

Wendy Lisbeth Mero Santana¹

wendymersa@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-3675-0006>

Fabián Eduardo Barcia Villamar²

fabian.barcia@unesum.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-2261-0988>

¹ Egresada de la Carrera de contabilidad y auditoría, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

² Docente Investigador de la Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Recibido: 18/02/2024

Aceptado: 29/03/2024

Publicado: 15/04/2024

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad relacionar la gestión administrativa y el rendimiento laboral del personal que presta servicios en la empresa pública del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo (GADM). A tales efectos se precisó de una metodología con enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo, que ayudó a identificar el proceso administrativo y el perfil de los empleados. Se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento de recolección de información un cuestionario. La población estuvo conformada por 1.050 trabajadores de diferentes áreas de la empresa señalada y la muestra representativa

fue de 228 individuos. Los resultados indicaron que existe correlación positiva entre dicha gestión y el rendimiento laboral, resaltando que esta es de suma importancia porque conlleva a una planificación, dirección y control de las actividades y procesos inherentes para alcanzar las metas trazadas. En conclusión, el buen manejo de la parte administrativa en aquella institución tiene repercusiones de importancia en la eficacia y el desempeño y cumplimiento de sus actividades y funciones.

Palabras clave: gestión; administración; eficiencia; eficacia; rendimiento laboral.

ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND WORK PERFORMANCE IN THE PORTOVIEJO MUNICIPAL PUBLIC COMPANY

ABSTRACT

The purpose of this research was to relate the administrative management and work performance of the personnel who provide services in the public company of the Autonomous Decentralized Municipal Government of the Portoviejo canton (GADM). To this end, a methodology with a quantitative, descriptive approach

was required, which helped to identify the administrative process and the profile of the employees. The survey was used as a technique and a questionnaire as an instrument for collecting information. The population consisted of 1,050 workers from different areas of the company and the representative sample was

228 individuals. The results indicated that there is a positive correlation between this management and work performance, highlighting that this is of utmost importance because it leads to planning, direction and control of the activities and processes inherent to achieve the goals set. In conclusion, the proper management of the administrative part of that institution

has important repercussions on the efficiency and the performance and fulfillment of its activities and functions.

Keywords: Management; administration; efficiency; effectiveness; labor performance.

INTRODUCCIÓN

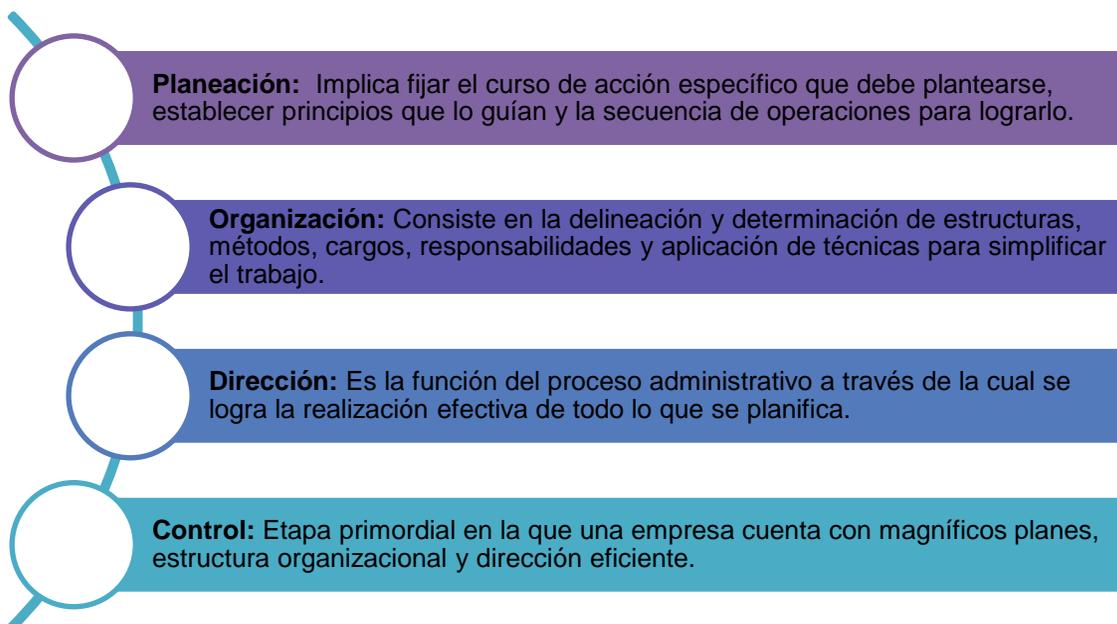
En un escenario global caracterizado por cambios constantes y avances tecnológicos, la gestión administrativa y el rendimiento laboral han experimentado una evolución significativa en las últimas décadas. (Rivera y Proaño, 2022)

Este fenómeno, impulsado por los adelantos científicos, ha permeado diversos sectores, instaurando prácticas más eficientes y mejorando

la productividad en organizaciones de todo tipo (Rivera y Proaño, 2022).

El rendimiento laboral, entendido como la capacidad del trabajador para abordar sus responsabilidades con eficiencia y calidad, se ha convertido en un pilar esencial para el desarrollo y fortalecimiento de las instituciones (Marín y Delgado, 2020; Cabezas y Brito, 2021). Este se rendimiento se materializa cuando se cumplen las funciones indicadas en la figura 1.

Figura 1. *Funciones de procesos administrativos.*



Fuente: Adaptado de Moreno et al. (2022).

En el caso concreto de Ecuador, las instituciones públicas desempeñan un rol preponderante al centrarse en

proporcionar servicios óptimos a la población como parte integral de sus procesos administrativos. Esta

orientación estratégica responde a las demandas ciudadanas, pero además, contribuye a solventar problemáticas específicas que aquejan a los usuarios (Moreno *et al.*, 2022). En este contexto, la atención eficaz y eficiente se erige como un componente esencial para el buen funcionamiento de las entidades gubernamentales. (Ramos y Aguilar, 2021)

Resulta relevante destacar que, según Intriago y Zambrano (2023), el rendimiento laboral en Ecuador ha experimentado cambios positivos en los últimos años. Este cambio se manifiesta en un beneficio palpable para la productividad institucional, así como en mejoras tangibles para los trabajadores. Incentivos económicos, fortalecimiento de los estándares de calidad, reducción de los niveles de estrés y la creación de un ambiente laboral armonioso son evidencias concretas de esta transformación positiva.

A nivel local, y adentrándose en el escenario específico de la empresa pública del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GADM) de Portoviejo, la gestión administrativa se configura como una actividad compleja, en constante desarrollo y adaptación a un entorno dinámico y

cambiante. La complejidad radica no solo en la diversidad de funciones y responsabilidades que aborda aquella organización, sino también en la necesidad de sincronizar eficientemente sus operaciones para contribuir al crecimiento económico a nivel municipal.

El propósito fundamental de esta investigación es examinar minuciosamente la relación existente entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en el personal de la precitada empresa pública portovejense. Este análisis se centra en la gestión eficiente y eficaz de los recursos utilizados por la institución.

El talento humano, por ende, se erige como el elemento clave en la ejecución diaria de los procesos administrativos, cuyo manejo inadecuado podría derivar en una presentación deficiente o técnica, impidiendo el cumplimiento efectivo de las funciones, metas y objetivos institucionales. En este sentido, se indaga en profundidad cómo la interrelación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral impacta en el desarrollo y éxito del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Portoviejo.

METODOLOGÍA

La presente investigación fue desarrollada en el Gobierno Autónomo

Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo, ubicado en el cantón del

mismo nombre, perteneciente a la provincia de Manabí. Se estudió la relación entre gestión administrativa y rendimiento laboral; como parte principal se identificó a los funcionarios que conformaron la población objeto de estudio, a partir de la cual se estableció la muestra para aplicar la encuesta y obtener los datos para su respectivo análisis, todos relacionados con proceso administrativo y los factores que inciden en el rendimiento laboral. El diseño metodológico fue con enfoque cuantitativo.

El trabajo utilizó la encuesta como técnica de investigación. La elección de esta fue con la idea de obtener datos cuantitativos a través de respuestas estructuradas y estandarizadas proporcionadas por los participantes, teniendo la posibilidad de cuantificar y medir percepciones, opiniones y experiencias relacionadas con la gestión administrativa y el rendimiento laboral en la entidad municipal.

Para la recopilación de datos se empleó un cuestionario como

instrumento de recopilación de datos, este se presenta como un conjunto de preguntas diseñadas de manera cuidadosa y sistemática para capturar información relevante sobre la gestión administrativa y el rendimiento laboral, y las interrogantes abordaron temas específicos como políticas organizacionales, procesos de toma de decisiones, asignación de recursos, y otros aspecto vinculado con la administración interna de la empresa pública.

El instrumento estuvo compuesto por ocho preguntas cerradas con múltiples opciones de respuestas (siempre, casi siempre, algunas veces, pocas veces, nunca), todo lo cual, permitió estudiar las variables (gestión administrativa y rendimiento laboral), y posteriormente analizar la relación entre la gestión administrativa implementada en la entidad pública y su impacto en el rendimiento laboral de los trabajadores.

Las interrogantes son las que se manifiestan en la tabla 1.

Tabla 1. Preguntas del cuestionario para cada una de las variables.

Variables	
Gestión administrativa	Rendimiento laboral
¿La empresa pública del GADM de Portoviejo cuenta con un modelo de gestión administrativa establecido para lograr sus metas y objetivos?	¿Considera usted que la selección de personal para el ingreso a la empresa pública del GADM de Portoviejo se hace mediante concurso de mérito y oposición?

¿Se lleva a cabo una planificación efectiva de los procesos administrativos dentro de la empresa pública del GADM de Portoviejo?

¿Existe una adecuada organización de las actividades en los diferentes procesos administrativos de la empresa pública del GADM de Portoviejo?

¿Se realiza supervisión de las actividades desarrolladas dentro de la empresa pública del GADM de Portoviejo para garantizar su eficacia y eficiencia?

¿Recibe el personal de la empresa pública del GADM de Portoviejo el apoyo y los recursos materiales necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva?

¿Siente que la empresa pública del GADM de Portoviejo brinda un ambiente de trabajo propicio para mejorar el rendimiento laboral?

¿Dispone usted de un espacio físico adecuado y bien equipado para realizar sus funciones dentro de la empresa pública del GADM de Portoviejo?

Al emplear la encuesta y el cuestionario se obtuvo una visión comprensiva de la forma en que las prácticas administrativas afectan el desempeño laboral en la citada entidad municipal. Los resultados obtenidos sobre el particular proveyeron datos de interés para la toma de decisiones y la

implementación de mejoras en la gestión administrativa del GADM Portoviejo.

La población investigada fue de 1.050 funcionarios que laboran en las distintas direcciones o dependencias del GADM que se detallan en la tabla 2.

Tabla 2. *Trabajadores de las distintas direcciones del GADM del cantón Portoviejo.*

Dirección	Cantidad
Dirección Financiera	46
Dirección de Talento Humano	33

Dirección de Desarrollo de Tecnología	24
Dirección de Higiene y aseo	378
Dirección de Planificación Estratégica y Gestión de la Calidad	11
Dirección de Seguridad y de Agentes de Control Municipal	99
Dirección Cantonal de Desarrollo Social	73
Dirección de Contratación Pública	10
Dirección cantonal de planificación para el desarrollo	10
Dirección de desarrollo Turístico, Cultura y Patrimonio	77
Dirección de Información, Avalúos, Catastro y Permiso Municipales	63
Dirección Administrativa	46
Dirección de Riesgo y Gestión	23
Dirección de Obras Públicas	63
Dirección de control Territorial	37
Dirección de Estudios y Proyectos Técnicos	20
Alcaldía	17
dirección de Desarrollo Económico	20
Total	1.050

La muestra fue de 228 trabajadores, se estimó con la calculadora *Question pro*, procedimiento que implicó una serie de pasos sistemáticos que a decir de Barría, (2023), garantizan la representatividad y la validez estadística de los resultados obtenidos.

En primer lugar, se definió el tamaño de la población objeto de estudio; luego se establecieron dos parámetros

críticos: el nivel de confianza y el margen de error. El nivel de confianza, se fijó en 95% y el margen de error fue de 5% que representa la tolerancia aceptable para las posibles desviaciones de los resultados con respecto a la población real.

La fórmula para determinar el tamaño de la muestra en una población como la antes señalada es determinante para la fiabilidad de los resultados,

puesto que la ecuación considera elementos clave como el tamaño de la población, el nivel de confianza deseado y el margen de error buscado (Almanza, 2024). La aplicación práctica de estos cálculos se llevó a cabo ingresando en la calculadora de Question Pro el tamaño de la población, el nivel de confianza, el margen de error y la proporción esperada.

La fórmula general para calcular el tamaño de la muestra es:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times (1-p)}{E^2}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra necesario.

Z = valor crítico de la distribución normal estándar que corresponde al nivel de confianza deseado.

p = proporción estimada de la población que tiene una característica particular.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La investigación apuntó al análisis de la relación entre las prácticas de gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa pública del GADM Portoviejo. A partir de los resultados que acá se exponen fue posible entender cómo las políticas, procesos y decisiones administrativas influyen en la eficiencia,

E = margen de error deseado, que indica la precisión con la que deseas estimar la proporción poblacional.

Para hallar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral se aplicó el coeficiente de Pearson que es una métrica estadística de significativa utilidad para evaluar la correlación lineal entre dos variables cuantitativas (Ventura, 2020; Correa, 2021), y su interpretación se basa en tres categorías fundamentales, un valor de 1 indica una correlación positiva perfecta, reflejando un aumento conjunto proporcional entre ambas; en contraste, un valor de -1 es una correlación negativa perfecta, poniendo de manifiesto una relación donde una variable incrementa a medida que la otra disminuye de manera proporcional; en tanto que, un valor de 0 denota entre ellas la ausencia de una correlación lineal.

productividad y satisfacción laboral de los trabajadores dentro de la organización pública en cuestión.

De la variable gestión administrativa se formularon cuatro interrogantes cuyos resultados se describen seguidamente.

Disposición de un modelo de gestión administrativa en la empresa para

alcanzar sus metas y objetivos: dentro del grupo de encuestados el 63,1% afirmó que siempre cuenta, 18,8% mencionó que casi siempre y 17,9% que solo algunas veces, dejando en evidencia que hay áreas en las que se requiere mejora. No hubo respuestas que indiquen que el modelo de gestión administrativa nunca está presente.

Ejecución de una planificación efectiva de los procesos administrativos dentro de la empresa: Los resultados son mayoritariamente positivos a este respecto, puesto que el 81,1% señaló que la misma es siempre efectiva y el 12,7% que casi siempre es efectiva. Aunque el 6,1% indicó que solo algunas veces lo es, ningún encuestado reportó que la planificación es poco efectiva o nunca ocurre.

Existencia de una adecuada organización de las actividades en los diferentes procesos administrativos de la empresa: La encuesta reveló que 45,1% de los encuestados afirmaron que la organización es siempre adecuada, mientras que el 37,2% que es casi siempre adecuada. Aun cuando el 17,5% refirió que algunas veces es adecuada, ninguno reportó que esta sea poco adecuada o que nunca es. Estos resultados identifican áreas para mejorar y dan a entender que hay mayoritariamente una percepción favorable acerca de la eficiencia organizativa en la empresa.

Se realiza supervisión de las actividades desarrolladas dentro de la empresa. Según las respuestas, 56,1% sostuvo que la supervisión siempre se realiza, y el 29,3% que casi siempre. Esto significa un alto grado de supervisión para garantizar el cumplimiento cabal de las actividades. Sin embargo, el 14,6% indicó que solo algunas veces se hace supervisión, en tanto que, ningún encuestado reportó que la supervisión sea poco frecuente o que esta nunca se produzca.

Referente a la otra variable, rendimiento laboral, se plantearon cuatro preguntas. En primera instancia se interrogó a los encuestados si consideraban que la selección de personal para el ingreso a la empresa se hace mediante concurso de mérito y oposición, hallándose 50,8% que seleccionó la opción siempre, y 23,6% que dijo que se produce casi siempre. Frente a esto se piensa en una percepción generalizada de transparencia y equidad en la escogencia de sus empleados. Empero, hay que recalcar que 25,5% expresó que aquello sucede "algunas veces", dejando un espacio para mejorar la percepción sobre la consistencia y la integridad del proceso de selección.

El personal recibe de la empresa pública los recursos materiales necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva: ante

ello, 53,5% señaló que siempre, 28% casi siempre, 18,4% algunas veces, y pocas veces y nunca 0% respectivamente. De tal manera, se asume la presencia de ciertos aspectos de mejora en la consistencia de la provisión de recursos materiales. Aunque nadie respondió que esto sucede pocas veces o nunca, es importante abordar las percepciones menos positivas para mejorar la gestión de recursos de la empresa.

Los encuestados perciben que la empresa ofrece un entorno laboral propicio para mejorar el rendimiento laboral: 59.6% respondió que siempre, 23,6 casi siempre, 16,7% dijo que algunas veces, mientras que las alternativas pocas veces y nunca no tuvieron respuesta alguna. En última instancia se preguntó si los trabajadores disponían de un espacio físico adecuado y bien equipado para realizar sus funciones dentro de la empresa, hallándose exactamente los mismos resultados de la anterior pregunta.

En concordancia con los resultado de esta investigación cabe manifestar que las prácticas de gestión administrativa tienen relación o influencia sobre el rendimiento laboral y la satisfacción de los empleados.

Este hallazgo lo corroboran Ávila et al. (2020) quienes han subrayado que el rendimiento de una organización

depende en gran medida del manejo administrativo; de la misma manera lo sostienen Pashanasi et al. (2021) al exponer los hallazgos de una revisión documental en la que se evidencia que los temas más abordados por los autores consultados se centran en el trabajo en equipo vinculado con la eficiencia, la orientación al logro, y los factores que influyen y potencian el rendimiento laboral.

Los hallazgos en cuanto a la gestión administrativa indican una disposición mayoritaria hacia un modelo de gestión que sin duda, permite alcanzar metas y objetivos, con un porcentaje mayoritario de los encuestados afirmando su presencia siempre.

De igual modo, la percepción de la ejecución de una planificación efectiva de los procesos administrativos también fue ampliamente positiva indicando que esta es siempre efectiva, traduciéndose en una base sólida para la gestión y supervisión de la organización.

Estos resultados están en línea con los estudios de Gavilánez et al. (2018); Cantos et al. (2019); Rodríguez et al. (2022), que destacan la importancia de una planificación efectiva en la gestión administrativa para mejorar el rendimiento organizacional.

Sobre la organización de las actividades, aunque la mayoría de los

encuestados perciben que es adecuada, hay una proporción cercana al 18% que asegura que algunas veces es adecuada, lo que conduce a pensar en la necesidad de introducir cambios positivos orientados a los procesos administrativos.

Por otro lado, la supervisión de las actividades parece ser una práctica común de acuerdo a más de la mitad de los encuestados que señalaron que siempre se realiza.

Alrededor del rendimiento laboral, los resultados muestran una percepción generalizada de transparencia y equidad en el proceso de selección de personal, con el 50,8% de los encuestados expresando que siempre se realiza mediante concurso de mérito y oposición. Sin embargo, el 25,5% describe que esto ocurre algunas veces, lo que sugiere áreas de mejora en la consistencia e integridad del proceso de selección.

En referencia a la provisión de recursos materiales, aunque la mayoría de los encuestados perciben que siempre se reciben los recursos necesarios para desempeñar las funciones de manera efectiva (53.5%), el 18,4% especifica que esto ocurre

solo algunas veces, destacando posibles aspectos de mejora en la consistencia de la provisión de recursos.

Con relación al entorno de trabajo es importante que se tenga una percepción que la empresa ofrezca un espacio propicio para aumentar el rendimiento laboral; así lo describe la literatura consultada al afirmar que un buen clima laboral influye en la productividad de la organización. (Zambrano *et al.*, 2017; Lucas y Ureta, 2019)

Por último al buscar la relación entre las variables involucradas en este estudio se encontró una correlación significativa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral con un coeficiente de Pearson de 0,943 (tabla 3). Como ya se ha mencionado, este valor al estar muy cerca de 1 indica una correlación positiva muy fuerte entre aquellas variables, y en términos simples, se precisa que a medida que aumenta la calidad de la gestión administrativa en la empresa, es probable que también aumente el rendimiento laboral de los empleados.

Tabla 3. Correlación variables: Gestión administrativa y Rendimiento laboral.

Correlaciones		
	VI	VD
Coeficiente de correlación	1,00	0,943**
Sig. (bilateral)		<,001

	VI	N	1050	1050
		Coeficiente de correlación	0,943**	1,00
Rho Spearman	VD	Sig. (bilateral)	<,001	
		N	1050	1050

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

CONCLUSIONES

La gestión administrativa resultó fundamental en los procesos que se desarrollan en la empresa municipal del GADM de Portoviejo, lo cual posibilita el logro de las metas y objetivos planificados.

La eficiente gestión administrativa en la empresa pública municipal del GADM Portoviejo se correlaciona positivamente con el rendimiento laboral de sus empleados,

evidenciando la importancia de una administración efectiva en el desempeño del personal.

Si se hace inversión en mejoras administrativas es posible alcanzar un aumento significativo en la productividad y la eficacia de los trabajadores, destacando la necesidad de implementar estrategias que promuevan una gestión óptima y un entorno laboral favorable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almanza, E. R. L. (2024). Análisis de las percepciones sobre el agua de consumo en Abasolo, México. *Transdigital*, 5(9), e298-e298. <http://revista-transdigital.org/index.php/transdigital/article/view/298>
- Ávila, E. M. B., Álvarez, J. C. E., y Zurita, I. N. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista arbitrada interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7439103>
- Barría, F. J. C. (2023). Estudio de Mercadeo Basado en el Consumo de Productos y Servicios de Belleza por la Población Femenina del Distrito de Santiago de Veraguas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 4118-4129. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/8982>
- Cabezas, R. C., y Brito, A. J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento*, 2-4. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Cantos, M. A. B., Figueroa, M. D. L. C., y Parrales, S. M. B. (2019). Planificación estratégica y gestión administrativa en microempresas. *Cienciamatria*, 5(9), 623-635. <https://cienciamatriarevista.o>

[rg.ve/index.php/cm/article/view/246](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635242)

Correa-Rojas, J. (2021). Coeficiente de Correlación Intraclase: Aplicaciones para estimar la estabilidad temporal de un instrumento de medida. *Ciencias Psicológicas*, 15(2).

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212021000201220&script=sci_arttext

Gavilánez, M. I., Espín Oleas, M. E., y Arévalo Palacios, M. (2018). “Impacto de la gestión administrativa en las PYMES del Ecuador. *Observatorio de la economía latinoamericana*, (julio).

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/gestion-administrativa-pymes.html/hdl.handle.net/20.500.11763/gestion-administrativa-pymes.zip>

Intriago, P. J., y Zambrano, Z. M. (2023). Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador. *Revista Espacios*, 3-6. DOI: 10.48082/espacios-a23v44n03p05

Lucas, C. F. P., y Ureta, F. M. A. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Moreno, P. M., Moreira, B. E., y Merchan, A. J. (2022). El proceso administrativo y su

incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado en el cantón Jipijapa. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 3-7.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635242>

Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., y Palomino Alvarado, G. D. P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación*, 12(3), 163-174.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext

Ramos, C. B. C., y Aguilar, J. G. B. (2021). La Gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(11), 742-761.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>

Rivera, H. E., y Proaño, C. T. (2022). La participación ciudadana y la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Ambato. *Conciencia Digital*, 3-8.
<https://acortar.link/ePN7RJ>

Rodríguez, X. E. S., Choez, J. M. P., y González, M. C. S. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 280-294.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391>

Ventura-León, J. (2020). Pearson Winsorizado: un coeficiente

robusto para las correlaciones con muestras pequeñas. *Revista chilena de pediatría*, 91(4), 642-643. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0370-41062020000400642&script=sci_arttext&tlng=en

Zambrano, I. I. B., Véliz, V. M. B., y Barzola, W. J. F. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 3(3), 917-937. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6244054>