



Influencia del sistema organizacional en satisfacción laboral del personal de la CAC Fronteras del Sur

Influence of the organizational system on job satisfaction of the staff of the CAC Fronteras del Sur

Influência do sistema organizacional na satisfação no trabalho da equipe do Southern Borders CAB

 Carmen Alexandra Briceño Acaro

cbricenoa2@unemi.edu.ec

 Lucía Maribel Jiménez Jiménez

Ljimenezj7@unemi.edu.ec

ARTÍCULO INVESTIGACIÓN



Universidad Estatal de Milagro. Milagro, Ecuador

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v9i36.221>

Recibido: 15 de mayo 2025 | Aceptado: 01 de agosto 2025 | Publicado: 03 de octubre 2025

Resumen

La influencia del sistema organizacional en la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fronteras del Sur, considerando que la estructura, los procesos y la cultura institucional determinan el clima laboral y la percepción del trabajador sobre su bienestar dentro de la organización. Se describen los componentes organizacionales más relevantes, como la división del trabajo, los canales de comunicación, el liderazgo y la claridad de funciones, los cuales inciden directamente en la motivación y el desempeño. se evalúa la satisfacción laboral desde indicadores Cualitativos, incluyendo condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, reconocimiento y estabilidad laboral. Los resultados evidencian que un sistema organizacional bien estructurado favorece un ambiente laboral positivo, mientras que deficiencias en liderazgo, comunicación o carga laboral reducen la satisfacción. se establece que existe una relación significativa entre los elementos organizacionales y la percepción de satisfacción del personal, influyendo en la productividad y compromiso institucional.

Palabras clave: Sistema organizacional; Satisfacción laboral; Clima organizacional; Liderazgo institucional; Productividad laboral

Abstract

The influence of the organizational system on the job satisfaction of the staff at the Cooperativa de Ahorro y Crédito Fronteras del Sur. It considers that the structure, processes, and institutional culture determine the work climate and the employee's perception of well-being within the organization. The most relevant organizational components are described, such as division of labor, communication channels, leadership, and clarity of roles, all of which directly affect motivation and performance. Job satisfaction is evaluated through qualitative and quantitative indicators, including working conditions, interpersonal relationships, recognition, and job stability. The findings show that a well-structured organizational system fosters a positive work environment, while deficiencies in leadership, communication, or workload reduce satisfaction. The study establishes a significant relationship between organizational elements and the employees' perception of satisfaction, influencing productivity and institutional commitment.

Key words: Organizational system; Job satisfaction; Organizational climate; Institutional leadership; Labor productivity

Resumo

Influência do sistema organizacional na satisfação laboral do pessoal da Cooperativa de Ahorro y Crédito Fronteras del Sur, considerando que a estrutura, os processos e a cultura institucional determinam o clima de trabalho e a percepção do trabalhador sobre seu bem-estar dentro da organização. Descrevem-se os componentes organizacionais mais relevantes, como a divisão do trabalho, os canais de comunicação, a liderança e a clareza das funções, os quais incidem diretamente na motivação e no desempenho. A satisfação laboral é avaliada a partir de indicadores quantitativos, incluindo condições de trabalho, relações interpessoais, reconhecimento e estabilidade laboral. Os resultados evidenciam que um sistema organizacional bem estruturado favorece um ambiente de trabalho positivo, enquanto deficiências na liderança, comunicação ou carga de trabalho reduzem a satisfação. Estabelece-se que existe uma relação significativa entre os elementos organizacionais e a percepção de satisfação do pessoal, influenciando a produtividade e o compromisso institucional.

Palavras-chave: Sistema organizacional; Satisfação laboral; Clima organizacional; Liderança institucional; Produtividade laboral

INTRODUCCIÓN

La dinámica organizacional de las instituciones financieras cooperativas adquiere creciente relevancia debido a su impacto directo en el desempeño del talento humano y, en consecuencia, en la calidad del servicio ofrecido (García, 2013). En este contexto, la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fronteras del Sur se consolida como un actor clave del sistema financiero popular y solidario, al atender a una población que deposita su confianza tanto en la estabilidad institucional como en la eficiencia de sus procesos internos.

En este tipo de organizaciones, el sistema organizacional, entendido como el conjunto de estructuras, procesos, normas, estilos de liderazgo y clima laboral, constituye un factor decisivo en la satisfacción laboral del personal (Chiang et al., 2010). La adecuada articulación de estos elementos favorece entornos de trabajo eficientes, participativos y orientados al logro de objetivos institucionales.

La satisfacción laboral representa un componente esencial para garantizar la productividad, la motivación, el compromiso institucional y la permanencia del recurso humano (García, 2013). Diversos estudios evidencian que ambientes laborales adecuados, acompañados de comunicación efectiva, liderazgo participativo y estructuras organizacionales coherentes, contribuyen positivamente al bienestar emocional y profesional de los trabajadores. Por el contrario, cuando estos

elementos no se encuentran alineados, surgen tensiones, desmotivación y disminución del rendimiento laboral.

En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fronteras del Sur, el crecimiento institucional y la ampliación de servicios demandan una gestión interna óptima que garantice el equilibrio entre la eficiencia operativa y la satisfacción del personal. No obstante, se identifican indicios relacionados con el clima laboral, la comunicación interna, los estilos de liderazgo y los procesos administrativos que podrían incidir negativamente en la percepción de satisfacción laboral. Esta situación se manifiesta en niveles fluctuantes de motivación, percepción de sobrecarga laboral y posibles conflictos interpersonales.

El problema adquiere mayor relevancia al considerar que la calidad del servicio financiero depende, en gran medida, del desempeño y compromiso del personal. En consecuencia, una disminución en la satisfacción laboral puede trasladarse directamente a la atención al cliente, afectando la eficiencia operativa, el prestigio institucional y la fidelización de los socios. A pesar de ello, no se registran estudios recientes que analicen de manera específica la relación entre el sistema organizacional vigente y la satisfacción laboral del personal en esta cooperativa.

Desde esta perspectiva, surge la siguiente interrogante de investigación: ¿Cómo influye el sistema organizacional en la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fronteras del Sur? Este planteamiento permite

analizar la interacción entre estructura organizacional, liderazgo, clima laboral, normas y procesos, y las percepciones del personal, con el fin de identificar áreas críticas y proponer estrategias orientadas al fortalecimiento de la gestión interna y del bienestar laboral.

Por lo tanto, el objetivo de este estudio analizar la influencia del sistema organizacional en la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fronteras del Sur. De manera específica, se describen los componentes del sistema organizacional presentes en la cooperativa, se evalúa el nivel de satisfacción laboral del personal mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, y se establece la relación entre los elementos del sistema organizacional y la percepción de satisfacción laboral del personal.

La investigación se justifica porque aborda una problemática real que incide directamente en la eficiencia interna y en la calidad del servicio de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fronteras del Sur. La satisfacción laboral del personal no solo constituye un indicador de bienestar individual, sino también un elemento estratégico para el desempeño organizacional, especialmente en instituciones del sistema financiero popular y solidario, donde la confianza de los socios se sustenta en la calidad del servicio humano.

Un sistema organizacional adecuadamente estructurado contribuye a mejorar el ambiente laboral, fortalecer la identidad institucional, incrementar la motivación del personal y reducir

la rotación y el ausentismo. Asimismo, favorece el desarrollo eficiente de los procesos internos, lo que se traduce en un servicio más ágil, seguro y de mayor calidad. Por el contrario, las debilidades en el sistema organizacional se reflejan en la insatisfacción laboral, con efectos negativos en la productividad y la cohesión del equipo de trabajo.

En este sentido, el estudio aporta evidencia empírica que permite comprender la relación entre sistema organizacional y satisfacción laboral, ofreciendo insumos relevantes para la toma de decisiones gerenciales y el fortalecimiento de la gestión del talento humano en la cooperativa.

MÉTODO

El proceso metodológico se desarrolló desde un enfoque analítico e interpretativo, orientado a comprender cómo la configuración y evolución del sistema organizacional influyeron en la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fronteras del Sur. El énfasis se colocó en evidenciar la contribución de cada método a la construcción del análisis de los resultados.

El enfoque histórico-lógico permitió reconstruir la evolución del sistema organizacional de la cooperativa, considerando los cambios en la estructura administrativa, estilos de liderazgo, políticas internas, mecanismos de comunicación y estrategias de gestión del talento humano. Este análisis facilitó establecer relaciones de causa y efecto entre decisiones organizacionales adoptadas en distintos momentos y las variaciones observadas en la satisfacción laboral del personal, lo que permitió interpretar mejoras, tensiones o

sobrecargas laborales reflejadas en los resultados.

El análisis teórico se aplicó para examinar el marco normativo y doctrinario que reguló el funcionamiento institucional y las condiciones laborales del personal. A partir del estudio de la Constitución, el Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, los estatutos internos y los reglamentos institucionales, se interpretaron principios vinculados al trabajo digno, la equidad, la estabilidad laboral y el bienestar organizacional. Este contraste permitió explicar cómo el cumplimiento o la insuficiente aplicación de estos principios influyó en los niveles de satisfacción laboral identificados.

Desde el enfoque exegético-analítico, se examinó de manera detallada el contenido de leyes, manuales de funciones, políticas de talento humano y documentos institucionales. La interpretación de estos textos y el análisis de su aplicación práctica permitieron identificar coherencias e inconsistencias entre lo normado y lo ejecutado, lo que aportó elementos explicativos para comprender percepciones de satisfacción o insatisfacción asociadas a procesos de evaluación, incentivos, cargas laborales y mecanismos disciplinarios.

El método jurídico comparado se utilizó para contrastar el sistema organizacional de la Cooperativa Fronteras del Sur con prácticas de gestión implementadas en otras cooperativas de ahorro y crédito a nivel nacional e internacional.

Esta comparación permitió identificar buenas prácticas y vacíos organizacionales, aportando referentes que fortalecieron la interpretación de los resultados y la formulación de propuestas de mejora.

La recolección de datos se realizó mediante técnicas de investigación documental y de campo. La investigación documental permitió revisar estatutos, reglamentos internos, manuales de funciones, políticas de talento humano, actas institucionales y comunicaciones internas, lo que facilitó contrastar el marco normativo y procedimental con la práctica organizacional, aportando criterios para interpretar los niveles de satisfacción laboral identificados en los resultados.

La investigación de campo se desarrolló a través de la aplicación de encuestas estructuradas dirigidas al personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fronteras del Sur. Este instrumento permitió recoger información sobre percepciones relacionadas con el sistema organizacional, el clima laboral, la comunicación interna, los estilos de liderazgo, la estructura organizativa y las condiciones de trabajo. Los datos obtenidos posibilitaron analizar la relación entre los componentes del sistema organizacional y la satisfacción laboral del personal, sirviendo de base para la interpretación de los resultados.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El sistema organizacional: conceptualización y elementos estructurales

El análisis evidenció que el sistema organizacional de la Cooperativa de Ahorro y

Crédito Fronteras del Sur impactó directamente en la percepción de satisfacción laboral del personal. Los datos recogidos mediante encuestas y entrevistas mostraron que los colaboradores percibieron la estructura, los procesos y las relaciones jerárquicas de manera heterogénea.

Se identificó que los principios de orden, jerarquía y división del trabajo no siempre se aplicaron de manera uniforme. Esta inconsistencia generó diferencias en la comprensión de roles y funciones, afectando la coordinación de actividades y la eficiencia operativa. Parte del personal manifestó claridad respecto a sus responsabilidades y líneas de autoridad, lo que facilitó la planificación de tareas y la ejecución de procesos, mientras que otros reportaron ambigüedad funcional y superposición de tareas, percibiendo sobrecarga laboral y limitaciones para cumplir con sus objetivos.

Satisfacción laboral: aproximaciones y dimensiones relevantes

Los resultados indicaron que la satisfacción laboral en la cooperativa estaba vinculada principalmente a las condiciones de trabajo, las relaciones laborales, el reconocimiento y las oportunidades de capacitación. El personal que percibió coherencia entre sus expectativas y la realidad institucional mostró mayor compromiso y motivación, mientras que quienes identificaron deficiencias en estos aspectos reportaron desmotivación y percepción de injusticia laboral. La seguridad en el empleo y la claridad contractual también se destacaron como factores

determinantes para la percepción de estabilidad.

Relación entre sistema organizacional y satisfacción laboral

Los hallazgos confirmaron que la estructura organizacional, los procesos internos y los estilos de liderazgo influyeron directamente en la satisfacción laboral. Cuando los roles estaban claramente definidos y los procesos eran coherentes, el personal manifestó mayor confianza y sentido de pertenencia. Por el contrario, la presencia de estructuras rígidas, ambigüedad en funciones y falta de retroalimentación generó estrés, desmotivación y sensación de inequidad. Estas observaciones son consistentes con la literatura que señala que la claridad y coherencia organizacional son factores críticos para la satisfacción laboral en cooperativas.

Cultura organizacional y liderazgo

La cultura organizacional y el liderazgo emergieron como factores determinantes en la dinámica laboral. Se evidenció que la presencia de valores cooperativos como solidaridad y participación, junto con prácticas de liderazgo democrático y transformacional, fortalecieron la motivación y el compromiso del personal. Sin embargo, estilos de liderazgo más verticales o inconsistentes generaron tensiones y afectaron la percepción del clima laboral.

Comunicación interna y clima laboral

Los resultados indicaron que la comunicación interna desempeñó un papel central en la percepción de satisfacción laboral. Los

colaboradores que recibieron información clara y oportuna sobre sus funciones y decisiones institucionales reportaron mayor confianza y compromiso. Por el contrario, la falta de comunicación efectiva generó incertidumbre, conflictos y percepción negativa del clima laboral. El clima organizacional reflejó la interacción de todos estos factores: estructuras, procesos, liderazgo y comunicación, y se convirtió en un indicador directo de bienestar y motivación del personal.

Aportes para el sector cooperativo

Los hallazgos evidenciaron que la participación activa del personal en la gestión organizacional, la transparencia, la igualdad de oportunidades, la capacitación constante y el reconocimiento del esfuerzo colectivo contribuyeron significativamente a mejorar tanto la estructura organizacional como la satisfacción laboral. Esto confirma la relevancia de aplicar principios cooperativos orientados a modelos humanos, participativos y socialmente responsables.

DISCUSIÓN

Del Carmen Álvarez-Morales et al., (2019) conceptualizan el sistema organizacional como un conjunto integrado de procesos, estructuras, relaciones jerárquicas y dinámicas internas que permiten el funcionamiento integral de una institución. Al analizar los resultados de la Cooperativa Fronteras del Sur, se observa que la claridad en la estructura formal y la definición de roles repercuten directamente en la percepción

de los trabajadores sobre su desempeño y compromiso. Esta coherencia interna se refleja en una coordinación más eficiente de los equipos y en la reducción de conflictos, evidenciando que un sistema organizacional bien articulado es fundamental para sostener tanto la eficiencia operativa como la cohesión del personal, tal como señalan Vega et al., (2018) respecto a la interacción entre estructura, procesos administrativos, comunicación y liderazgo.

Santamaria Cruz (2021) sostiene que los principios clásicos de orden, jerarquía, división del trabajo y racionalidad son indispensables para un funcionamiento eficiente. Los resultados muestran que, en la cooperativa, estos principios no solo estructuran las funciones, sino que también influyen en la percepción de justicia y claridad por parte de los colaboradores. La integración de valores cooperativos como solidaridad y participación democrática potencia la motivación y el compromiso, confirmando que la gestión del talento humano debe equilibrar la eficiencia técnica con el fortalecimiento de un clima organizacional inclusivo y participativo.

Abarca Espinoza (2018) plantea que un sistema organizacional adecuado genera ambientes laborales armónicos y aumenta la claridad de funciones. Los hallazgos indican que los trabajadores de la cooperativa que perciben procesos claros y roles definidos reportan mayor satisfacción y menor estrés laboral, mientras que la ambigüedad en las responsabilidades se asocia con desmotivación y conflictos internos. Esta relación evidencia la importancia de consolidar

internos y comunicar efectivamente las expectativas, aspectos que resultan estratégicos en instituciones donde la confianza y la colaboración son esenciales.

En cuanto a la satisfacción laboral, Pineda et al., (2012) y de la Cruz Portilla (2020) destacan que esta depende tanto de factores motivacionales, como el reconocimiento y el crecimiento profesional, como de factores higiénicos, como condiciones físicas y estabilidad laboral. La evaluación en la Cooperativa Fronteras del Sur revela que, aun cuando se cumplen los factores higiénicos, la percepción de insuficiente valoración del esfuerzo o falta de oportunidades de desarrollo reduce la satisfacción. Esto confirma la relevancia de políticas de reconocimiento y capacitación continua para fortalecer la motivación y el compromiso del personal.

Aspajo-Quiroz et al., (2025) explicaron que la satisfacción laboral se relaciona directamente con la cultura y el liderazgo organizacional. Alvarez Cuno y Cuevas Panez (2019) señalaron que la cultura se compone de valores, creencias, normas y prácticas que orientan la conducta de los miembros, y que cuando estas se manifiestan de manera coherente, generan un entorno laboral positivo. En la cooperativa, se identificó que la cultura basada en solidaridad y participación democrática estaba presente, pero su aplicación diaria era heterogénea, lo que generaba diferencias en la percepción de bienestar entre áreas.

Alvarez Cuno y Cuevas Panez (2019) señalan que la cultura organizacional influye en la conducta de los miembros mediante valores, normas y prácticas compartidas. Los resultados muestran que la coherencia entre los valores cooperativos declarados y las acciones cotidianas refuerza el sentido de pertenencia y la identificación institucional. De manera complementaria, Bass destaca que el liderazgo transformacional, basado en la motivación y consideración individualizada, potencia la satisfacción laboral. En la cooperativa, los colaboradores perciben que un liderazgo participativo y ético mejora la comunicación, facilita la coordinación y reduce conflictos, consolidando un clima laboral positivo.

Por lo tanto, Ortega et al., (2020) enfatizan la participación activa de los trabajadores en la construcción del sistema organizacional. Los hallazgos confirman que cuando los colaboradores se sienten involucrados en la toma de decisiones y reconocidos en sus aportes, se incrementa su compromiso y satisfacción laboral. La interacción entre un sistema organizacional estructurado, liderazgo inclusivo, comunicación efectiva y cultura cooperativa constituye un determinante esencial del bienestar laboral y, en consecuencia, de la calidad del servicio ofrecido a los socios y la eficiencia de la institución.

Tapias Olarte (2019) evidenció que la estructura organizativa influía en las interacciones individuales y en el clima laboral. En la cooperativa, los departamentos con funciones claras y procesos bien definidos mostraron menor fricción y mayor

motivación, mientras que los departamentos con ambigüedades reportaron estrés y desmotivación.

Pacheco et al. (2017) y Quezada et al., (2024) coincidieron en que la comunicación interna y el clima laboral son factores críticos. En Fronteras del Sur, la comunicación formal estaba presente, pero la retroalimentación y la participación en la toma de decisiones eran limitadas, generando variaciones en la percepción de satisfacción.

Peña Cárdenas et al., (2015) afirmaron que un sistema organizacional bien articulado genera ambientes laborales armónicos y reduce conflictos. Esto se reflejó en los departamentos donde la coordinación era efectiva, evidenciando mayor cohesión y menor nivel de insatisfacción.

Valencia González (2014) destacó que la satisfacción laboral depende de factores motivacionales e higiénicos. En Fronteras del Sur, la ausencia de mecanismos sistemáticos de reconocimiento y la limitación en oportunidades de crecimiento profesional fueron los principales factores de insatisfacción, mientras que la estabilidad, las relaciones interpersonales y el sentido comunitario constituyeron elementos protectores del bienestar.

Gómez-García (2013) también señaló que los factores personales y organizacionales influyen conjuntamente en la satisfacción. En la cooperativa, se observó que la interacción entre liderazgo, cultura, comunicación y estructura organizacional determinaba significativamente la percepción de bienestar, confirmando la importancia de abordar estos elementos de

manera integral.

CONCLUSIONES

El análisis de los componentes del sistema organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fronteras del Sur permitió evidenciar que, aunque la institución contaba con una estructura formalmente definida, existían áreas que requerían fortalecimiento para lograr mayores niveles de eficiencia y cohesión interna. La revisión de organigramas, flujos de autoridad y roles operativos mostró jerarquías claras, aunque persistían brechas en la delimitación de funciones y en la articulación entre unidades administrativas, lo que afectaba la coordinación de procesos. Los componentes administrativos, como planificación, dirección, organización y control, estaban presentes en los lineamientos institucionales; sin embargo, su aplicación práctica resultaba heterogénea, especialmente en el seguimiento de metas y evaluación de desempeño. La comunicación interna había avanzado en la difusión formal de información, pero aún demandaba mecanismos más ágiles y bidireccionales que favorecieran la retroalimentación y redujeran rumores. La cultura institucional, basada en valores cooperativos como solidaridad y participación democrática, constituyó un eje central, aunque su implementación no fue homogénea en todas las áreas. Asimismo, el liderazgo, aunque orientado hacia la participación, presentó variaciones entre departamentos que generaron percepciones diversas sobre el acompañamiento directivo. En conjunto, los componentes del sistema organizacional requerían

un fortalecimiento sistemático para favorecer un clima laboral estable, una operatividad eficiente y un alineamiento efectivo con la misión social de la cooperativa.

La evaluación de la satisfacción laboral del personal indicó un estado moderado de bienestar, con fortalezas en estabilidad laboral, sentido de pertenencia y relaciones interpersonales, y debilidades en reconocimiento, crecimiento profesional, carga laboral y comunicación interna. Los hallazgos cualitativos evidenciaron que la principal insatisfacción se relacionaba con la falta de retroalimentación efectiva, inequidad en la distribución de responsabilidades y ausencia de mecanismos de motivación y reconocimiento, además de limitaciones en capacitación y acompañamiento directivo. Sin embargo, la valoración del proyecto social y comunitario fortaleció el compromiso institucional, actuando como factor protector frente a la desmotivación. En términos generales, la satisfacción laboral fue suficiente para mantener la operación, pero requirió intervenciones de gestión humana orientadas a asegurar desarrollo profesional y bienestar sostenido.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Abarca Espinoza, Y. E. (2018). El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura-2016. <http://repositorio.unjfc.edu.pe/handle/20.500.14067/1859>
- Alvarez Cuno, S. E., & Cuevas Panez, A. P. (2019). La influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de microempresas fabricantes de la industria del calzado en Lima Metropolitana, 2019. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/655061>
- Aspajo-Quiroz, U. P., Tasayco-Jala, A. A., Yataco, E. M. M., & Angulo-Poblete, D. (2025). Satisfacción laboral explicada a través de la cultura y el liderazgo organizacional. *Revista InveCom*, 5(1). https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000102102&script=sci_arttext
- Chiang, M., Martín, M. J., y Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. <https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=4237057&publisher=FZ0253>
- de la Cruz Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista Unimar*, 38(2), 63-94.
- del Carmen Álvarez-Morales, C., Muñoz-Aparicio, C. G., y del Carmen Navarrete-Torres, M. (2019). Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de un Supermercado de la ciudad de Villahermosa, estado de Tabasco, México. *Visión Gerencial*, 2, 168-177.
- Gómez-García, R. (2013). Influencia de factores personales y organizacionales en la satisfacción laboral de los trabajadores sociales. *Portularia*, 13(2), 25-37. DOI:<http://doi.dx.org/10.5218/prts.2013.0015>
- Ortega, J. A., Valdez, J. F. M., y Contreras, B. A. R. (2020). Análisis del liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral. *RILCO DS: Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 2(13), 9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7851258>

- Pacheco, N. B., Laurente, J. L. E., Bueno, V. A. N., Marroquín, A. R., & Flores, L. A. Z. (2017). Influencia del clima, motivación y la satisfacción laboral en la rotación laboral de la generación "Y" en las entidades bancarias de la Ciudad del Cusco [Master's Thesis, Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru)]. <https://search.proquest.com/openview/7b34481cecf29f5a259bab8563829dab/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M. G., y Carrillo Puente, A. (2015). Relación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Una Pequeña Empresa Familiar (Relationship of Organizational Climate and Job Satisfaction in a Small Family Business). *Revista internacional administración & finanzas*, 8(1), 37-50. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2499791
- Pineda, O., Fonseca, W. J. S., Heller, J. J. P., y Lezama, O. B. P. (2012). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los Empleados de la Municipalidad de Choloma. *Unitec Laurate International Universities*, 1(1). <https://www.academia.edu/download/37226380/Vol1-No5.pdf>
- Quezada, J. A., Ramón, D. R., Tinoco, C. M., y Berrones, D. B. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral, factores e influencia en el desempeño laboral de las secretarias. 593 *Digital Publisher CEIT*, 9(1), 687-699. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9262984>
- Santamaria Cruz, F. V. M. (2021). Influencia del liderazgo y la cultura organizacional en la satisfacción laboral en las empresas medianas en Lima Metropolitana. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/4c9cecb9-2257-4ae6-b364-9a92b90b5125>
- Tapias Olarte, X. L. (2019). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del Socorro, 2018-2019 primer semestre. <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/17687>
- Valencia González, E. G. (2014). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu-American [Master's Thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4088>
- Vega, T. de J. V., Balderas, V. V., Montiel, E. A., Córdova, L. E. B., y González, E. V. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay-Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(13), 129-153. DOI: <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>