

**Compensación salarial y satisfacción laboral  
de funcionarios en Gobiernos Autónomos  
Descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato**

**Salary compensation and job satisfaction of  
officials in rural parish Autonomous Decentralized  
Governments Ambato canton**

**Cristhian Oswaldo Castillo-Solano**

Universidad Técnica de Ambato - Ecuador  
cocs\_cristhian@yahoo.es

**Karen Lisseth Goya-Anchundia**

Universidad Técnica de Ambato - Ecuador  
karengoya.pucesd@gmail.com

**Karla Priscila Romero-Andrade**

Universidad Técnica de Ambato - Ecuador  
karlaromeroa@hotmail.com

**Yolanda Monserrath Tipan-Torres**

Universidad Técnica de Ambato - Ecuador  
yolymonserrath@gmail.com

**[doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.250](https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.250)**

## RESUMEN

La situación económica actual que afrontan los gobiernos autónomos descentralizados, les impide apuntar hacia el diseño y aplicación de modelos de retribución más competitivos que permitan la satisfacción laboral de sus funcionarios. El objetivo de esta investigación fue analizar como inciden las compensaciones salariales en la satisfacción laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales cantón Ambato. El diseño metodológico es de tipo descriptivo con un enfoque cualitativo, no experimental y transversal. Para el análisis de las compensaciones salariales se aplicó un test psicométrico denominado Escala de Bienestar Salarial y para medir la satisfacción laboral el instrumento Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Los cuestionarios fueron aplicados a 90 servidores públicos de las 18 parroquias rurales de la ciudad. De acuerdo con los resultados, se determinó que las compensaciones salariales y la satisfacción laboral son dos variables que afectan directamente al desempeño de los funcionarios, así como también a sus sentimientos de realización personal y profesional. Ambas se consideran como un punto clave para que las personas se sientan motivadas y aporten con su mayor esfuerzo en el desempeño de sus funciones asignadas, brindando un mejor servicio y asistencia oportuna. Por lo que, en conclusión, estos hallazgos son importantes para que los altos mandos contemplen el diseño de estrategias que favorezcan las compensaciones salariales y por ende la satisfacción laboral sea favorable en las instituciones. Todo ello, debe estar alineado a lo dispuesto por el Ministerio del Trabajo en cuanto a remuneraciones y escalas salariales para servidores públicos.

**Palabras clave:** compensaciones salariales, satisfacción laboral

Cómo citar este artículo:

APA:

Castillo, C., Goya, K., Romero, K., & Tipán, Y. (2020). Compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6-1), 59-70. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.250>

Descargar para Mendeley y Zotero

## ABSTRACT

The current economic situation faced by decentralized autonomous governments, prevents them from targeting the design and application of more competitive compensation models that allow job satisfaction for their officials. The objective of this research was to analyze how salary compensation affects job satisfaction of the officials of the Autonomous Decentralized Parish Rural Governments of Ambato canton. The methodological design is descriptive with a qualitative, non-experimental and transversal approach. For the analysis of salary compensation, a psychometric test called the Salary Well-Being Scale was applied and to measure job satisfaction the SL-SPC Job Satisfaction Scale instrument. The questionnaires were applied to 90 workers from the 18 rural parishes of the city. According to the results, it was determined that salary compensation and job satisfaction are two variables that directly affect the performance of employees, as well as their feelings of personal and professional fulfillment. Both are considered as a key point for people to feel motivated and contribute with their best effort in the performance of their assigned functions, providing better service and timely assistance. Therefore, in conclusion, these findings are important for senior managers to contemplate the design of strategies that favor salary compensation and therefore job satisfaction is favorable in the institutions.

**Key words:** salary compensation, job satisfaction

## Introducción

Las compensaciones salariales y la satisfacción laboral son variables que brindan un amplio campo de estudio (Guerrero, 2016), para encontrar la forma más adecuada para incrementar el nivel de compromiso y bienestar de los trabajadores dentro de la organización. Asimismo, ayuda para que los jefes o líderes pueden aplicar de manera equitativa y mejorada las compensaciones teniendo una guía adecuada para asignar los sueldos a sus equipos de trabajo y estos se sientan satisfechos. Se ha comprobado que las buenas prácticas de gestión de talento humano influyen de manera positiva y negativa sobre los resultados del desempeño en las empresas, sin embargo, no se ha estudiado a profundidad que tipo de estrategias son necesarias para mejorar la satisfacción laboral y el rendimiento de los trabajadores.

### Compensaciones Salariales

Compensaciones, al hablar de este término, no solo simplifica los salarios, sino la importancia en la que se genera la comunicación al colaborador a través de las estrategias que cuenta la empresa sobre las compensaciones y aspectos organizacionales para desarrollarla, es así que las instituciones organicen los perfiles de cargos analizando las variables que se enfocan en conocer la intelectualidades adquiridas, condiciones del trabajo así como responsabilidades, esfuerzos físicos entre algunos aspectos que se deben tomar a consideración para establecer salarios, incentivos, aumentos y beneficios sociales desarrollados en una política salarial de equidad interna que permite reconocer la competitividad externa de los salarios, siendo un elemento de motivación. (Torres, 2019)

Hay que mencionar además que las compensaciones salariales en una organización son diseñadas con la finalidad de fomentar conductas positivas hacia los empleados, para que estos generen productividad, motivando buenas estrategias en recursos humanos. Para esto Hsieh y Chen (2011) menciona que la capacidad de adecuarse a las distintas situaciones a las que se enfrenta la organización. Se debe tener en

cuenta que los sistemas retributivos definen en gran medida la idiosincrasia de la organización y reflejan su forma de operar, su cultura y el conjunto de valores distintos que conforman su naturaleza.

En la gran mayoría de autores como Idalberto Chiavenato hablan de la remuneración total “compuesta por el paquete de recompensas cuantificables que percibe un trabajador por su trabajo Al mismo tiempo, añade Town Wholey, Kraleswiki y Dowd (2004, pag 83) “los incentivos se refieren a todas las recompensas (financieras y no financieras) que los agentes reciben condicionalmente en función de su desempeño o comportamiento medido (explícita o implícitamente)”

### Satisfacción Laboral

De acuerdo con, Lawler; Porter, (1967) la satisfacción laboral es notablemente, el más fructífero y controvertido de los constructos que integran el acervo teórico de la psicología organizacional, pues, ha fluctuado desde un sentimiento positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que esta en la disposición de hacer, hasta un juicio mensurable acerca del propio trabajo; es así, como en el ámbito organizacional laboral se hallan: empatía, la asertividad, la comunicación, como defender derechos, hacer críticas, realizar halagos, la negociación, la escucha activa, y habilidades de supervisión, entre otras (Gil et al., 1998) . Se recalca que es un componente fundamental para el trabajo en equipo, además, resolución de conflictos, y para trabajar de manera más organizada, cooperativa e integrada con los servidores, además de cumplir un rol esencial puesto que reflejan el conocimiento interpersonal y la capacidad de ajustar el comportamiento personal a las desemejantes demandas de la situación (Beheshtifar y Norozy, 2013; León y Medina, 1998).

De acuerdo con Sánchez-Sellero (2014), complementa que la caracterización de la satisfacción en el trabajo debe contener distintas variables, las cuales pueden ser de tipo organizacional, individual, y funcional. Empieza

por enumerar: La remuneración, la actividad realizada, relaciones humanas, la seguridad, condiciones ambientales, por ser las más nombradas. Para esto en función de dicho listado de variables, se concentrarán los aportes de los diferentes autores en tres modelos asociados al concepto de satisfacción, los que son, modelos centrados en el individuo, en la situación y definitivos por la interacción de ambos contextos (Arvey, Carter, y Buerkley, 1991; Pina et al., 2007).

### Desempeño Laboral

Sanchez-Sello (2014), habla sobre como el desempeño del cargo y el clima empresarial representan factores importantes en la valor de la calidad de vida en el ámbito trabajo, es decir que a mayor satisfacción, mayor será el rendimiento laboral. Esto nos da como resultado, la tendencia a incrementar la productividad en el trabajo, el nivel de competitividad que se desarrolla en las empresas. Lo antes mencionado, debería hacer reflexionar, tanto a empresas como a instituciones públicas y privadas, en la manera de como ayudar a que se puedan contemplar políticas para fomentar el avance de este tipo de satisfacción hacia los trabajadores, motivo que, el desempeño laboral se evalúa durante las revisiones del rendimiento, en las cuales un empleador tiene en cuenta factores desarrollados, la capacidad de liderazgo y comunicación con sus seguidores, la gestión del tiempo, habilidades organizativas y productividad para analizar a cada talento de manera individual, pero con relación al rendimiento grupal (Héctor, 2015).

En ese sentido, Baena (2017) señala que los programas de evaluación en el desempeño de las personas, planean, coordinan, y desarrollan acciones para desarrollar beneficios a corto, mediano y largo plazo para el talento, el gerente, la organización y la comunidad. Introduciendo estos parámetros, se involucran beneficios como evaluar el desempeño, comportamiento y mejorar el desempeño de los subordinados. La evaluación del desempeño permite al subordinado saber cómo está su desempeño, conocer las acciones que el líder toma en cuenta

para mejorar su desempeño como programas, una capacitación, variedad de corrección de errores, calidad, atención en el trabajo y cursos, entre los mencionados, autoevaluarse en cuanto a su desarrollo y control por (Chiavenato, 2009).

A la vez Extremera, Bravo, y Duran (2016), puede identificar desde el ámbito organizacional, contextos se pueden modificar intencionalmente para fortalecer o mejorar las fortalezas individuales de cada uno de los miembros, programas preventivos o el desarrollo de entornos positivos facilitan la consecución de experiencias subjetiva positivas y el desarrollo de rasgos y competencias individuales positivos, incluye aspectos como la felicidad, bienestar, placer, esperanza, optimismo, y afectividad positiva. Otro punto fundamental son lo los rasgos positivos, que implican el talento, intereses, creatividad, valores, fortalezas del carácter, crecimiento y por último hace referencia a instituciones positivas, que incluyen familias, centros escolares, organizaciones, comunidades y sociedades.

### Compensación Salarial u Satisfacción Laboral

Reyes (2017), en el estudio generado, para determinar la compensación salarial en la calidad de vida laboral de los trabajadores identifica las condiciones físicas, el estatus, Sueldo y trabajo en sí, como posibilidades de reconocimiento y crecimiento de los empleados, contribuyendo a la calidad de vida, acotando a esto los efectos de los incentivos económicos, y no económicos, sobre la satisfacción laboral, se basa en la capacidad que la organización establece incentivos de acuerdo a las necesidades de sus trabajadores, contando como una estrategia de incentivos a largo plazo, que solo se reflejara en el rendimiento de los empleados a través de su satisfacción, (Paez, 2018)

Si bien es cierto se encuentra algunas causas que afectan a la satisfacción laboral, en diversas variables generadas en el ámbito organizacional, siendo las condiciones físicas, materiales, los beneficios remunerativos, o laborales, las relaciones sociales, el desarrollo personal, la relación con la autoridades, entre las que se puede

mencionar, es de ahí donde nace la pregunta ¿Qué efecto genera las compensaciones salariales, en la satisfacción laboral?

## **Metodología**

### **Participantes / Muestra**

El método utilizado fue empírico analítico, pues la información obtenida lleva un análisis aplicativo de herramientas de enfoque cuantitativo, verificando las necesidades de los trabajadores, relacionando los factores que afectan a una mejor satisfacción laboral.

El presente estudio se llevó a cabo en los colaboradores de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales de la ciudad de Ambato. La muestra está conformada por 90 trabajadores de las 18 parroquias rurales de la ciudad, información obtenida de los reportes de nómina. No es necesario la realización de la fórmula de la muestra en virtud que se trabajará con la totalidad de la población por ser finita. El tamaño de la población está dado específicamente para un muestreo aleatorio simple, no aplicado en el presente artículo científico, se considera a la totalidad de los colaboradores por ser una población representativa, con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados.

Se toma como precedente a lo establecido en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato,(2016-2020), el cantón está conformado en su estructura político-administrativa por parroquias urbanas y rurales, tomando a consideración las dieciocho parroquias rurales tales como: Ambatillo, Atahualpa, Augusto N Martínez, Constantino Fernández, Cunchibamba, Huachi Grande, Izamba, Juan Benigno Vela, Montalvo, Pasa, Picaihua, Pilahuin, Quisapincha, San Bartolomé de Pinllo, San Fernando, Santa Rosa, Totoras Unamuncho, cual se establece como instituciones de estudio, los Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales mencionado.

De acuerdo al Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización

COOTAD, (2010); art. 29; establece las funciones integrales de estas instituciones, siendo de legislación, de ejecución, de participación ciudadana y control social además al ser instituciones donde desarrollan un modelo de descentralización obligatoria y progresiva a través del sistema nacional de competencias, la institucionalidad responsable de su administración, para lo cual cada institución, a través de regulaciones y procedimientos internos aplicables mediante resolución, se establece el reglamento interno de cada gobierno, estableciendo como referencia mínima los siguientes procesos: en procesos gobernantes, que integra por cinco unidades: el ejecutivo, precedido por el presidente del GAD parroquial, y los cuatro vocales que son parte del nivel directivo. El proceso agregador de valor, precedido por la secretaria tesorera como nivel operativo, por último el nivel de apoyo y asesoría conformado por el consejo de planificación. GAD Parroquiales, (2020).

La recopilación de la información, así como la aplicación de los reactivos psicométricos se efectuó en los tres primeros meses del año 2020. La población a quienes se les aplicaron los cuestionarios, son los colaboradores integrado en las unidades del nivel directivo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales de la ciudad de Ambato tomando del por ser una población vulnerable frente a las compensaciones laborales, como los roles que desempeña, además se toma como referencia pues no se conocen resultados previos de satisfacción laboral.

Se realizó la visita a las 18 parroquias, en donde previamente se mantuvo una entrevista con los directores departamentales para mencionar los aspectos técnicos y metodológicos del estudio, así como los alcances y objetivos. Una vez llegado a los acuerdos respectivos se obtiene la aceptación y apertura por parte de la totalidad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales de la ciudad de Ambato. Se realiza un cronograma de aplicación de los reactivos psicométricos el cuál se lo cumple a cabalidad para posterior tabulación e interpretación de los resultados alcanzados.

Final del formulario

Normas éticas de investigación

Como todo estudio en el ámbito de las humanidades es necesario el contar con documentos oficiales donde se exprese la libre voluntad de aceptación para la ejecución del estudio, es así que se procede a la firma de convenios de cooperación institucional por parte de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales de la ciudad de Ambato, se elaboran los consentimientos informados, que es donde se plasman la confidencialidad de la información, aspectos éticos, uso que se dará a la misma, publicación de los alcances y resultados de la investigación entre otros.

Instrumentos / Reactivos de medición / Técnicas de recolección de datos

Para la medición de las compensaciones salariales se aplica la Escala de Bienestar Salarial, el cual es un test psicométrico, con propiedades de confiabilidad y validez, el autor es José Sánchez, este incluye varios ítems cerrados organizados de acuerdo con un modelo teórico en cual desarrolla bienestar laboral general estableciendo dimensiones de bienestar psicosocial, como afectos, competencias y expectativas) y otra de *efectos colaterales* (somatización, desgaste y alienación, la aplicación del mismo puede ser de manera colectiva a los colaboradores, así como de manera individual, las opciones de respuesta están determinadas por una escala Likert con puntuaciones que van del 1 al 5, la escala de Bienestar Salarial, pretende medir los ingresos monetarios así como la satisfacción hacia ellos en su entorno laboral. Los ingresos monetarios o compensaciones salariales están directamente vinculados a la felicidad. La Escala de Bienestar laboral como todo instrumento psicométrico posee una tabla de baremos para la interpretación de las puntuaciones obtenidas.

Material necesario

Cuadernillo de preguntas, con las indicaciones generales, hoja de respuestas en donde el evaluado debe llenar sus datos personales,

puesto de trabajo, horario, edad, género y fecha. Es necesario contar además con el Manual del instrumento psicométrico para conocer los detalles y poder interpretar las puntuaciones.

Normas de aplicación y corrección

Para completar el cuestionario o test psicométrico el colaborador dispone de entre 20 a 25 minutos que es el suficiente para poder analizar y contestar a cada pregunta planteada; para lo cual se les reúne en la sala de reuniones, se les manifiesta las indicaciones y se les entrega un ejemplar del cuadernillo y la hoja de respuestas, en donde cada uno de ellos debe registrar acorde a su percepción. Es necesaria la presencia del evaluador con la finalidad de aclarar dudas respecto del algún ítem.

Obtención de las puntuaciones

Como se mencionó en párrafos anteriores las puntuaciones van en una escala Likert con ponderaciones del 1 al 5 de acuerdo con la percepción del trabajador, la puntuación más alto que se puede obtener es de 50, sin embargo, para la interpretación de las puntuaciones obtenidas el instrumento psicométrico dispone de un baremo.

Baremos

Los baremos de los instrumentos psicométricos son aquellos que permiten la interpretación de las puntuaciones obtenidas, dichos baremos son realizados por los autores de las pruebas mediante un proceso estadístico, para que los mismos posean las características de confiabilidad y validez de constructo.

Tabla 1

Distribución por sexo por puesto de trabajo.

Cargo	Hombre	Mujer
Presidente	53,4%	46,6%
Vocal	55,4%	44,6%
Secretaria	11,3%	88,7%

Fuente: Manual Escala de Bienestar Salarial.  
Autoría propia

Tabla 2

Media y Desviación Típica de Edades por cargo

Cargo	M	SD
Presidente	42,30	9,98
Vocal	43,16	11,19
Secretaria	37,33	11,47

Tabla 3

Tiempo que trabaja en la institución

Tiempo	Respuesta	Porcentaje
3 meses o menos	6	6,7%
Más de tres meses pero menos de un año l	3	3,3%
Entre uno y tres años	76	84,4%
Entre 3 y 5 años	5	5,6%
Mas de 5 años	-90	100%

Fuente: Levantamiento de Información. Autoría propia.

Tabla 4

Baremos Satisfacción Salarial

Nivel de satisfacción	Percentil	Puntuación directa
	99	50
	98	-
	97	49
	96	48
ALTO	95	46-47
	90	44-45
	85	43
	80	41-42
	75	40
MEDIO	70	38-39
	65	37
	60	36
	55	35
	50	33-34
	45	32
	40	30-31
	35	29
BAJO	30	27-28
	25	26
	20	24-25
	15	23
	10	21-22
	5	19-20
	4	18
	3	17
	2	15-16
	1	10-14

Fuente: Manual Escala de Bienestar Salarial. Autoría propia.

En el caso de la Satisfacción Laboral el instrumento psicométrico utilizado es la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de la autora

Sonia Palma, el cuál consta de 36 preguntas a las cuales el trabajador debe contestar en base a su percepción de su entorno laboral.

El instrumento aplicado permite obtener una puntuación general de satisfacción laboral además de información acerca de diferentes dimensiones como son: las condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relaciones con la autoridad.

Para el presente estudio se consideró únicamente a las puntuaciones globales, las cuales vienen dadas en un baremo para su interpretación, la cual esta presentada en la siguiente tabla:

Tabla 5

Baremo Escala de Satisfacción Laboral

SATISFACCION LABORAL	FACTORES							P.T.
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Alta	23 ó más	18 ó más	23 ó más	19 ó más	29 ó más	29 ó más	29 ó más	168 ó más
Parcial satisfacción laboral	20 a 22	15 a 17	20 a 22	17 a 18	26 a 28	26 a 28	25 a 28	149 a 167
Regular	15 a 19	9 a 14	15 a 19	12 a 16	19 a 25	20 a 25	19 a 24	112 a 148
Parcial insatisfacción laboral	11 a 14	7 a 8	11 a 14	8 a 11	14 a 18	14 a 19	14 a 18	93 a 111
Baja	10 ó menos	6 ó menos	10 ó menos	7 ó menos	13 ó menos	13 ó menos	13 ó menos	92 ó menos

Fuente: Manual Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Autoría propia

## Procedimiento

El proceso realizado inició con la identificación de la problemática, posteriormente se acudió a los diferentes Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales para obtener la aprobación por parte de las autoridades y contar con el apoyo y la apertura en la ejecución de la investigación, es importante mencionar que se contó el apoyo necesario al existir interés y aceptación de la temática objeto de estudio, se firmaron los convenios de cooperación, consentimientos informados, para posterior a aquello aplicar los instrumentos seleccionados que permitan alcanzar los objetivos de estudio. Más adelante se procede a ingresar la información en una hoja de datos electrónica que permita la automatización de la información así como la tabulación de los resultados de manera cuantitativa, para finalmente realizar el análisis e interpretación de forma cualitativa, se generan las tablas y gráficos estadísticos de las dos variables objeto de estudio, se exponen los resultados, se plantean conclusiones y recomendaciones frente a la problemática que dio origen el presente artículo científico.

## Resultados

Se presentan los resultados de las variables estudiadas como es el caso de las compensaciones salariales y la satisfacción laboral.

Tabla 6

Resultados Globales de Compensaciones Salariales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	38	42
Medio	36	40
Bajo	16	18
TOTAL	90	100

Fuente: Análisis estadístico de la investigación, Autoría propia.



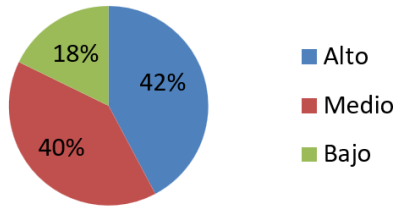


Figura 1. Resultado Global de Compensaciones Salariales

Fuente: Resultados Evaluación del Desempeño Coordinación Zonal. Autoría propia.

El 42% de trabajadores tienen un nivel alto de bienestar salarial con respecto a sus compensaciones recibidas, es decir existe conformidad con los ingresos monetarios recibidos, un 18% de la población posee un nivel bajo, lo que implica que no existe satisfacción con respecto a sus ingresos económicos.

Tabla 6

Resultados Globales de Satisfacción Laboral

Alternativa	Frecuencia	%
Alta	3	2,59
Parcial Satisfacción Laboral	10	8,62
Regular	25	21,55
Parcial Insatisfacción Laboral	35	30,17
Baja	17	14,66
TOTAL	90	77,59

Fuente: Análisis estadístico de la investigación. Autoría propia.

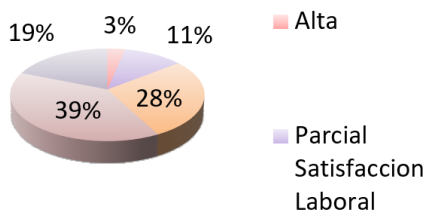


Figura 2. Resultados Globales Satisfacción Salarial

Fuente: Levantamiento de información en campo. Autoría propia.

Casi la mitad de la población muestra

la percepción de que existe una parcial insatisfacción laboral, un porcentaje mínimo de la población manifiesta una satisfacción laboral alta. Los resultados son preocupantes en virtud que los trabajadores podrían mostrar actitudes de resistencia al trabajo al no percibir que sus esfuerzos realizados son considerados para mejorar sus condiciones laborales, relaciones sociales, beneficios laborales, además de no propiciar su desarrollo personal y profesional.

### Conclusiones

Mediante la revisión de la literatura se encuentran diversos estudios de la temática planteada en el presente artículo científico, encontrando variedad en los resultados, llegando a la conclusión de que los resultados dependerán en gran medida de la institución en la que se evalúe las variables objeto de estudio, puesto que cada una de ellas es un mundo aparte, al contar con diferentes personalidades, diferentes actitudes, funciones, condiciones laborales. Razón por la cual, los resultados presentados en el presente documento deben ser tomados con mucha cautela, ya que todo estudio presenta un sesgo de la información por las condiciones del trabajador a la hora de contestar las preguntas de los instrumentos psicométricos.

El proceso no culmina con los resultados presentados, al contrario, representan un punto de partida para adoptar las medidas correspondientes que permitan mitigar, erradicar o eliminar la problemática analizada

### Fuentes de financiamiento

El estudio realizado fue financiado en su totalidad por los autores.

### Declaración de conflicto de interés

Los autores declaran la no existencia de conflicto de interés alguno.

### Aporte del artículo en la línea de investigación

El presente estudio aporta en la línea de bienestar humano.

## Declaración de contribución de cada autor

Los autores, detectaron la problemática objeto de estudio, realizaron la revisión de la literatura, aplicaron, tabularon e interpretaron los instrumentos psicométricos, desembocando en la realización del artículo científico.

## Agradecimientos

Un agradecimiento a la Universidad Técnica de Ambato por la oportunidad de escribir un artículo científico que aporte a la ciencia; un agradecimiento especial, a los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales por la apertura para la realización de la Investigación.

## Referencias bibliográficas

Lawler, E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 20-28.

García-Guiu, C., Molero, F., & Moya, M. (2015). Authentic leadership, group cohesion and group identification in security and emergency teams. *Psicothema*, 59, 64.

Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York Harper.

Sánchez-Sellero, M. (2014). CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESPAÑA/Características organizacionais da satisfação no trabalho na. *Revista Colombiana de Psicología*, 329- 345.

Baena, G. M. (2017). *Metodología de la investigación (3a. ed.)*, 2017. Colombia: Grupo Editorial Patria.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. Bogotá: MC Graw-Hill.

Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York Harper.

Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000).

Positive Psychology; an introduction. *American Psychologist*, 5-14.

Arvey, R., Carter, G., Buerkley, D., Cooper, C., & Robertson, I. (1991). Job satisfaction: dispositional and situational influences, (Coords) *International review of industrial and organizational psychology*, New York: Wiley.

Abrajan, M.; Contreras, J.; y Montoya, S. (2009). Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones De Trabajo: Una Exploración Cualitativa. *Enseñanza e investigación en psicología*, 14(1), 105-118.

Aguirre, C.; Gallo, A.; Ibarra, A.; & Sánchez, J. (2018). Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. *Ciencias Psicológicas*, 12(2), 239-248. <https://dx.doi.org/10.22235/cp.v12i2.1688>

Arboleda-Posada, Gladys Irene, & Cardona-Jiménez, Jairo León. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 222-234. <https://dx.doi.org/10.11144/javeriana.rgps17-35.pslsd>

Azanza, Garazi., Domínguez, África., Moriano, Juan., & Molero, Fernando. (2014). Capital psicológico positivo: validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de psicología*, 30(1), 294-301.

Calderón, J.; Laca, F.; Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1), 71-78.

Calderón, G.; Murillo, S.; Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16(25), 109-137.

Chiang Vega, M.; Riquelme Neira, G.; Rivas Escobar, P. (2018). Relación entre

- Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Cornejo, Felipe A.; Rodríguez M., Andrés A.; Paz Retamal, Maria; Lizana, José N. *Clima y Satisfacción Laboral como Predictores del Desempeño: En una Organización Estatal Chilena*. Salud y Sociedad, 2(2), 219-234.
- Cuesta, A. (2016). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogota: ECOE Ediciones.
- Enríquez, E.; Martínez, J.; Guevara, L. (2015). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46.
- Galaz, J. (2003). *La Satisfacción laboral de los Académicos Mexicanos en una Universidad Estatal Pública: la Realidad Institucional Bajo la Lente del Profesorado*. Mexico: ANUIES.
- Garnica, J. (2018). Mobbing y rendimiento laboral en personal obrero. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 2(4), 110-146.
- Hernández Bonilla, B.; Ruiz Reynoso, A.; Ramírez Cortés, V.; Sandoval Trujillo, S.; Méndez Guevara, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Jaramillo, O. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento & gestión*, (18), 103-137.
- Jiménez-González, G.; Rivera-Ladino, A.; Gaibao-Pérez, M. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector Hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. *Prospectiva*, (28), 203-226. <https://dx.doi.org/10.25100/prts.v0i28.7225>
- Longo, G. (2006). Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones públicas. *Revista Presupuesto y Gasto Público*, 41, 127-144.
- López, P.; Díaz, Z.; Segredo, A., Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43, 3-15.
- Madero-Gómez, S.; & Rodríguez-Delgado, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. <https://dx.doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Manosalvas, C.; Manosalvas, L.; Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26).
- Marín, H.; & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Muñoz, T.; Gómez, A.; & Sánchez, B. (2016). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la educación*, 7(1), 161-177.
- Nader, M., & Castro, A. (2010). Teorías implícitas del liderazgo, LMX y bienestar laboral: generalización de un modelo teórico. *Revista de psicología*, 28(2), 227-258.

- Oliveira, M.; Natividade, J.; Assis, R.; Mambrini, N. (2019). Performance, Satisfaction and Intention to Remain in Organizations: Individual to Contextual Predictors. *Trends in Psychology*, 27(2), 549-567. Epub June 13, 2019. <https://dx.doi.org/10.9788/tp2019.2-18>
- Rojas, N. (2017). Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región puno 2016. *Revista Científica Investigación Andina*, 17(1), 14.
- Salessi, S., & Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología*, 5 (2), 93-108.
- Sánchez-Sellero, M.; Sánchez-Sellero, P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países. *Maderas. Ciencia y tecnología*, 20(4), 641-660. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-221X2018005041101>
- SENESCYT (2011), Manual del usuario SINIESE, recuperado de <https://www.puce.edu.ec/intranet/documentos/PISP/PISP-Areas-Subareas-Conocimiento-UNESCO-Manual-SNIESE-SENESCYT.pdf>
- Valenzuela, N., Buentello, C., & Gomez, L. (2018). Resultados sobre la encuesta de satisfacción laboral. Caso Fujikura piedras negras, Coahuila. México. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 10(1).
- Vallejo, Olga. (2016). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Cultura Educación y Sociedad*, 2(1).