

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2025,
Volumen 9, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2

**RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN
LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN EL TALENTO
HUMANO DE LAS GRANDES EMPRESAS DEL
SECTOR COMERCIAL DEDICADAS A LA
VENTA DEL POR MAYOR DE CAMARÓN Y
LANGOSTINO DE LA PROVINCIA DE EL ORO**

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE HUMAN TALENT
OF LARGE COMPANIES IN THE COMMERCIAL SECTOR
DEDICATED TO THE WHOLESALE SALE OF SHRIMP AND
PRAWNS IN THE PROVINCE OF EL ORO

Karina Cecibel Torres Lopez
Universidad Estatal de Milagro, Ecuador

Johanna Estefanía Merizalde Atariguana
Universidad Estatal de Milagro, Ecuador

Carlos Andrés Murillo Barrera
Universidad de Panamá

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.18652

Relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en el talento humano de las grandes empresas del sector comercial dedicadas a la venta del por mayor de camarón y langostino de la provincia de El Oro

Karina Cecibel Torres Lopez¹ktorresl4@unemi.edu.ec<https://orcid.org/0009-0002-1779-6458>

Universidad Estatal de Milagro, Ecuador

Johanna Estefanía Merizalde Atariguanajmerizalde2@unemi.edu.ec<https://orcid.org/0009-0009-6754-4444>

Universidad Estatal de Milagro, Ecuador

Carlos Andrés Murillo Barreracmurillob@unemi.edu.ec<https://orcid.org/0000-0002-0693-9903>

Universidad Estatal de Milagro, Ecuador

RESUMEN

En el contexto de las industrias exportadoras del litoral ecuatoriano, el análisis del comportamiento organizacional adquiere relevancia estratégica, especialmente en sectores con alta demanda operativa como el camarero. La satisfacción laboral y el compromiso organizacional han sido ampliamente reconocidos como factores clave en la retención del talento humano, la productividad y la sostenibilidad empresarial. Este estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de grandes empresas comercializadoras de camarón en la ciudad de Machala, evaluando además las variaciones en función del nivel educativo y la antigüedad laboral. El enfoque metodológico fue mixto, con predominio cuantitativo y un alcance descriptivo, exploratorio y correlacional. Se aplicaron dos instrumentos validados: el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), a una muestra estratificada de 300 colaboradores. El análisis de datos incluyó estadísticos descriptivos, correlaciones de Spearman y pruebas ANOVA con Bonferroni. Los resultados evidenciaron una correlación positiva y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Además, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de compromiso según la antigüedad, y en la satisfacción según el nivel educativo. Estos hallazgos aportan evidencia útil para el diseño de estrategias de gestión del talento más diferenciadas y sostenibles.

Palabras claves: satisfacción laboral, compromiso organizacional, nivel educativo, antigüedad, gestión del talento

¹ Autor principal

Correspondencia: ktorresl4@unemi.edu.ec

Relationship between job satisfaction and organizational commitment in the human talent of large companies in the commercial sector dedicated to the wholesale sale of shrimp and prawns in the province of El Oro

ABSTRACT

In the context of Ecuador's coastal export industries, the analysis of organizational behavior has gained strategic relevance, particularly in high-demand sectors such as shrimp commercialization. Job satisfaction and organizational commitment are widely recognized as key factors for talent retention, productivity, and business sustainability. This study aimed to analyze the relationship between job satisfaction and organizational commitment among employees of large shrimp trading companies in the city of Machala, also evaluating variations according to educational level and job tenure. The methodological approach was mixed, with a quantitative emphasis and a descriptive, exploratory, and correlational scope. Two validated instruments were applied: the Job Satisfaction Questionnaire S20/23 by Meliá and Peiró (1989) and the Organizational Commitment Scale by Meyer and Allen (1991), administered to a stratified sample of 300 employees. Data analysis included descriptive statistics, Spearman's correlations, and one-way ANOVA with Bonferroni post hoc tests. The results revealed a positive and significant correlation between job satisfaction and organizational commitment. In addition, statistically significant differences were found in commitment levels by job tenure and in satisfaction levels by educational attainment. These findings provide valuable evidence for designing more differentiated and sustainable human talent management strategies.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, educational level, job tenure, talent management

Artículo recibido 27 mayo 2025

Aceptado para publicación: 28 junio 2025



INTRODUCCIÓN

En el escenario organizacional actual, comprender el comportamiento laboral se ha vuelto crucial para garantizar la sostenibilidad y competitividad empresarial. La adecuada gestión del capital humano se reconoce como una ventaja estratégica, incluso en pequeñas y medianas empresas, donde los recursos suelen ser limitados (Tenelema et al., 2024). Entre los factores clave de la experiencia laboral destacan la satisfacción y el compromiso organizacional, cuyas interacciones influyen directamente en la productividad, la permanencia y el alineamiento estratégico del talento humano. Diversos estudios confirman que la satisfacción laboral es uno de los principales predictores del compromiso organizacional, estableciendo entre ambos una relación positiva (García y Forero, 2014; Pedraza, 2020). Esta dinámica resulta particularmente relevante en contextos emergentes, donde la gestión de personas enfrenta restricciones estructurales persistentes.

A nivel internacional, la literatura especializada ha documentado que los empleados satisfechos tienden a mostrar actitudes proactivas, mayor lealtad organizacional y menor propensión al ausentismo o rotación (Pujol y Dabos, 2018). En paralelo, el compromiso organizacional ha sido asociado con una mayor disposición al esfuerzo extra rol y con la consolidación de culturas organizacionales resilientes; es decir, el estado emocional de un colaborador hacia la organización (Mamani et al., 2023). Sin embargo, las dinámicas de satisfacción y compromiso no se expresan de manera homogénea en todas las organizaciones. Factores como el tamaño de la empresa, el sector económico, las condiciones contractuales y las variables sociodemográficas del personal inciden en la forma en que estos conceptos se manifiestan y se interrelacionan.

En el contexto latinoamericano, las grandes empresas del sector exportador desempeñan un papel clave en la dinamización de las economías regionales, especialmente en industrias estratégicas como la acuícola (de la Torre et al., 2020). En Ecuador, y particularmente en la provincia de El Oro, las empresas dedicadas a la venta al por mayor de camarón y langostinos concentran una porción relevante de la producción y comercialización nacional, generando empleo formal, atrayendo inversión extranjera y posicionando al país en los mercados internacionales (Varela et al., 2017); así como también, convirtiendo a este crustáceo como el principal producto de exportación no petrolero (Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, 2024). A pesar de su escala operativa y su



influencia económica, muchas de estas organizaciones aún presentan vacíos en el desarrollo de políticas estructuradas de gestión del talento humano. La limitada implementación de herramientas para evaluar el clima laboral, la escasa inversión en programas de bienestar y la falta de continuidad en los procesos de capacitación pueden afectar el bienestar emocional, el compromiso y la fidelización de los trabajadores (Sumba et al., 2022).

La dinámica organizacional de las grandes empresas camaroneras y comercializadoras de camarón en El Oro depende en gran medida del compromiso y la estabilidad de su talento humano (Shan & Wang, 2024). Sin embargo, en varios casos persisten enfoques de gestión orientados principalmente a la productividad y al cumplimiento de objetivos operativos, dejando en segundo plano el fortalecimiento del capital humano (Aman- Ullah, Mehmood, Amin, & Abdullah Abbas, 2002). Esta situación hace especialmente relevante analizar cómo se sienten los trabajadores dentro de estos entornos laborales y qué factores influyen en su disposición a comprometerse con la organización. Evaluar estas dimensiones permite no solo identificar áreas de mejora interna, sino también diseñar estrategias sostenibles que favorezcan tanto el rendimiento empresarial como el bienestar de quienes integran estas estructuras.

Desde una perspectiva teórica, la satisfacción laboral ha sido definida como la actitud general del individuo frente a su trabajo, influida por factores tanto intrínsecos como extrínsecos (Locke, 1976). La Escala de Satisfacción General de Warr, Cook y Wall (1979) permite evaluar esta percepción de manera amplia, considerando aspectos como el contenido del trabajo, el reconocimiento, la relación con supervisores y compañeros, y las condiciones de trabajo. Esta aproximación posibilita una medición integral del bienestar laboral, útil para detectar focos de desmotivación o fortalezas en la experiencia laboral cotidiana.

En cuanto al compromiso organizacional, Meyer y Allen (1991) plantean un modelo tridimensional que considera componentes afectivos, de continuidad y normativos. El compromiso afectivo refleja la vinculación emocional del empleado con la organización; el de continuidad se relaciona con los costos percibidos de abandonarla; y el normativo con el sentido de deber hacia ella. Esta distinción permite analizar la calidad del vínculo laboral y la naturaleza de la permanencia organizacional, diferenciando entre quienes permanecen por convicción, por necesidad o por obligación moral.



Estudios previos han identificado una correlación positiva entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, particularmente en su componente afectivo (Chatzopoulou et al., 2022). Sin embargo, estas relaciones pueden variar en función del entorno económico, la cultura organizacional y las características personales de los empleados. La edad, el nivel educativo, el género y el tipo de contrato son variables que, según la evidencia, influyen en cómo los individuos experimentan su trabajo y se vinculan con sus empleadores. Por ello, resulta pertinente introducir una dimensión analítica diferenciada por variables sociodemográficas (López-Concepción et al., 2024).

Si bien se reconoce ampliamente la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional, son escasos los estudios que abordan esta relación en contextos operativos vinculados a industrias exportadoras, particularmente en el sector camaronero de la provincia de El Oro. La ausencia de políticas diferenciadas de gestión del talento, junto con la diversidad sociodemográfica del personal operativo, plantea interrogantes sobre los factores que realmente inciden en el fortalecimiento del vínculo organizacional. En este sentido, el problema central que guía este estudio se resume en la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el talento humano de grandes empresas del sector comercial camaronero de El Oro, y cómo varía esta relación según el nivel educativo y la antigüedad laboral?

A pesar del avance teórico y empírico en el análisis de los constructos relacionados con la gestión del talento humano, aún persisten vacíos importantes en el estudio de su interacción dentro de grandes empresas del sector acuícola, especialmente en aquellas ubicadas en la provincia de El Oro y dedicadas a la venta al por mayor de camarón y langostinos. La limitada disponibilidad de literatura aplicada a este contexto específico dificulta la formulación de políticas organizacionales basadas en evidencia, que promuevan el bienestar laboral y fortalezcan la fidelización del talento humano. Evaluar dimensiones como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional no solo enriquece el conocimiento académico, sino que también representa una herramienta valiosa para los líderes empresariales que buscan mejorar la retención del personal, el clima laboral y el rendimiento organizacional en un sector altamente competitivo.

En este contexto, el presente artículo tiene como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el talento humano de grandes empresas del sector comercial



dedicadas a la venta al por mayor de camarón y langostinos, ubicadas en la provincia de El Oro. De igual manera, se busca identificar si dichas percepciones varían de forma estadísticamente significativa según la antigüedad laboral y el nivel de formación académica del personal.

METODOLOGÍA

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto (Belloso y Lizardo, 2023), con predominio cuantitativo y alcance descriptivo, exploratorio (Chapín y Cedillo-Chalaco, 2024) y correlacional (Campuzano y Cedillo-Chalaco, 2021). El enfoque mixto se justifica en tanto se emplearon instrumentos estandarizados que recogen datos numéricos derivados de constructos perceptuales subjetivos, como la satisfacción y el compromiso organizacional. Aunque el análisis estadístico es cuantitativo, las variables provienen de percepciones individuales, lo que otorga al estudio una dimensión cualitativa implícita. El diseño fue no experimental, de tipo transversal, dado que los datos fueron recolectados en un solo momento temporal, lo cual permitió obtener una fotografía puntual de las percepciones organizacionales en el contexto específico del sector comercial camaronero de El Oro.

La población objeto de estudio estuvo conformada por colaboradores de tres grandes empresas dedicadas a la comercialización de camarón y langostinos al por mayor en la provincia de El Oro. Según los registros actualizados de la Superintendencia de Compañías (Supercias, 2025), este sector agrupa un total de 1.223 trabajadores al cierre del año 2023, distribuidos de la siguiente manera: 913 empleados en la empresa PROCESADORA DE MARISCOS DE EL ORO PROMAORO S.A., 306 en Exportadora de productos del océano Oceanproduct Cia. Ltda., y 4 en Comercializadora de productos del mar MONGE S.A. Dado que esta última no reúne el mínimo necesario para la aplicación de los instrumentos, la muestra se extrajo proporcionalmente de las dos primeras empresas.

Con base en una población finita ($N = 1.223$), se aplicó un muestreo aleatorio simple (Hernández y Carpio, 2019), utilizando la fórmula para proporciones (Puente et al., 2017):

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 N p q}{Z_{\alpha/2}^2 p q + (N - 1) e^2}$$

donde:

- $N = 1223$ total de empleados
- $Z = 1,96$ correspondiente a un nivel de confianza del 95%



- $p = 0,50$ *probabilidad de éxito*
- $q = 1 - p = 0,50$ *probabilidad de fracaso*
- $e = 0,05$ *margen de error aceptado*

Reemplazando los valores, se obtuvo un tamaño muestral mínimo de aproximadamente 293 colaboradores. No obstante, se decidió redondear la muestra a 300 personas para mantener un margen de seguridad estadística y garantizar mayor representatividad. Esta muestra fue distribuida proporcionalmente según el número de empleados por empresa: 224 encuestas se aplicaron en PROMAORO S.A. y 76 en OCEANPRODUCT CÍA. LTDA., respetando la proporción de participación laboral entre ambas organizaciones.

Los datos se recolectaron mediante dos instrumentos reconocidos y adaptados al contexto ecuatoriano. El primero fue el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989), compuesto por 23 ítems estructurados en escala Likert de 7 puntos, que permite evaluar cinco dimensiones: satisfacción con la supervisión, con el entorno físico de trabajo, con las prestaciones recibidas, con la participación y con los elementos intrínsecos del puesto. El segundo fue la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (Ávila y Pascual, 2020), compuesta por 24 ítems también estructurados en escala Likert de 7 niveles, que evalúa tres dimensiones del compromiso: afectivo, de continuidad y normativo. Ambos cuestionarios fueron autoadministrados en formato físico y aplicados presencialmente durante jornadas laborales.

Antes de su aplicación definitiva, se ejecutó una prueba piloto para verificar la confiabilidad interna de los instrumentos (Tabla 1). Se calculó el alfa de Cronbach para cada dimensión, obteniéndose resultados que superan ampliamente el umbral de 0.70, lo cual confirma una alta consistencia interna. Por ejemplo, la satisfacción con la supervisión presentó un alfa de 0.9484, la satisfacción general un valor de 0.9796, mientras que el compromiso organizacional obtuvo una confiabilidad global de 0.8901. La tabla correspondiente muestra el desglose por ítems, dimensiones y coeficientes alfa para cada constructo evaluado.

Tabla 1. Niveles de confiabilidad por Alfa de Cronbach de los factores y dimensiones de los instrumentos aplicados.

Instrumento	Factor/Dimensión	Ítems	Alfa Cronbach
Satisfacción laboral (Meilá y Peiró)	Satisfacción con la supervisión	14, 15, 16, 17, 18, 19	0,9484
	Satisfacción con el elemento físico de trabajo	7, 8, 9, 10, 11	0,9306
	Satisfacción con las prestaciones recibidas	4, 6, 12, 13, 18, 23	0,9281
	Satisfacción intrínseca del trabajo	1, 2, 3, 5	0,9261
	Satisfacción con la participación	20, 21, 22	0,9246
	Satisfacción general	Todos los ítems	0,9796
Compromiso organizacional (Allen y Meller)	Dimensión afectiva	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	0,7379
	Dimensión de continuidad	9, 10, 11, 11, 12, 13, 14, 15, 16	0,8285
	Dimensión normativa	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	0,7691
	Compromiso organizacional	Todos los ítems	0,8901

Los aspectos éticos fueron tratados con estricta rigurosidad. Cada participante recibió una hoja de consentimiento informado, donde se explicaban los objetivos del estudio, la voluntariedad de su participación, la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin consecuencias, y las garantías de anonimato y confidencialidad. La información fue registrada de manera codificada y resguardada en bases de datos protegidas, sin acceso público ni personal ajeno al equipo investigador. Si bien no se requirió aprobación formal por parte de un comité de ética institucional, el estudio se desarrolló bajo los principios éticos establecidos por el Consejo de Educación Superior (CES) y la normativa universitaria vigente.



Para el análisis estadístico se utilizó el software Stata versión 17. En una primera etapa se realizó estadística descriptiva para resumir los niveles de satisfacción y compromiso. Luego, se aplicó el coeficiente Rho de Spearman (Mendivelso, 2022; Ortiz y Ortiz, 2021), para evaluar la correlación entre los componentes del compromiso organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral. La magnitud de la correlación se interpretó bajo los siguientes criterios: *baja* (< 0.30), *moderada* ($0.30 - 0.59$) y *alta* (≥ 0.60). Para evaluar si existían diferencias significativas en la satisfacción laboral según la antigüedad en la empresa, se empleó ANOVA de una vía, seguido de la prueba post hoc de Bonferroni, con el fin de identificar entre qué grupos se presentaban diferencias estadísticamente significativas. (Rosentritt, Schneider, y Kurzendorfer, 2024).

Previo al análisis inferencial, se evaluó la distribución de los datos mediante pruebas de normalidad (Shapiro-Wilk), cuyos resultados indicaron que las variables clave no seguían una distribución normal ($p < 0.05$). En consecuencia, se optó por aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, al ser una prueba no paramétrica adecuada para medir asociaciones monotónicas entre variables ordinales o no normalmente distribuidas (Mendivelso, 2022; Ortiz y Ortiz, 2021). Si bien el tamaño muestral habría permitido técnicas más complejas como regresión múltiple o análisis multivariado, se descartaron estas opciones en atención a la naturaleza exploratoria del estudio y a la prioridad analítica de preservar la validez interna sobre la sofisticación estadística. Además, los objetivos se centraron en identificar relaciones bivariadas y diferencias de medias, sin la intención de establecer modelos predictivos, lo que hizo innecesaria la incorporación de diseños multivariados en esta fase de investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La caracterización sociodemográfica de los participantes constituye el punto de partida para interpretar las percepciones sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional en el talento humano de las empresas analizadas (Wang, 2022). La muestra estuvo compuesta por 300 colaboradores, cuyas características se detallan en la Tabla 2. Se observa una mayor concentración etaria entre los 26 y 35 años (45,33 %), seguida del grupo de 36 a 45 años (24,33 %), lo que sugiere una fuerza laboral predominantemente joven y en etapa de consolidación profesional. La presencia de trabajadores entre 18 y 25 años (15,67 %) y de 46 a 55 años (14,67 %) complementa un perfil etario heterogéneo, que podría dar lugar a diferencias perceptivas según trayectorias laborales.



En cuanto al nivel educativo, el 48,67 % de los encuestados cuenta con instrucción secundaria, mientras que un 26 % posee formación tecnológica y un 20,33 % educación primaria. Solo el 5 % ha cursado estudios superiores, lo que es coherente con la estructura ocupacional del sector comercial camaronero, caracterizado por un componente operativo predominante. Aunque el sexo no fue incluido como variable de contraste, se registra una mayor participación femenina (60 %) respecto a la masculina (40 %), lo que asegura diversidad en la composición de la muestra y fortalece la validez descriptiva. Por su parte, la antigüedad laboral (variable clave en este estudio) refleja una alta movilidad: el 40 % de los colaboradores reporta entre 1 y 3 años de permanencia, seguido por un 29,33 % con menos de un año. Solo el 10 % supera los 10 años en la empresa.

Tabla 2. Frecuencias de variables sociodemográficas.

Variable	Categoría	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa
Edad	18 a 25 años	47	15,67%
	26 a 35 años	136	45,33%
	36 a 45 años	73	24,33%
	46 a 55 años	44	14,67%
	Total	300	
Sexo	Hombre	120	40%
	Mujer	180	60%
	Total	300	
Nivel educación	Primaria	61	20,33%
	Secundaria	146	48,67%
	Tecnología	78	26%
	Superior	15	5%
	Total	300	
Antigüedad trabajo	Menos de 1 año	88	29,33%
	De 1 a 3 años	120	40%
	De 4 a 6 años	44	14,67%
	De 7 a 10 años	18	6%
	Más de 10 años	30	10%
	Total	300	

En adición, los resultados del instrumento de satisfacción laboral evidencian niveles favorables en todas sus dimensiones (Tabla 3). Las medias obtenidas se sitúan por encima de 5 en una escala de 1 a 7, lo que sugiere que, independientemente del nivel educativo o la antigüedad de los colaboradores, existe una percepción general de agrado con respecto al entorno laboral. Específicamente, los mayores puntajes corresponden a la satisfacción intrínseca del trabajo y al elemento físico, ambas con una media de 5,46; lo que denota un entorno de trabajo materialmente adecuado y tareas que resultan significativas. En contraste, los factores relacionados con las prestaciones recibidas (5,32) y la supervisión (5,33) obtienen los puntajes más bajos; aunque, sin caer en zonas críticas, lo que indica oportunidades de mejora en términos de incentivos y liderazgo. Las desviaciones estándar, situadas en torno a 1,30 indican una dispersión moderada, con suficiente variabilidad para permitir el análisis de diferencias por niveles de antigüedad y por nivel de estudios.

En cuanto al compromiso organizacional (Tabla 4), los resultados reflejan niveles de moderada adherencia institucional, con medias que oscilan entre 4,56 y 4,62. La dimensión normativa presenta el valor más elevado (4,62), lo que revela un compromiso basado en la obligación percibida hacia la organización. Le siguen el compromiso de continuidad (4,59), asociado a la valoración de los costos de desvinculación, y el compromiso afectivo (4,56), que, aunque ligeramente inferior, da cuenta de un vínculo emocional estable. Las desviaciones estándar, todas por debajo de 1,15 muestran una percepción relativamente homogénea entre los participantes.

Tabla 3. Medidas de dispersión de los factores del instrumento de satisfacción laboral.

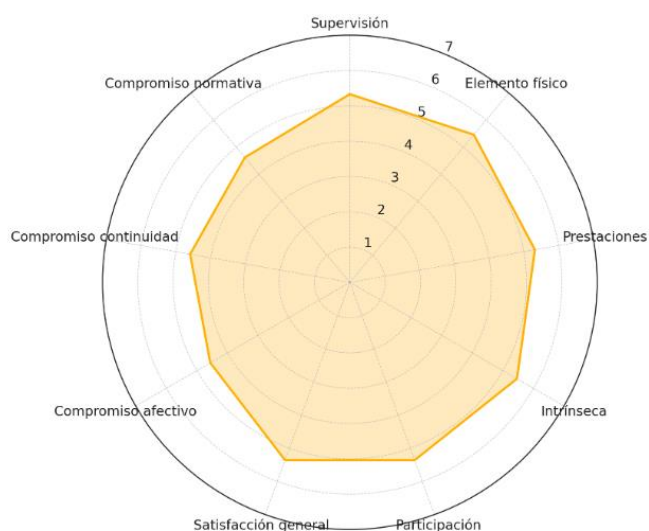
Factor	Media	Desviación estándar
Satisfacción con la supervisión	5,33	1,33
Satisfacción con el elemento físico de trabajo	5,46	1,29
Satisfacción con las prestaciones recibidas	5,32	1,3
Satisfacción intrínseca del trabajo	5,46	1,41
Satisfacción con la participación	5,36	1,34
Satisfacción general	5,36	1,24

Tabla 4. Medidas de dispersión de los factores del instrumento compromiso organizacional.

Factor	Media	Desviación estándar
Dimensión afectiva	4,56	0,98
Dimensión de continuidad	4,59	1,13
Dimensión normativa	4,62	1,04
Compromiso organizacional	4,59	0,89

Como complemento, se presenta la Figura 1 mediante un gráfico radial que permite visualizar simultáneamente el perfil medio de las dimensiones evaluadas (Jiang et al., 2023). Esta representación facilita una lectura comparativa clara entre las distintas áreas de satisfacción y compromiso, mostrando cómo las dimensiones asociadas a la satisfacción laboral tienden a posicionarse en niveles superiores respecto a las del compromiso organizacional. Esta distancia gráfica refuerza la hipótesis central del estudio: si bien los colaboradores se sienten satisfechos con sus condiciones laborales, ello no se traduce de forma proporcional en un mayor grado de vinculación organizacional, fenómeno que será explorado a través de los análisis correlacionales e inferenciales en los siguientes apartados.

Figura 1. Comparación de dimensiones de satisfacción laboral y compromiso organizacional.



A partir del análisis conjunto de las dimensiones de satisfacción y compromiso organizacional, se procedió a evaluar la relación existente entre ambos constructos mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (Okoye y Hosseini, 2024). Tal como se observa en la Tabla 5, se obtuvo un

coeficiente de $\rho = 0,4456$, lo que indica una correlación positiva de magnitud moderada. Este resultado sugiere que, a mayor percepción de satisfacción laboral, tiende a incrementarse el nivel de compromiso organizacional entre los colaboradores de las pymes camaroneras analizadas. No obstante, el valor moderado del coeficiente revela que esta relación no es determinante, lo cual invita a considerar que el compromiso depende también de otros factores contextuales y personales que no están necesariamente ligados al entorno inmediato de trabajo.

Este hallazgo adquiere relevancia si se toma en cuenta que, en los análisis anteriores, las puntuaciones medias de satisfacción superan con holgura a las de compromiso, lo cual podría reflejar una experiencia laboral técnicamente aceptable, pero emocionalmente menos vinculante. El hecho de que la satisfacción sea alta no implica de forma automática un compromiso profundo; por ello, resulta esencial examinar si existen diferencias significativas dentro de los grupos según variables clave como la antigüedad en la organización y el nivel educativo alcanzado, dado que estos factores pueden condicionar tanto las expectativas como el tipo de relación que se establece con la empresa.

Tabla 5. Correlación de Rho de Spearman.

Instrumento	Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Satisfacción laboral	1,0000	
Compromiso organizacional	0,4456	1,0000

Dando continuidad al análisis, se procedió a examinar si el nivel educativo influye significativamente en la percepción de satisfacción laboral. Para ello, se aplicó un análisis de varianza de una vía (ANOVA), cuyos resultados se presentan en la Tabla 6. El valor de F obtenido (5,24) con un nivel de significancia $p = 0,0015$ indica que existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de satisfacción laboral entre los distintos grupos según su formación académica (Rouder et al., 2023). Esta evidencia sugiere que las expectativas y valoraciones del entorno laboral varían en función del grado de instrucción formal de los colaboradores, lo cual guarda coherencia con hallazgos previos en estudios similares realizados en sectores productivos.

Para identificar entre qué grupos específicos se presentan tales diferencias, se realizó una prueba post hoc de Bonferroni, cuyos resultados se resumen en la Tabla 7. El contraste más significativo se observa entre quienes poseen formación superior y aquellos con nivel tecnológico, con una diferencia media de -0,586 y una significancia de 0,001, indicando que el grupo con estudios universitarios manifiesta una menor satisfacción laboral que quienes cuentan con formación técnica. Este hallazgo puede interpretarse desde dos perspectivas: por un lado, la posible disonancia entre las expectativas profesionales y la realidad del entorno laboral en cargos operativos; por otro, la percepción de estancamiento profesional que podría afectar el bienestar subjetivo de los colaboradores con mayor cualificación. No se hallaron diferencias significativas entre el resto de las categorías, lo que indica cierta homogeneidad en las valoraciones para quienes poseen niveles educativos más bajos.

Estos resultados evidencian que la formación académica no solo actúa como una variable sociodemográfica, sino también como un determinante perceptivo del bienestar laboral, lo que debe ser considerado al diseñar estrategias de fidelización, desarrollo y alineación de perfiles dentro del sector empresarial analizado.

Tabla 6. ANOVA entre satisfacción laboral y nivel de estudios.

Source	ss	df	MS	F	Prob > F
Between groups	23,21	3	7,74	5,24	0,0015
Within groups	436,85	296	1,48		
Total	460,05	299	1,54		

Tabla 7. Prueba post hoc Bonferroni de nivel de estudios sobre satisfacción laboral.

Categorías	Primaria	Secundaria	Superior
Secundaria	0,305		
	0,605		
Superior	-0,3411	-0,646	
	0,609	0,001	
Tecnológico	-0,282	-0,586	0,059
	1,000	0,456	1,000

Para profundizar en los factores que podrían influir en la percepción de satisfacción laboral, se examinó la variable antigüedad en la empresa mediante un análisis de varianza de una vía (ANOVA). Tal como se muestra en la Tabla 8, el resultado no evidenció diferencias estadísticamente significativas entre los grupos etarios definidos por tiempo de permanencia ($F = 1,57$; $p = 0,1826$). Esto implica que los niveles de satisfacción se mantienen relativamente constantes, sin importar si los colaboradores llevan menos de un año o más de diez en sus puestos de trabajo.

La ausencia de diferencias significativas podría responder a una gestión organizacional que ofrece condiciones laborales similares para todos los rangos de antigüedad, o bien a un proceso de adaptación progresiva en el que los niveles de satisfacción se estabilizan con el tiempo. A diferencia del nivel educativo (variable que sí mostró efectos diferenciadores claros) la antigüedad no parece ser un factor determinante en las valoraciones que los trabajadores hacen sobre su entorno laboral inmediato. Esta neutralidad perceptiva sugiere un clima organizacional con dinámicas estables, aunque también puede implicar una falta de estímulos diferenciados para trayectorias más largas.

Tabla 8. ANOVA entre satisfacción laboral y antigüedad.

Source	ss	df	MS	F	Prob > F
Between groups	9,58	4	2,4	1,57	0,1826
Within groups	450,47	295	1,53		
Total	460,05	299	1,54		

Continuando con la exploración de diferencias perceptivas según nivel educativo, se analizó ahora el compromiso organizacional. Los resultados, presentados en la Tabla 9, evidencian una diferencia estadísticamente significativa entre los grupos ($F = 3,35$; $p = 0,0194$), lo que indica que el grado de compromiso organizacional varía en función del nivel de estudios de los colaboradores. Para identificar entre qué grupos se concentraron dichas diferencias, la prueba post hoc de Bonferroni pone de manifiesto que el contraste más significativo se encontró entre los trabajadores con formación secundaria y aquellos con formación superior, donde se registró una diferencia negativa en los niveles de compromiso ($p = 0,038$), reflejando un menor compromiso en los colaboradores con estudios superiores (Barnett et al., 2022). Este resultado es coherente con los hallazgos obtenidos previamente en relación con la



satisfacción laboral, y sugiere que los trabajadores con mayor nivel académico podrían experimentar una mayor disonancia entre sus expectativas profesionales y la realidad organizacional en la que se desempeñan.

No se encontraron diferencias significativas entre los demás grupos educativos, lo que reafirma que el mayor contraste se presenta en el extremo superior del nivel formativo. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de ajustar las estrategias de gestión del talento a los perfiles académicos de los colaboradores, especialmente en organizaciones donde los profesionales con formación superior tienden a mostrar menores niveles de vinculación afectiva y normativa con la empresa.

Tabla 9. ANOVA entre compromiso organizacional y nivel de estudios.

Source	ss	df	MS	F	Prob > F
Between groups	7,77	3	2,59	3,35	0,0194
Within groups	228,57	296	0,77		
Total	236,34	299	0,79		

Tabla 10. Prueba post hoc Bonferroni de nivel de estudios sobre compromiso organizacional.

Categorías	Primaria	Secundaria	Superior
Secundaria	0,2675		
	0,280		
Superior	-0,0716	-0,339	
	1,000	0,038	
Tecnológico	0,361	0,094	0,433
	0,929	1,000	0,490

El análisis de varianza también fue extendido al compromiso organizacional en función de la antigüedad laboral, con el propósito de identificar posibles variaciones asociadas al tiempo de permanencia en la organización. Tal como se observa en la Tabla 11, el resultado fue estadísticamente significativo ($F = 3,00$; $p = 0,0189$); lo cual indica que los niveles de compromiso no son homogéneos entre los distintos rangos de antigüedad considerados.

Para precisar dónde se ubican las diferencias, la prueba post hoc de Bonferroni (ver Tabla 12), permitió identificar diferencias significativas entre los trabajadores con menos de un año de antigüedad y aquellos con entre 4 a 6 años ($p = 0,016$), así como entre los de menos de un año y quienes tienen entre 7 a 10 años ($p = 0,014$). En ambos casos, el compromiso organizacional fue notablemente menor en los colaboradores con menos tiempo en la empresa, lo cual sugiere un proceso de vinculación progresiva entre el individuo y la organización, donde la permanencia contribuye al fortalecimiento del compromiso afectivo, continuado y normativo (Ren et al., 2021). No se registraron diferencias estadísticamente significativas entre los demás grupos, lo que indica que, una vez superado el primer año de incorporación, los niveles de compromiso tienden a estabilizarse.

Tabla 11. ANOVA compromiso organizacional y antigüedad.

Source	ss	df	MS	F	Prob > F
Between groups	9,23	4	2,31	3	0,0189
Within groups	227,1	295	0,77		
Total	236,34	299	0,79		

Tabla 12. Prueba post hoc Bonferroni de compromiso organizacional sobre antigüedad.

Categoría	De 1 a 3 años	De 4 a 6 años	De 7 a 10 años	Más de 10 años
De 4 a 6 años	0,019			
	1,000			
De 7 a 10 años	-0,149	-0,169		
	1,000	1,000		
Menos de 1 año	-0,393	-0,412	-0,244	
	0,016	0,114	1,000	
Más de 10 años	-0,205	-0,224	-0,056	0,188
	1,000	1,000	1,000	1,000

Estos hallazgos, además de su valor empírico, ofrecen directrices prácticas relevantes para el diseño de estrategias organizacionales en el sector analizado. Desde una perspectiva aplicada, los resultados sugieren que las grandes empresas del sector camaronero deben replantear sus políticas de gestión del

talento humano para atender con mayor precisión las particularidades de su fuerza laboral. La menor satisfacción y compromiso observados entre los colaboradores con formación académica superior evidencia una posible disonancia entre las expectativas profesionales y las oportunidades reales de desarrollo dentro de la organización. Para mitigar esta brecha, se recomienda implementar políticas de desarrollo profesional diferenciadas, como planes de carrera, programas de mentoría o acceso preferente a procesos de capacitación, que fortalezcan la percepción de crecimiento interno y reconocimiento del mérito.

Asimismo, la asociación positiva entre la antigüedad y el nivel de compromiso organizacional refuerza la necesidad de potenciar estrategias de fidelización en etapas tempranas del vínculo laboral. Diseñar programas de inducción más robustos, establecer incentivos por permanencia y fomentar una cultura organizacional orientada al sentido de pertenencia desde los primeros meses de trabajo podría acelerar la construcción del compromiso normativo y afectivo. Además, los niveles relativamente estables de satisfacción entre distintos grupos etarios sugieren una oportunidad para consolidar políticas transversales de bienestar laboral que refuercen las condiciones materiales existentes, complementándolas con iniciativas emocionales y simbólicas, como reconocimiento público, espacios de participación o campañas de orgullo institucional.

CONCLUSIONES

La correlación positiva y moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional valida lo planteado en la literatura especializada, al evidenciar que una experiencia laboral favorable incide en la disposición de los colaboradores a comprometerse con la organización. No obstante, la falta de correspondencia proporcional entre ambas dimensiones sugiere que existen otros factores, distintos al entorno inmediato de trabajo, que también inciden en la construcción del vínculo organizacional.

El menor nivel de compromiso y satisfacción reportado por trabajadores con formación académica superior revela una posible disonancia entre sus expectativas profesionales y la realidad operativa del sector. Este hallazgo coincide con estudios latinoamericanos que indican que un mayor nivel educativo incrementa las exigencias de reconocimiento, desarrollo y autonomía. Por tanto, se hace evidente la necesidad de implementar políticas de fidelización diferenciadas, que consideren las motivaciones y aspiraciones propias de los perfiles con mayor cualificación.



En cuanto a la antigüedad laboral, esta no influye significativamente en los niveles de satisfacción, pero sí incide en el compromiso organizacional, especialmente en sus dimensiones afectiva y normativa. Este resultado sugiere que el sentido de pertenencia y la vinculación emocional con la empresa se construyen gradualmente, mientras que la percepción de bienestar tiende a estabilizarse en etapas tempranas de la trayectoria laboral. Estos hallazgos son coherentes con el modelo teórico de Meyer y Allen (1991), quienes plantean que el compromiso organizacional se consolida a lo largo del tiempo, a medida que se profundizan las relaciones laborales y se fortalecen los vínculos institucionales.

En síntesis, los resultados permiten afirmar que, en el contexto de las grandes empresas camaroneras de la provincia de El Oro, si bien existen condiciones laborales técnicamente aceptables, estas no se traducen necesariamente en un compromiso organizacional elevado. Este fenómeno plantea un desafío para la sostenibilidad del capital humano a largo plazo, y pone de manifiesto la urgencia de avanzar hacia modelos de gestión más integrales, que no solo aseguren condiciones materiales adecuadas, sino que también fomenten la identificación emocional, la proyección profesional y la valoración simbólica del talento humano.

Finalmente, es importante reconocer las limitaciones de este estudio. Su carácter transversal impide establecer relaciones causales entre las variables analizadas. Además, aunque la muestra fue representativa respecto de las empresas seleccionadas, los resultados no son generalizables al conjunto del sector camaronero nacional ni a otros sectores económicos. Tampoco se incluyeron variables adicionales como el tipo de contrato, la experiencia previa, la rotación laboral o el estilo de liderazgo, las cuales podrían influir significativamente en las percepciones organizacionales.

En futuras investigaciones, se recomienda emplear diseños longitudinales que permitan observar la evolución de la relación entre satisfacción y compromiso organizacional a lo largo del tiempo. También sería pertinente incorporar modelos multivariados que integren nuevas variables explicativas, así como realizar estudios comparativos entre empresas de distinto tamaño, sector o localización geográfica. Estas líneas de investigación aportarían una comprensión más robusta y contextualizada sobre la gestión del talento humano en entornos laborales intensivos y estratégicos como el sector camaronero exportador.



RECOMENDACIONES

Diseñar planes de desarrollo profesional diferenciados para trabajadores con mayor nivel educativo: Los resultados del estudio muestran que los colaboradores con formación académica superior presentan menores niveles de satisfacción y compromiso. Esto podría responder a una percepción de estancamiento o a una disonancia entre sus aspiraciones profesionales y la realidad del entorno operativo. Por tanto, se recomienda implementar programas de desarrollo profesional específicos que incluyan itinerarios formativos, evaluaciones de desempeño con retroalimentación constructiva, acceso preferencial a cargos de supervisión, y mecanismos de promoción interna con criterios transparentes.

Fortalecer los procesos de inducción y socialización organizacional en etapas tempranas: El análisis evidenció que los niveles de compromiso organizacional aumentan con la antigüedad. Esto sugiere que la vinculación emocional y normativa se construye con el tiempo, lo cual representa una oportunidad para intervenir estratégicamente desde el ingreso del trabajador. En tal sentido, se recomienda diseñar procesos de inducción estructurados que, además de brindar información funcional sobre tareas y procedimientos, integren componentes culturales e identitarios de la empresa. Esto podría incluir sesiones grupales de bienvenida, testimonios de empleados antiguos, espacios de interacción con líderes, y asignación de tutores por áreas.

Implementar sistemas de reconocimiento e incentivos vinculados a la permanencia y desempeño: La fidelización del talento humano requiere políticas que reconozcan la trayectoria y la contribución sostenida. Por ello, se sugiere desarrollar un sistema de incentivos escalonados por antigüedad, que contemple tanto componentes económicos (bonificaciones anuales, mejoras salariales por tramos de permanencia) como simbólicos (reconocimientos públicos, menciones en eventos institucionales, entregas de distintivos por años de servicio). Asimismo, se pueden establecer convenios con instituciones educativas o financieras que ofrezcan beneficios exclusivos para empleados de larga data.

Consolidar políticas transversales de bienestar laboral con enfoque integral: El estudio mostró niveles de satisfacción aceptables en términos generales, pero identificó dimensiones con menor puntuación, como la satisfacción con las prestaciones y la supervisión. Ante esto, se recomienda adoptar un enfoque de bienestar integral que abarque tanto las condiciones materiales como los factores psicosociales del trabajo. Esto implica revisar y mejorar los paquetes de beneficios (alimentación, transporte, seguros),



pero también promover prácticas de liderazgo más participativas y empáticas. Adicionalmente, se sugiere crear espacios de escucha activa (buzones de sugerencias, encuestas periódicas), fomentar el reconocimiento del esfuerzo colectivo e individual, e impulsar actividades que fortalezcan la cohesión interna, como jornadas recreativas, eventos deportivos o campañas de identidad organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aman- Ullah, A., Mehmood, W., Amin, S., & Abdullah Abbas, Y. (2002). Human capital and organizational performance: A moderation study through innovative leadership. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7, 1-9. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100261>
- Ávila, S., & Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen y Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales*(1), 201-226. doi:<https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Barnett, M., Doroudgar, S., Khosraviani, V., & Ip, E. (2022). Multiple comparisons: To compare or not to compare, that is the question. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 18, 2331-2334. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2021.07.006>
- Belloso, G., & Lizardo, A. (2023). El proceso de investigación científica en las ciencias políticas: enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto. *Revista De Artes Y Humanidades UNICA*, 24(51), 250-266. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.10059973>
- Campuzano, J., & Cedillo-Chalaco, L. (2021). Perfil emprendedor de los estudiantes de la carrera de Economía de la Universidad Técnica de Machala en presencia del COVID-19. *INNOVA Research Journal*, 6(3.2), 47-62. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.2.2021.1939>
- Chapín, H., & Cedillo-Chalaco, L. (2024). Percepción de la calidad de los servicios de atención al cliente de las veterinarias en El Oro. *Revista científica Portal de la Ciencia*, 5(2), 117-129. doi:<https://doi.org/10.51247/pdlc.v5i2.434>
- Chatzopoulou, E.-C., Manolopoulos, D., & Agapitou, V. (2022). Corporate Social Responsibility and Employee Outcomes: Interrelations of External and Internal Orientations with Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 179, 795-817. doi:<https://doi.org/10.1007/s10551-021-04872-7>



- de la Torre, H., Peralta, Y., Olivas, E., & Durazo, M. (2020). Factores que determinan la competitividad del Parque Acuícola Cruz de Piedra en Empalme, Sonora, México. *Revista de El Colegio de San Luis*, 10(21), 5-33. doi:<https://doi.org/10.21696/rcsl102120201100>
- García, M., & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000100009
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA*, 2(1), 76-79. doi:<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Jiang, L., Wu, Y., Wang, J., Wang, Z., & Jiang, Q. (2023). Scenario simulation and comprehensive assessment of water footprint sustainability system in Heilongjiang Province, China: A model combining system dynamics with improved radar chart approach. *Ecological Indicators*, 154(110527), 1-16. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ecolind.2023.110527>
- Landwehr, J. (2022). Analysis of Variance. En C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg, *Handbook of Market Research* (págs. 1-33). Springer. doi: https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_16-3
- López-Concepción, A., Gil-Lacruz, A., Saz-Gil, I., García Madurga, M., & Sánchez-Medalón, I. (2024). What are the factors that most influence the formation of workers' labor values in order to achieve sustainable development in Latin America? *Business Strategy and the Environment*, 33, 5269-5283. doi:<https://doi.org/10.1002/bse.3737>
- Mamani, C., Palacios, T., Priori, M., & Tellez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153-172. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Meliá, J., & Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74. Obtenido de https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Mendivelso, F. (2022). Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. *Revista Médica Sanitas*, 24(1), 42-45. doi:<https://doi.org/10.26852/01234250.578>



- Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. (2024). *Dirección de Estudios Económicos y Comerciales*. Obtenido de <https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/05/Analisis-trimestral-de-comercio-exterior-ene-mar-2024.pdf>
- Okoye, K., & Hosseini, S. (08 de Julio de 2024). Correlation Tests in R: Pearson Cor, Kendall's Tau, and Spearman's Rho. *R Programming*, 247-277. doi:https://doi.org/10.1007/978-981-97-3385-9_12
- Ortiz, J., & Ortiz, A. (2021). ¿Pearson y Spearman, coeficientes intercambiables? *Comunicaciones en Estadística*, 14(1), 53-63. doi:<https://doi.org/10.15332/23393076.6769>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-29. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Puente, F., Hurtado, D., Morillo, J., Díaz, M., & Paz, G. (2017). Cálculo muestral estratificado con afijación proporcional al tamaño para el análisis de consumo, desplazamientos e identidad local en el distrito metropolitano de Quito. *FIGEMPA: Investigación y Desarrollo*, 3(1), 83-95. doi:<https://doi.org/10.29166/revfig.v1i1.60>
- Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales: Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 34(146), 3-18. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ren, S., Jiang, K., & Tang, G. (12 de Julio de 2021). Leveraging green HRM for firm performance: The joint effects of CEO environmental belief and external pollution severity and the mediating role of employee environmental commitment. *Human Resource Management*, 61, 75-90. doi:<https://doi.org/10.1002/hrm.22079>
- Rosentritt, M., Schneider, S., & Kurzendorfer, L. (2024). Comparison of surface roughness parameters Ra/Sa and Rz/Sz with different measuring devices. *Journal of the Mechanical Behavior of Biomedical Materials*, 150(106349), 1-4. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jmbbm.2023.106349>



- Rouder, J., Schnuerch, M., Haaf, J., & Morey, R. (2023). Principles of Model Specification in ANOVA Designs. *Computational Brain & Behavior*, 6, 50-63. doi:<https://doi.org/10.1007/s42113-022-00132-7>
- Shan, Z., & Wang, Y. (01 de Abril de 2024). Strategic Talent Development in the Knowledge Economy: A Comparative Analysis of Global Practices. *Journal of the Knowledge Economy*, 15, 19570-19596. doi:<https://doi.org/10.1007/s13132-024-01933-w>
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las ciencias*, 8(1), 234-261. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- SUPERCIAS. (Junio de 2025). *Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros*. Obtenido de Ranking de compañías: <https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/ranking/reporte.html>
- Tenelema, I., Plua, K., Cusme, C., & Estrada, J. (2024). Gestión del talento humano en las Pymes. *Religacion*, 9(41), 1-21. doi:<http://doi.org/10.46652/rgn.v9i41.1201>
- Varela, H., Elizalde, B., Solórzano, S., & Varela, G. (2017). Exportación de camarón de la provincia de El Oro en el contexto del Tratado Comercial con la Unión Europea. *ESPACIOS*, 38(61), 24-42. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n61/a17v38n61p24.pdf>
- Wang, R. (2022). Organizational Commitment in the Nonprofit Sector and the Underlying Impact of Stakeholders and Organizational Support. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 33, 538-549. doi:<https://doi.org/10.1007/s11266-021-00336-8>

