleó el enfoque cualitativo, método analítico, tipos de investigación bibliográfica, exploratoria, descriptiva y de campo. Las técnicas de investigación fueron la entrevista aplicada al director de Talento Humano, el censo a los servidores públicos del GAD Tosagua y la ficha de observación. Los métodos de investigación dieron sustento científico a la investigación y contribuyeron a la determinación de aspectos fundamentales que inciden dentro de la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos en el censo mostraron que el 84% de empleados recibieron capacitaciones para actualización profesional, sin embargo, las variables de satisfacción laboral, implementación adecuada de planes, políticas y estrategias y designación eficiente de cargos se encontraron con un porcentaje menor del 50%. Es así, que los resultados permitieron establecer un plan de mejora para una eficiente gestión administrativa y satisfacción laboral de los servidores públicos.

Palabras clave: Satisfacción, gestión, calidad, eficiencia, ambiente laboral.

Abstract

The present research was conducted with the objective of evaluating job satisfaction with respect to the administrative management of public servants of the Decentralized Autonomous Government of the Tosagua canton in the province of Manabi. The qualitative approach, analytical method, bibliographic, exploratory, descriptive and field research types were used. The research techniques were the interview applied to the director of Human Resources, the census to the public servants of the GAD Tosagua and the observation sheet. The research methods gave scientific support to the research and contributed to the determination of fundamental aspects that affect job satisfaction. The results obtained in the census showed that 84% of employees received training for professional updating; however, the variables of job satisfaction, adequate implementation of plans, policies and strategies and efficient designation of positions were found with a percentage lower than 50%. Thus, the results made it possible to establish an improvement plan for efficient administrative management and job satisfaction of public servants.

keywords: Satisfaction, management, quality, efficiency, work environment.

Introducción

Las actividades realizadas en una organización aportan habilidades técnicas, conocimientos, experiencias, entre otros aportes personales y profesionales. Vicalpe et al. (2024) recalcan que la satisfacción laboral en una organización es la base fundamental para el desarrollo y crecimiento institucional. Es así, que el manejo de los servidores públicos considera todas las habilidades, porque la gestión estratégica de una institución se basa en la capacidad de sus empleados y la satisfacción laboral cumple un rol principal en la obtención de objetivos organizacionales y se refleja en sus actividades laborales (Carrillo, 2023).

La investigación se justifica de manera legal de acuerdo con la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP, 2018) en donde menciona que el desarrollo profesional y técnico de los servidores públicos se logra mediante un eficiente sistema de gestión, en el artículo 22 determinan los deberes que tienen que cumplir los servidores públicos en torno a las gestiones administrativas de la institución, por otro lado, en el artículo 23 se enuncian los derechos de los servidores públicos que se basan en obtener un buen ambiente y satisfacción por parte de los empleados.

La satisfacción laboral de los funcionarios dentro de las instituciones da lugar al equilibrio social y profesional fomentando el desarrollo de actividades eficientes junto con un buen clima organizacional. Para Saavedra y Delgado (2020) la satisfacción laboral en la gestión administrativa se refiere al agrado que sienten los empleados al realizar sus actividades diarias considerando un buen ambiente laboral, y de esta manera la eficiencia en esta gestión se logra mediante un buen desempeño de los funcionarios públicos que se determinará mediante su nivel de agrado laboral.

Por otro lado, González et al. (2020) mencionan que la eficiencia del personal administrativo de la organización admite el desarrollo empresarial, económico, tecnológico y social; por tanto, comprende cuatro etapas necesarias que son: planificación, organización, dirección y control. Esta función es realizada por los ejecutivos que supervisan el buen manejo de los recursos de la institución proponiendo acciones para el logro de los objetivos organizacionales y que no se vean afectados por factores motivacionales de los empleados.

En la investigación de Arauco et al. (2024) se indica que la satisfacción laboral y la productividad son esenciales dentro de una organización, en su estudio plantearon comisiones en un período determinado y estas generaron un mejor ambiente laboral para los colaboradores que fueron reflejadas en sus actividades. Es decir, con la reestructuración de sueldos, comisiones, charlas motivacionales se podrá lograr un mejor desempeño en las actividades realizadas por el personal de la organización.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Tosagua (GAD Tosagua, 2024) su misión y visión se encuentran planteadas para el bienestar de la ciudadanía con una gestión pública que responda al desarrollo humano, social, ambiental, productivo e

integral brindando servicios de calidad a la comunidad como la construcción de obras con enfoques equitativos y participación ciudadana.

El nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos influirá en las gestiones administrativas del GAD Tosagua, por tanto, la falta de este factor "satisfacción" dificultará la realización eficiente de actividades para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. De esta manera, el objetivo del presente estudio es evaluar la satisfacción laboral respecto a la gestión administrativa de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua de la provincia Manabí.

Metodología

La investigación se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Tosagua ubicada en la provincia de Manabí. Las técnicas de investigación fueron la entrevista al Director de Talento Humano del GAD Tosagua para adquirir información y el censo. La entrevista estuvo compuesta por un cuestionario de once preguntas con el objetivo de evaluar el grado de satisfacción laboral en la gestión administrativa de los servidores públicos del GAD. Por otro lado, el censo fue aplicado de forma anónima y confidencial a los servidores públicos, el cual consistía en un cuestionario de ocho preguntas que permitían determinar la gestión administrativa para la mejora de la satisfacción laboral. En la ficha de observación se evaluaron aspectos como las instalaciones para labores administrativas, así como la comunicación efectiva entre directivos y personal, cumplimiento del teletrabajo y la puntualidad, junto con la adherencia a las normas de auditoría establecidas. Estas técnicas permitieron la recolección de datos para el objeto de estudio establecido en la investigación.

La metodología empleada se llevó a cabo bajo un enfoque cualitativo, método inductivo, deductivo y analítico, mismos que ayudaron a la obtención de información determinando aspectos esenciales en la satisfacción laboral de los servidores del GAD Tosagua. Los tipos de investigación utilizados fueron bibliográficos para sustentar la investigación con información verídica, exploratoria y descriptiva estableciendo un estudio de los datos que se obtuvieron durante el transcurso de la recolección de información y de campo para obtener información mediante la recopilación de datos. Finalmente, con los resultados obtenidos en la investigación se propuso un plan de mejora y se socializó con los altos directivos del GAD Tosagua.

Resultados

Fase 1. Determinar la situación actual de la gestión administrativa de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tosagua para la mejora de la satisfacción laboral

Tabla 1.

Ficha de observación.

Con base a los resultados obtenidos en la entrevista del director

de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tosagua se determina que para medir el desempeño laboral respecto con su satisfacción, la institución cuenta con un departamento de Salud Ocupacional, el cual se encarga de proteger la salud de los empleados mediante la prevención y control de enfermedades y aspectos emocionales, asimismo se encuentra un comité paritario que representa a todos los trabajadores estableciendo funciones para promover los procesos de control que contribuyan en la mejora administrativa.

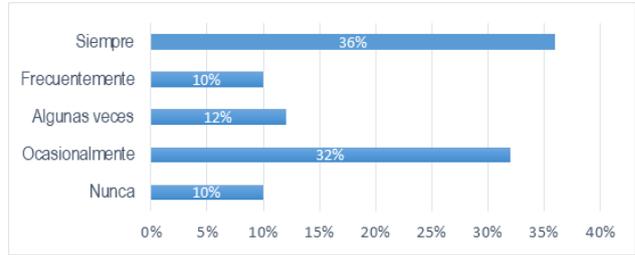
Observación	Nunca	A veces	Siempre
Instalaciones adecuadas para labores administrativas			X
Capacitaciones		X	
Atención de calidad y calidez a la ciudadanía.			X
Comunicación efectiva entre el director del GAD Tosagua y demás funcionarios.		X	
Teletrabajo y puntualidad		X	
Consideración normas de auditoría	X		

A través de la ficha de observación, se pudo determinar ciertas falencias respecto con las actividades desarrolladas por los profesionales, entre los aspectos influyentes se encuentran la poca capacitación, escasa comunicación entre servidores públicos y jefes, falta de organización entre el personal, a su vez algunos profesionales no cumplen con sus horarios de trabajo debido al teletrabajo y varios servidores públicos no toman en cuenta las normas de auditoría. No obstante, la institución cuenta con instalaciones adecuadas para el desarrollo del trabajo y buscan brindar atención de calidad a la ciudadanía.

Fase 2. Diagnosticar el grado de satisfacción laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tosagua.

Se ejecutó mediante la aplicación de un censo a los servidores públicos del GAD Municipal del cantón Tosagua, a continuación, se detallan los resultados:

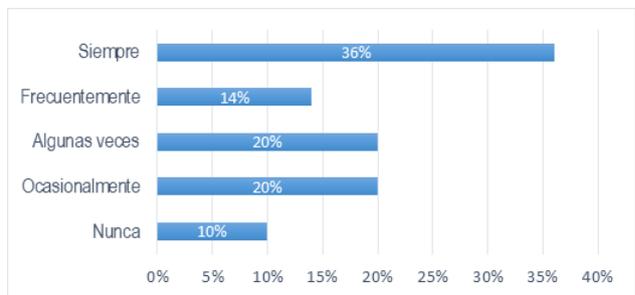
Figura 1.
Conocimiento sobre la misión y visión del GAD Tosagua.



La figura 1 demuestra que el 58% de los servidores públicos conocen la misión y visión institucional porque son la base principal para el progreso en donde se deben guiar todos los miembros de la institución para cumplir sus metas propuestas. No obstante, el desconocimiento de este da lugar a falencias y deficiencias en el desarrollo de actividades, como el 42% de los encuestados expresaron no tener el conocimiento necesario y exacto para el desarrollo de actividades institucionales.

Según Jiménez et al. (2021) en la identidad institucional deben involucrarse todos los miembros de la organización para dirigirse al cumplimiento de objetivos y metas propuestas, el cual se incluye mediante la realización diálogos y comunicación activa. Por tanto, este conocimiento de los elementos orientadores de una organización es fundamental para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

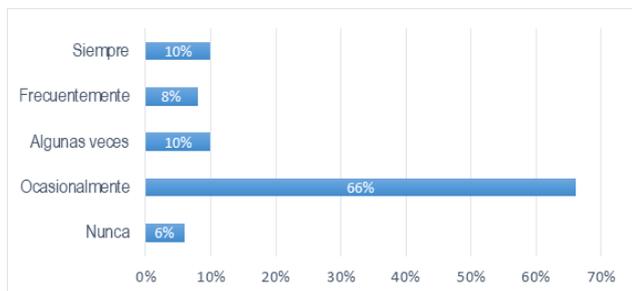
Figura 2.
Retribución económica.



Con relación a la figura 2, el 70% de los servidores públicos mencionaron que se encuentran satisfechos con la remuneración económica por parte de la institución.

Este aspecto es fundamental para la institución, la satisfacción de los empleados permitirá el desarrollo de actividades de manera más eficiente y se estipulará un mejor clima organizacional, según Arauco et al. (2024) las remuneraciones económicas permiten un mejor desempeño en las actividades de las organizaciones. Sin embargo, el 30% de los servidores públicos indicaron su descontento con el salario estipulado.

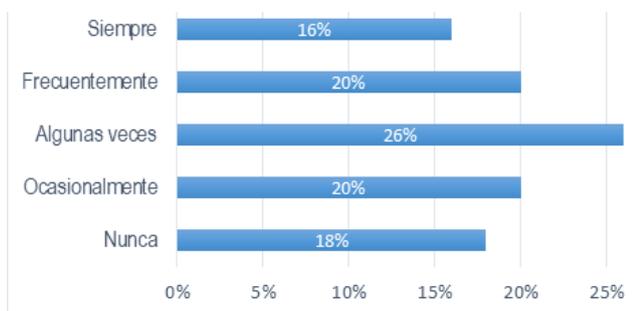
Figura 3.
Capacitación para la actualización profesional.



La figura 3 refleja que el 82% de los servidores públicos están preocupados con relación a la capacitaciones y actualización profesional que se están realizando ocasionalmente, mientras que el 18% mencionaron que pocas veces se sienten motivados por las autoridades competentes sobre las actividades internas que se realizan.

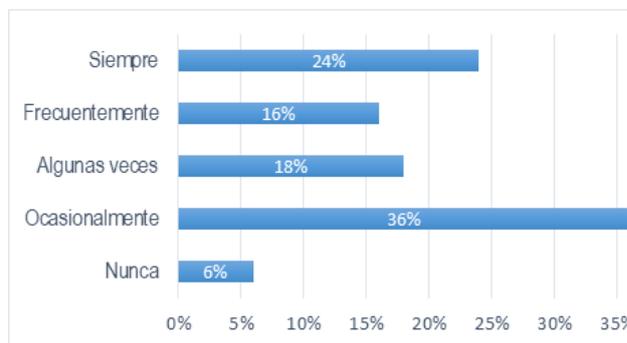
Cabe resaltar, que las capacitaciones laborales es un proceso que se realiza con el fin de brindar conocimientos a los empleados en una entidad y logren la excelencia profesional para tener altos niveles de productividad en sus procesos administrativos. En el Ecuador, el Reglamento de Formación y capacitación del Ministerio de Finanzas estipula en sus artículos que el objetivo de esta normativa es la realización de capacitaciones para elevar el nivel profesional y académico de los miembros de la institución.

Figura 4.
Designación de cargos y funciones.



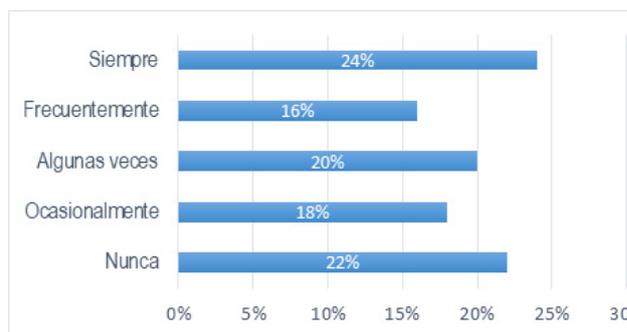
La figura 4 demuestra que el 62% de los encuestados están de acuerdo con la designación de cargos y funciones a nivel del GAD, no obstante, el 38% manifestaron que casi nunca ha existido la denominación adecuada en las áreas de trabajo. De esta manera, Reyes y Larzabal (2022) mencionan que para lograr una buena gestión administrativa se debe contar con aspectos esenciales como la designación eficiente de cargos permitiendo que los colaboradores respondan a sus actividades asignadas. La designación de cargos y funciones la manejan el departamento de Talento Humano guiados por normativas estipuladas por la ley que buscan la inscripción de empleados adecuados para cada departamento de la institución.

Figura 5.
Satisfacción laboral con sus demás compañeros.



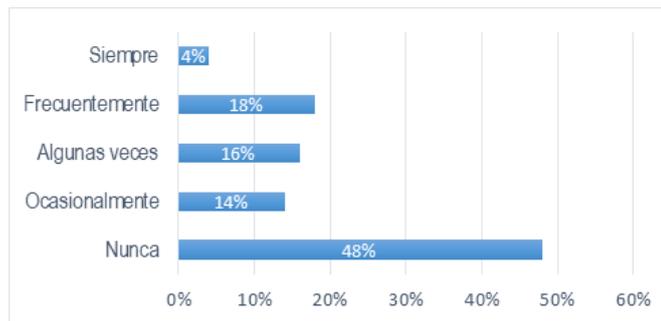
En la figura 5, el 58% de los encuestados demostraron la percepción de una buena relación laboral en el GAD determinado como una ventaja positiva para el desarrollo de actividades en la institución, a diferencia del 42% de profesionales que determinan no tener una muy buena relación con sus compañeros de trabajo. Cabe mencionar, que el compañerismo es una base fundamental para un buen ambiente laboral que permita resultados óptimos de las actividades como menciona Cortez (2024) en su revisión de información que el clima laboral en una institución tiene un impacto en la satisfacción de los empleados con relación a la mejora continua de las actividades institucionales.

Figura 6.
Normas de auditoría y toma de decisiones.



Con relación, a la figura 6 el 60% de servidores públicos declararon que los miembros de la institución siempre toman en cuenta las normas de auditoría al momento de tomar decisiones en favor del cantón Tosagua, no obstante, el 40% se encuentran inconformes y mencionan que algunas veces no las consideran cierta parte de los empleados. Por ello, la institución debe trabajar arduamente para debilitar esta situación que impide realizar las tareas de los profesionales de acuerdo con las normas de auditoría. Santiago (2023) ratifica que el desempeño de los empleados se considera un punto esencial en una institución, la cual debe regirse a políticas que permitan la toma de decisiones.

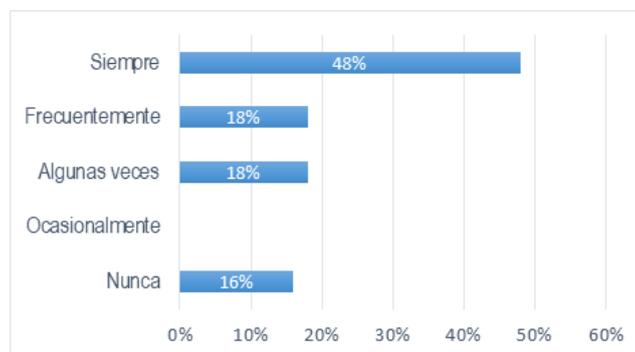
Figura 7.
Bonificación del GAD para sus trabajadores.



Una vez encuestados a los servidores públicos, la figura 7 indica que el 38% si está de acuerdo con que la institución procura buscar nuevas formas de bonificación a sus empleados, por tal motivo, es considerado un incentivo del GAD Municipal de Tosagua, por otro lado, un 62% del personal expresaron que en algunas ocasiones no existe esta bonificación, situación que desanima a los profesionales en sus actividades. Tal como menciona Negrín y Montesdeoca (2019) ratifica que la remuneración económica,

el equilibrio de designación de actividades y fomentación a los empleados dará lugar a la satisfacción laboral promoviendo la cultura y un buen clima institucional, el cual contenga principios de equidad, igualdad, respeto u otros.

Figura 8.
Satisfacción laboral.



En la figura 8 se estipula que el 66% de encuestados se mostraron que siempre están satisfechos con relación a sus tareas asignadas en el GAD, no obstante, el 34% restante demuestra que en algunas ocasiones se encuentran desmotivados por el exceso de trabajo más aún con la pandemia que se atravesó, asimismo que algunos días les toca realizar teletrabajo desde su hogar.

La satisfacción laboral incluye distintos factores que buscan el bienestar de los empleados y progreso de la institución como son: designación de cargos, capacitaciones, retribuciones económicas, bonificaciones, entre otros. Por tanto, esto se logra mediante un buen clima organizacional Velásquez et al. (2018) propone que con la identificación de problemas de comunicación, actualización profesional y liderazgo se podrá determinar la satisfacción laboral de los empleados.

Fase 3. Proponer un plan de mejora que ayude a fortalecer la satisfacción laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tosagua.

Determinados los aspectos que inciden en la satisfacción laboral de los servidores públicos se propone un plan de mejora con el fin de que la institución corrija estas falencias y pueda lograr un mejor desarrollo institucional. A su vez, este plan incluye sus respectivos objetivos, estrategias, actividades, responsables y recursos, seguido de la socialización del plan correspondiente con el director del GAD Municipal del cantón Tosagua.

Tabla 2.
Plan de mejora.

Descripción del problema	Objetivos	Estrategias	Actividades	Responsables	Recursos
Poca capacitación profesional.	- Realizar capacitaciones constantes para todos los servidores públicos sobre temas actualizados acordes a su perfil profesional y laboral	- Capacitaciones. - Reuniones de trabajo con los demás colaboradores. - Talleres sobre innovación y tecnología. - Integraciones internas en el GAD.	- Formación continua a todos los servidores públicos sobre el cargo laboral que desempeñan en el GAD. - Realización de talleres administrativos con todos los involucrados de la institución.	- Alcalde del GAD. - Talento Humano. - Departamento de Planificación	- Económico - Humano - Material - Tecnológico
Falta de organización y gestión entre el personal sobre planes, programas, políticas y estrategias internas.	- Mejorar la integración y gestión administrativa de todos los servidores públicos para cumplir con responsabilidad las actividades internas del GAD de Tosagua.	- Reuniones internas entre autoridades competentes y trabajadores sobre los proyectos que se ejecutarán en beneficio del GAD.	- Implementación de programas para mejorar la organización de todo el personal administrativo del GAD. - Charlas y talleres motivacionales que permitan mayor familiarización laboral entre todos.		
Mala designación de responsabilidades y tareas para los servidores públicos.	- Conseguir la excelencia profesional en los servidores públicos con relación a sus funciones asignadas dentro del GAD	- Programación eficiente de reuniones de trabajo para asignar responsabilidades a los servidores públicos. - Fortalecimiento del departamento de Talento Humano	- Capacitaciones al personal administrativo. - Reuniones de trabajos con todos los empleados de la institución para familiarizarse con las tareas asignadas que ellos realizan en las distintas áreas administrativas.		
Desinterés en varios trabajadores no toman en cuenta las Normas de Auditoría para tomar decisiones que benefician en el GAD	- Efectuar capacitaciones y mostrar mediante herramientas tecnológicas a los servidores públicos sobre las Normas de Auditoría, las mismas que beneficiarán al GAD.	- Realizar un análisis pertinente y oportuno sobre la normativa referente a la auditoría misma que da un aporte significativo al GAD del cantón Tosagua.	- Socialización de autoridades competentes con relación a las Normas de Auditoría que existen actualmente. - Interacción y participación de los servidores públicos de las reuniones de trabajo, para que despejen todas sus dudas e inquietudes con respecto a las Normas de Auditoría.		

Discusión

En el presente estudio se determinó que la satisfacción laboral de los servidores públicos del GAD Tosagua respecto a la gestión administrativa se encuentra en un nivel no mayor al 50% lo que afecta a la realización efectiva de las actividades laborales para el

cumplimiento del objetivo institucional. Es así, que la información recopilada de diversas fuentes proporciona un conocimiento general sobre la importancia de la satisfacción laboral dentro de una organización y las estrategias que deben considerar para la realización efectivas de las actividades laborales.

En la evaluación de la gestión administrativa y satisfacción laboral del GAD Tosagua se logró determinar que el aspecto de bonificaciones económicas hacia los servidores públicos debe ser fortalecida porque involucra en cierta medida el desarrollo de actividades, como menciona Valencia et al. (2022) el salario corresponde al desarrollo sostenible, rendimiento y desempeño laboral de los empleados. Por tanto, la inconformidad de los funcionarios públicos del GAD implica un aspecto negativo que afecta en las gestiones que realiza el personal administrativo.

Para Mora y Mariscal (2019) la satisfacción de los empleados es un factor fundamental para las instituciones y esta motivación permite realizar sus actividades eficientemente cumpliendo con las obligaciones. Es así, como en el ámbito de conocimiento de misión y visión, designación de cargos, aplicación de normas de auditoría se puede percibir cierto grado de satisfacción laboral de los servidores públicos y deben fortalecerse mediante la aplicación de nuestras estrategias. Asimismo, Pico et al. (2023) sustentan que la satisfacción laboral permite aspectos positivos dentro de las actividades diarias conllevando a un resultado eficiente que comienza desde la preparación para obtener un buen desempeño en la ejecución.

El bienestar laboral es fundamental para el desarrollo de actividades y el ejercicio eficiente de este debería ser reconocido mediante bonificaciones o premios que impulsen esta labor, Gonzáles y Guamanga (2022) ratifican que la satisfacción de los empleados en una institución se basa en los factores motivacionales que permiten el desarrollo del personal y profesional como reconocimiento por sus labores y reconocimientos.

A su vez, la capacitación profesional debe ser considerada en toda organización ya que ayuda a la ampliación de conocimientos. Para López (2019) el departamento de talento humano de una organización es la encargada de determinar el éxito o fracaso de una institución mediante la selección, contratación y orientación de los empleados, es decir, el desempeño de esta área permite mejorar los procesos de una institución entorno a las labores de los servidores públicos.

Los constantes cambios dentro de la institución hacen que los empleados tomen tiempo para conocer y aprender las actividades nuevas que fueran implementadas en los distintos procesos, por tanto, es preferible aplicar capacitaciones para el personal optimizando tiempo y recursos. Las organizaciones deben buscar la excelencia profesional para tener altos niveles de productividad en sus procesos administrativos con la mitigación de problemáticas, lo cual se logra mediante la aplicación de capacitaciones para el cumplimiento de obligaciones. De esta manera, Salazar (2023) indica que los trabajadores de una organización necesitan de capacitaciones para realizar una eficiente labor en sus actividades, ya que los constantes cambios dentro de la institución hacen que los empleados tomen tiempo para conocer y aprender las actividades nuevas que fueran implementadas en los distintos procesos optimizando tiempo y recursos.

El comportamiento de los empleados de una organización según Humberto et al. (2020) es el resultado de percibir distintos factores respecto al clima organizacional y de esto va a depender el resultado de las actividades que se realicen en la institución determinándose como la base para el desarrollo eficiente de actividades. Es así, como el clima organizacional juega un papel importante tanto en la satisfacción laboral como en la realización de funciones empresariales.

Vicalpe et al. (2024) estipulan en su investigación que la toma de acciones correctivas propicia la optimización de resultados laborales y contribuye a la satisfacción de los empleados logrando un ambiente de productividad y efectividad enfocados en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. De esta manera, la institución debe considerar medidas que aporten a la corrección y fortalecimientos de aspectos determinados en la investigación, así como la aplicación del plan de mejora estipulado y medidas correctivas.

Conclusiones

La evaluación de la satisfacción laboral respecto a la gestión administrativa de los servidores públicos del GAD Tosagua permitió distinguir que existe predisposición en los funcionarios para la realización de actividades, sin embargo, su satisfacción laboral se encuentra afectada por distintos factores como la falta de bonificaciones, capacitación profesional y el Teletrabajo, en el cual algunos empleados no cumplían el 100% en sus tareas profesionales y no se aplicaban en su totalidad las normas de auditoría.

En el censo aplicado se determinó que el 66% de los servidores públicos están satisfechos en relación con su satisfacción laboral, mientras que el 34% demuestra cierta desmotivación en sus actividades laborales. Por otro lado, en la entrevista efectuada al director de Talento Humano señaló que el proceso de entrenamiento, capacitación e información del personal no se está llevando a cabo normalmente por factores internos y externos presentados, resaltando que el municipio labora de acuerdo con un organigrama mismo que direcciona en función de los planes programados.

Finalmente, la aplicación de medidas correctivas y plan de mejora permitirán corregir falencias detectadas en el GAD del Cantón Tosagua, lo cual aportará a la realización de proyectos y programas institucionales mediante una eficiente gestión administrativa.

Referencias

- Arauco, K., Enríquez, P., y Huachaca, A. (2024). Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria. *Revista Científica de la UCSA*, 11(1), 19-29. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.019>
- Carrillo, A. (2023). Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en los servidores de una

- institución pública. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(2), 157-175. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1209>
- Cortez, N. (2024). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Tosagua. (2024). *Tosagua, Alcaldía ciudadana*. <https://tosagua.gob.ec/noticias-2/institucion/>
- González, J., y Guamanga, V. (2022). Análisis de los factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la Cooperativa Coomhogar ubicada en Santander de Quilichao, año 2021 (Trabajo de Titulación, Universidad del Valle). <https://hdl.handle.net/10893/22606>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quedo. *Revista Universidad Y Sociedad*, 12(4), 32–37. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1609>
- Humberto, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., y Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 3297. <https://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Jiménez, K., Sánchez, S., y Rodríguez, J. (2021). Incidencia de la comunicación interna en la identidad institucional del docente de la Universidad Politécnica Salesiana. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (63), 94-125. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n63a2>
- Ley Orgánica del Servidor Público, LOSEP. (02 de Agosto de 2018). <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/LOSEP.pdf> (Ecuador)
- López, A. (2019). Gestión del Talento Humano y la calidad del servicio público en la provincia de Leoncio Prado, 2018. *Revista de Investigación del departamento académico de ciencias contables*, 6(7), 12-17. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/145/128>
- Mora, J., y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos. Educación, Política y Valores*, 100. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Negrín, E., y Montesdeoca, M. (2019). Diagnóstico de la satisfacción laboral en la Corporación Nacional de Electricidad del Cantón Tosagua. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(2), 165-179. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1348>
- Pico, J., Delgado, E., Vera, L., y Demera, N. (2023). Análisis de la satisfacción laboral y el desempeño académico-profesional del graduado en Educación Básica de la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Cognosis*, 8(EE1), 217–228. <https://doi.org/10.33936/cognosis.v8iEE1.5594>
- Reyes, S., y Larzabal, A. (2022). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa Alquimiasoft S.A. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 10(1), 41-53. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2833>
- Saavedra, J., y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Revista Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Salazar, E. (2023). Gestión del talento humano y su relación con la calidad del servicio en la institución centro de capacitación y actualización profesional EIRL de la ciudad de Abancay, 2022 (Trabajo de titulación, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac). <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1329>
- Santiago, B. (2023). Influence of job satisfaction on the performance of the staff of the Ministry of Labor and Employment Promotion, 2023. *Revista In SciELO Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7237>
- Valencia, J., Luján, G., y Maliza, W. (2022). Desarrollo sostenible del bienestar laboral, respuesta de la responsabilidad social en el gobierno de Mocache, Ecuador. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 9(4), 575-588. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2815/2228>
- Velásquez, M., García, J., Rodríguez, G., y González, M. (2018). Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(3), 249-262. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1039/373>
- Vilcape, W., Bringas, C., y Mora, J. (2024). Correlation of human talent management on job performance in private social associations of metropolian Lima. *Revista In SciELO Preprints*. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/8259>