

## Clima laboral en el que interactúan los estudiantes universitarios durante sus prácticas pre profesionales

Work environment in which university students interact during their pre-professional internships

Daniela Luna Cajamarca<sup>1</sup>  0000-0001-8740-7812  dluna3@utmachala.edu.ec

Jorge Prieto Calberto<sup>2</sup>  0000-0002-9235-4310  jprieto3@utmachala.edu.ec

María Villavicencio Rodas<sup>3</sup>  0000-0002-4881-8341  mvillavicencio@utmachala.edu.ec

Irene María Feijoo Jaramillo<sup>4</sup>  0000-0002-7920-9039  ifeijoo@utmachala.edu.ec

<sup>1</sup> Universidad Técnica de Machala – Ecuador

<sup>2</sup> Universidad Técnica de Machala – Ecuador

<sup>3</sup> Universidad Técnica de Machala – Ecuador

<sup>4</sup> Universidad Técnica de Machala – Ecuador

Código clasificación JEL: I23, I25

Recepción: 2022-05-10 /aceptación: 2022-11-22 /publicación: 2023-01-31

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es evaluar los factores que explican el clima laboral en el que interactúan, los practicantes de la carrera de mercadotecnia, en las empresas de acogida. Se aplicó el método cuantitativo utilizando como instrumento una encuesta para recoger la información que permitiera contrastar el cuestionamiento planteado. El cuestionario responde a una escala de tipo likert graduada en cinco valores. Este cuestionario se aplicó a los 85 estudiantes que ejecutaron sus prácticas pre profesionales en los últimos tres períodos académicos. De acuerdo a los resultados, los estudiantes se encuentran satisfechos con las prácticas y con la empresa donde las desarrollaron; además, la relación con sus compañeros de trabajo fue muy buena y la empresa brindó la oportunidad de proponer el desarrollo de estrategias, conforme a su perfil profesional para asegurar la participación y el compromiso; es así que los estudiantes se sienten integrados en la empresa que los acogió.

**Palabras clave:** prácticas, profesional, expectativas, estudiantes, mercadotecnia.

## ABSTRACT

The objective of this research is to evaluate the factors that explain the labor climate in which the trainees of the marketing career interact in the host companies. The quantitative method was applied using a survey as an instrument to collect the information that would allow contrasting the questioning posed. The questionnaire responds to a likert-type scale graduated in five values. This questionnaire was applied to the 85 students who carried out their pre-professional internships in the last three academic periods. According to the results, the students are satisfied with the internships and with the company where they did them; in addition, the relationship with their coworkers was very good and the company provided the opportunity to propose the development of strategies in accordance with their professional profile to ensure participation and commitment; thus, the students feel integrated in the company that welcomed them.

**Keywords:** internships, professional, expectations, students, marketing.

## INTRODUCCIÓN

El clima laboral es un aspecto importante que las empresas interesadas en el bienestar del personal que labora con ellas, intentan mejorar, ya que mientras mejor sea el ambiente laboral que tenga la organización, mayor será la productividad y motivación que los colaboradores tengan (Pilligua & Arteaga, 2019).

Uno de los desafíos que tienen las organizaciones hoy en día, es brindar un ambiente laboral en el cual los empleados se encuentren satisfechos y motivados; uno de los mayores desafíos es que cada colaborador mantenga una mentalidad distinta y ninguno se sienta de la misma manera, que sus demás compañeros de trabajo (Ramos & Tejera, 2017).

En el Ecuador según el Ministerio de Trabajo (2021), el clima laboral es la manera en la que un empleado percibe el ambiente de trabajo y dependiendo de este, puede variar su desempeño, el cual tiene un proceso de medición en el que se recopilan datos, opiniones y se analizan los resultados. Sin embargo, para Ramos y Tejera (2017) en Ecuador el clima laboral es considerado débil. En la Universidad Técnica de Machala, el cumplimiento de las prácticas pre profesionales es fundamental para el desarrollo profesional de los estudiantes de las distintas carreras. Según el Reglamento de Régimen Académico (2017), en cada carrera se asignará, al menos, 400 horas para prácticas pre profesionales, que podrán ser distribuidas 240 horas como prácticas laborales y 160 como prácticas de servicio comunitario. En el portafolio académico del estudiante se registrará el cumplimiento de las prácticas pre profesionales.

La carrera de Mercadotecnia pertenece a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala y actualmente cuenta con 8 niveles de la modalidad presencial, cuenta con 3 secciones Diurna, Vespertina y Nocturna y otorga un título de Licenciado en Mercadotecnia. (UTMACH , 2019) Y tal como en las demás carreras, es requisito fundamental la realización de las prácticas pre profesionales.

El Reglamento de Régimen Académico del Consejo de Educación Superior (2020) determina que en las prácticas pre profesionales se deben aplicar los conocimientos que el estudiante ha adquirido durante su carrera para el ámbito profesional, las prácticas se realizan en un entorno ya sea institucional o empresarial, el cual puede ser de carácter público o privado.

Existen dos tipos de prácticas pre profesionales las cuales son prácticas laborales y prácticas de servicios comunitarias, para la primera es necesarios aplicar conocimientos y competencias profesionales en un contexto real. La Universidad Técnica de Machala tiene como prioridad insertar a los estudiantes en entornos organizacionales, institucionales, empresariales públicos y/o privados con los cuales mantienen convenios, acuerdos, cartas de aceptación y compromiso, entre otros instrumentos (UTMACH, 2016)

Las prácticas son fundamentales porque el alumno podrá relacionar la teoría que ha aprendido durante sus años de estudios, además que esta actividad servirá como una pre visualización de lo que puede ser la vida profesional. Adicionalmente estas brindan la oportunidad de que los pasantes accedan a un adecuado primer empleo donde ellos puedan aplicar las habilidades que desarrollaron en dichas prácticas (Valencia, Macias, & Lopez, 2018).

La práctica pre profesional en las instituciones de educación superior permite que los practicantes se puedan integrar a una organización la cual puede ser pública o privada y mejore sus habilidades investigativas (Cedeño & Santos, 2018).

En este contexto, es importante que las empresas de acogida, brinden a los estudiantes un clima laboral adecuado, ya que es un factor importante que podrá determinar, si el practicante se encuentra satisfecho o no y esto influiría en su productividad (Pilligua & Arteaga, 2019). Es así que se plantea la interrogante: ¿El clima laboral en el que interactúan los estudiantes universitarios en sus prácticas pre profesionales es el adecuado?

En esta línea, el objetivo de la presente investigación es evaluar los factores que explican el clima laboral en el que interactúan los practicantes de la Carrera de Mercadotecnia en las empresas de acogida.

Este estudio se desarrolla en tres partes, en la primera se abordan las definiciones del clima laboral y su incidencia en el desempeño de las prácticas pre profesionales, en la segunda se evalúa el clima laboral en el que interactúan los estudiantes y por último en la tercera parte se presentan los resultados obtenidos, discusión y conclusiones.

### El clima laboral

El clima laboral puede ser definido como la descripción que tiene un individuo con respecto al entorno en el que está formando parte, igualmente podrían ser las percepciones de los comportamientos con respecto al ámbito político y la manera en la que se realizan

las prácticas y procedimientos dentro de la organización (Chiang et al. 2011).

El clima laboral puede cambiar debido al comportamiento de sus colaboradores, algo que también influye son las condiciones bajo las cuales se está realizando el trabajo, ya que existe una estrecha relación entre estos y el clima laboral (Juliao E., D. et al., 2015). Hay varios factores en el clima laboral que son de gran importancia en cualquier organización, y dependiendo del resultado de éstos, la productividad de la empresa variará. (Pilligua & Arteaga, 2019). Abordamos así algunos conceptos relevantes.

### Satisfacción laboral

El estudio de la satisfacción laboral conlleva beneficios y uno de estos es, que dependiendo el grado de satisfacción que tenga la organización su productividad se verá afectada, ya sea negativa o positivamente (Cernas et al. 2018).

La satisfacción laboral involucra distintos aspectos, los cuales se pueden vincular con los empleados y las organizaciones, lo cual a la vez deriva en la salud y la longevidad que tenga el estudiante en la empresa donde esté realizando las prácticas (Abrajan et al. 2009).

La satisfacción laboral repercute en la calidad de trabajo que se pueda realizar en la empresa, porque si el estudiante no se encuentra satisfecho en el ámbito laboral, no podrá desempeñarse de manera correcta; además, afecta directamente la experiencia que el individuo tenga en la empresa en la que realice sus prácticas pre profesionales, ya que ésta se transformará en una percepción que finalmente desembocará en un componente emocional y con esto el estudiante podrá definir el componente como positivo o negativo y de esto dependerá su futuro laboral (Cernas et al. 2018).

Pujol & Dabos (2018), manifiestan que se puede abordar esta temática analizando dos categorías, satisfacción laboral cognitiva, la cual consiste en una comparación entre las características del trabajo y sus estándares cognitivos; la otra categoría es satisfacción laboral afectiva, la cual es una respuesta emocional que tiene el individuo acerca del trabajo. Esto engloba distintos aspectos para dar un resultado más claro ya que esta se compone de distintas dimensiones y factores los cuales pueden influir en la percepción que tenga el practicante sobre el clima laboral en la organización en la que se esté desempeñando.

### Expectativas laborales

"En la actualidad, los psicólogos cognitivos definen la expectativa como la evaluación subjetiva de la probabilidad de lograr un objetivo en particular, que permite al individuo predecir la probabilidad de que ocurra un evento basándose en la experiencia previa" (Ferro, María, 2005, pág. 52).

Las expectativas laborales se asumen como la proyección que una persona desea tener en su vida profesional, además que si establece sus expectativas de manera correcta puede asumir un comportamiento más orientado a lo que quiere lograr, lo cual favorecerá en su desempeño laboral y hará lo posible por lograr sus metas en el plazo que él deseé. Si los estudiantes sienten que el clima laboral no es el idóneo para desempeñarse, no se sentirán a gusto con la empresa en la que están realizando sus prácticas pre profesionales y sus expectativas no serían cumplidas, además podría provocar un cambio en sus actitudes ya sean negativas o positivas.

Las expectativas laborales en jóvenes carentes de experiencia, suelen desarrollarse durante una socialización que se ha llevado antes, sin embargo, estas también pueden ser una comparación de la situación en contraste con algunos aspectos antes de enfrentarse a dicha experiencia (Manassero et al., 2019).

### Comunicación

Este es uno de los aspectos más importantes que existen dentro de las empresas, y permite la mejora en las relaciones que tienen los empleados; al existir una buena comunicación todos pueden compartir información y diseñar estrategias que sirvan para incrementar la productividad de la organización (Canseco & Ojeda, 2016). La comunicación se basa en expresar ideas, opiniones, sentimientos y emociones de parte del emisor y que el receptor permita un intercambio de ideas dando como resultado que quien emita el mensaje pueda recibir una retroalimentación (Gómez, 2019).

La comunicación se puede considerar como la base de todo y no es diferente en el ámbito laboral, ya que se puede formar una buena relación en la organización entre todos los empleados, de igual manera con el superior, pudiendo servir para que el estudiante que realiza las prácticas pre profesionales se sienta a gusto. Sin embargo, pasa todo lo contrario cuando no existe una buena comunicación o en algunos casos cuando no existe, los empleados o los practicantes podrían no sentirse cómodos en un ambiente en el que estén tensos, donde no puedan desarrollar una relación de amistad entre sus compañeros o incluso lleguen a existir faltas de respeto entre ellos, lo cual provocaría que exista abuso dentro de la empresa y exista un clima laboral no adecuado.

Al ser uno de los puntos clave en las organizaciones, la comunicación no solo se debe basar para comunicar algo sobre las tareas, más bien debe servir como un vínculo emocional entre los compañeros de trabajo para que de esta manera exista una confianza mutua y el clima laboral mejore (Pazmay, 2019).

### **Colaboración**

La colaboración se basa en el apoyo que hay entre los compañeros de trabajo, y entre todos puedan aprender a partir de las experiencias que comparten, posibilitando la interdependencia de todos (García Pérez et al., 2015).

Para medir este factor se toman en cuenta aspectos que permitan mejorar el compañerismo dentro de la empresa, como, emplear una buena comunicación; además, esto permitiría que el clima laboral sea positivo y sea percibido por los clientes que tenga la empresa (Pilligua & Arteaga, 2019).

La experiencia de realizar prácticas pre profesionales en una organización también consiste en poder trabajar con personas que les guste desempeñarse en lo que se está estudiando, compartir ideas con ellos sobre distintos temas, e incluso adquirir los conocimientos necesarios para que puedan sobresalir en el mundo laboral, pudiendo trabajar bajo presión y opinando de manera crítica. De igual manera la empresa contará, con la colaboración de un estudiante preparado y con supervisión académica. (Peña et al., 2016).

### **Materiales y métodos**

Esta investigación se plantea como un estudio descriptivo, el cual sirve para mostrar el clima laboral en el que interactúan los estudiantes de la carrera de Mercadotecnia de la Universidad Técnica de Machala, al realizar las prácticas pre profesionales laborales. Se aplicó una encuesta para recoger la información que permitiera contrastar el cuestionamiento planteado. El cuestionario responde a una escala de tipo Likert graduada en cinco valores.

El cuestionario se aplicó a la totalidad de estudiantes que, durante tres períodos D1 2020, D2 2020 y D1 2021, se encontraban desarrollando las prácticas pre profesionales. El censo poblacional estuvo constituido por un total de 85 estudiantes. Para el análisis respectivo se utilizó el software SPSS.

### **Distribución del censo poblacional**

En la tabla 1 podemos observar las principales variables demográficas que permiten la clasificación del censo.

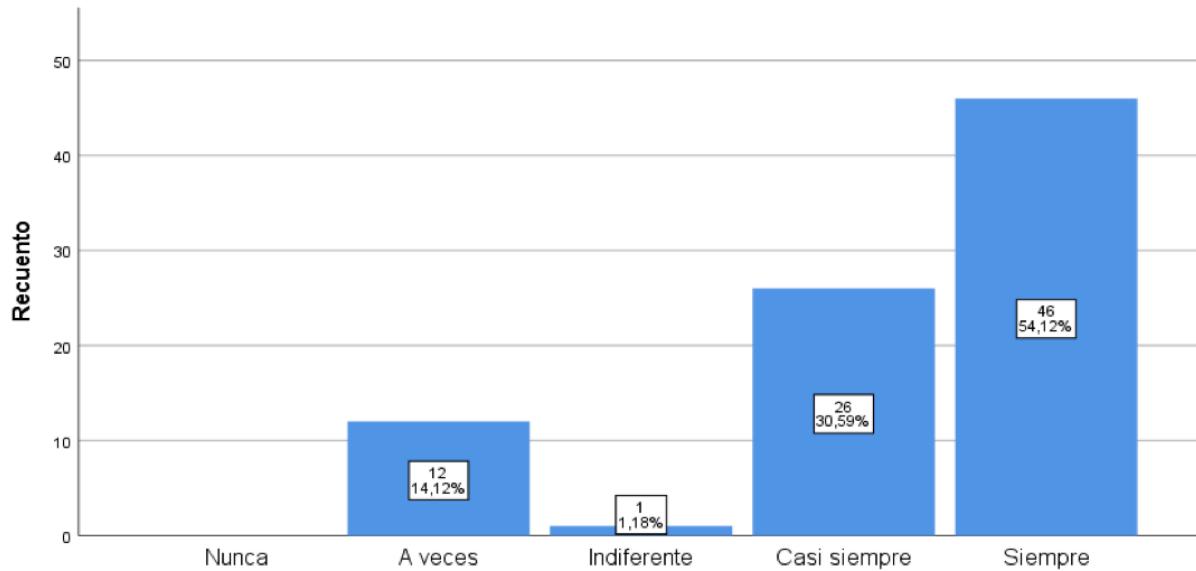
**Tabla 1. Distribución del censo poblacional.**

Características	Frecuencia	Porcentaje
<b>Género</b>		
Masculino	32	37,65%
Femenino	53	62,35%
<b>Edad</b>		
20 – 22 años	0	0%
23 – 25 años	14	51,85%
26 – 28 años	7	25,93%
29 – 31 años	4	14,81%
Más de 31 años	2	7,41%
<b>Semestre</b>		
Séptimo	74	87,06%
Octavo	6	7,06%
Noveno	5	5,88%
<b>Situación Laboral</b>		
Activa	51	60,00%
Pasiva	34	40,00%

**Fuente:** Elaboración propia.

## RESULTADOS

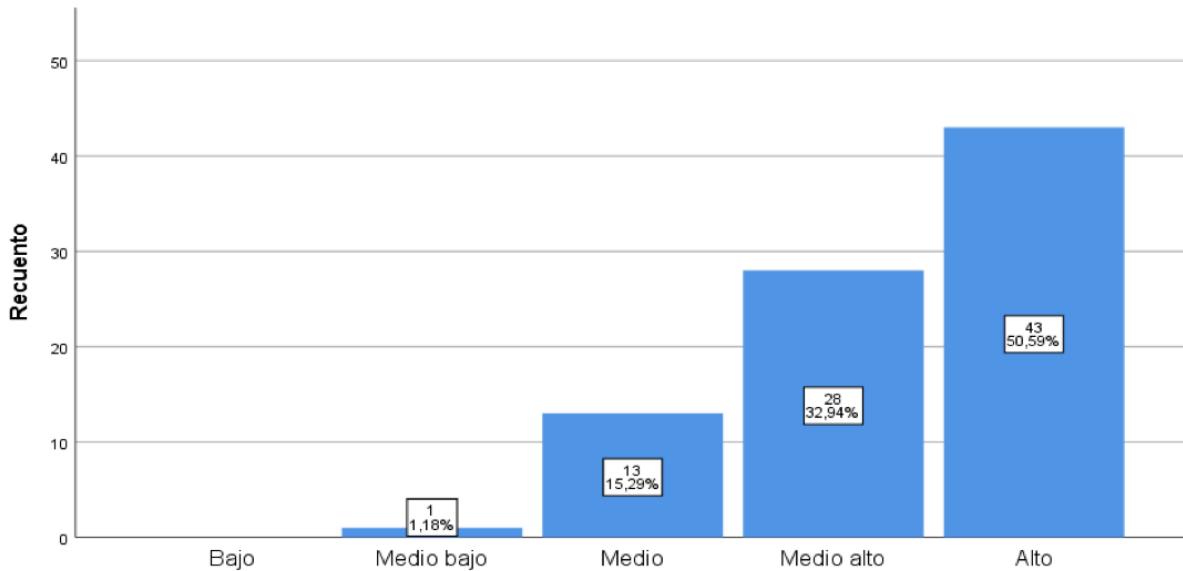
**Figura 1 ¿El alumno se encuentra satisfecho con las prácticas pre profesionales que realizó?**



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados del gráfico, los alumnos se encuentran satisfechos con las prácticas pre profesionales el 54,12% siempre, el 30,59% casi siempre, 14,12% a veces y el 1,18% indiferentes.

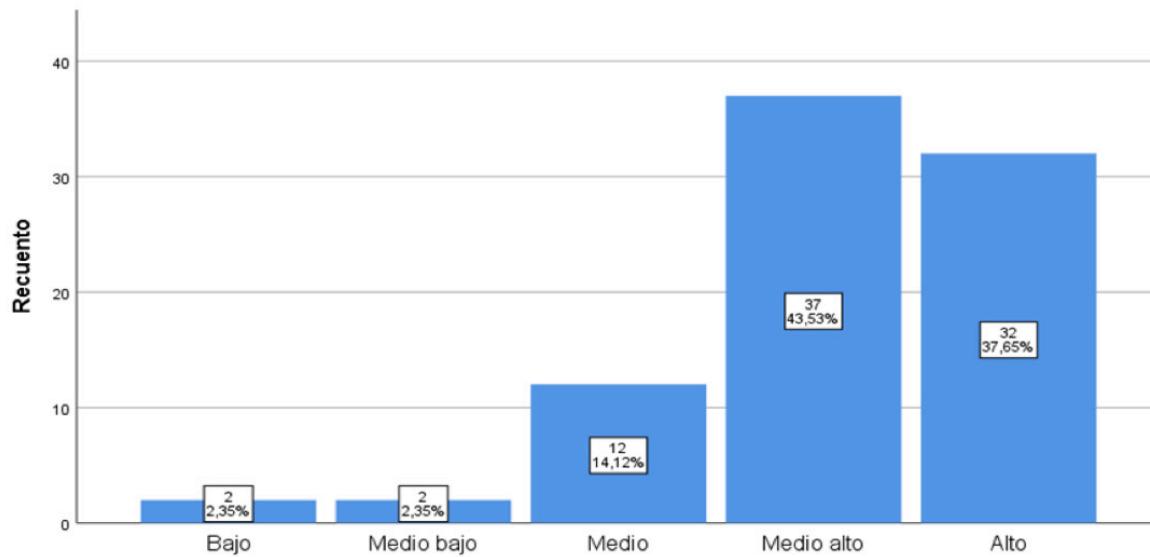
**Figura 2 ¿Cuál es su grado de satisfacción con la empresa como lugar de trabajo?**



Fuente: Elaboración propia.

Según el gráfico el grado de satisfacción del estudiante con la empresa como lugar de trabajo ha sido 50,59% alto, 32,94% medio alto, 15,29 % medio y 1,18% medio bajo.

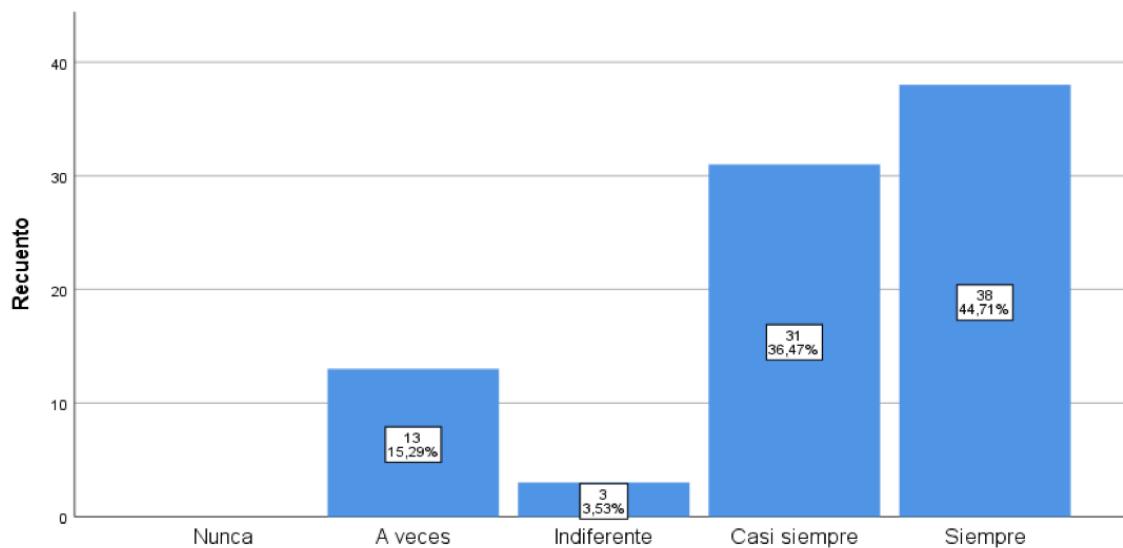
**Figura 3 ¿Cumple la empresa con las expectativas laborales que usted tiene?**



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo al gráfico el 43,53% medio alto, 37,65% alto, 14,12% medio, 2,35% medio bajo y 2,35% bajo, de los encuestados consideran que la empresa cumple con sus expectativas laborales.

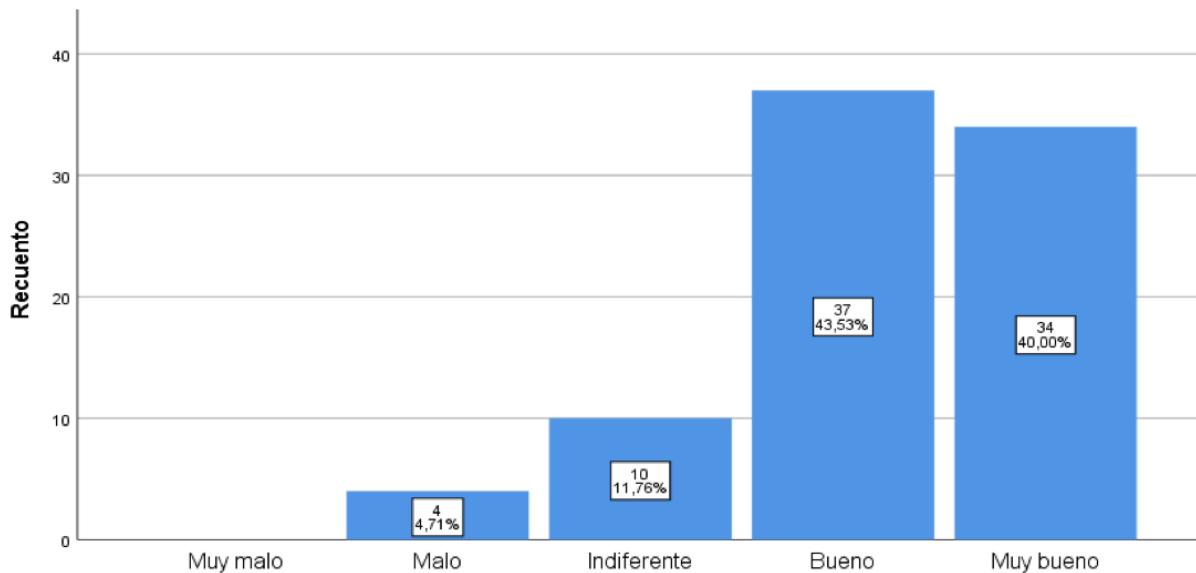
**Figura 4 ¿Se siente integrado con su empresa?**



Fuente: Elaboración propia.

Conforme a los resultados del gráfico se observa que el 44,71% siempre, el 36,47% casi siempre, 15,29% a veces y el 3,53% indiferentes, los encuestados se sienten integrados con la empresa.

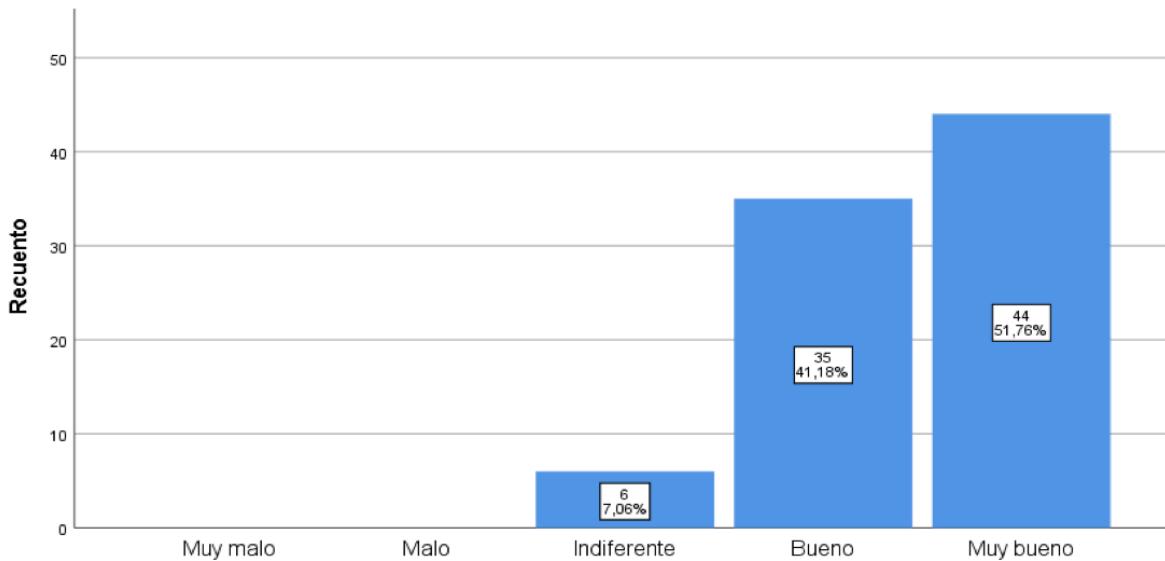
**Figura 5 ¿Cómo considera usted la relación laboral que tuvo con su jefe o superior?**



**Fuente:** Elaboración propia.

Considerando la relación laboral con el jefe o superior, los encuestados han señalado que el 45,53% es buena, 40,00% es muy buena, el 11,78% es indiferente y el 4,71% es malo. El 43,53% de los encuestados considera la relación laboral que tuvo con su superior fue buena.

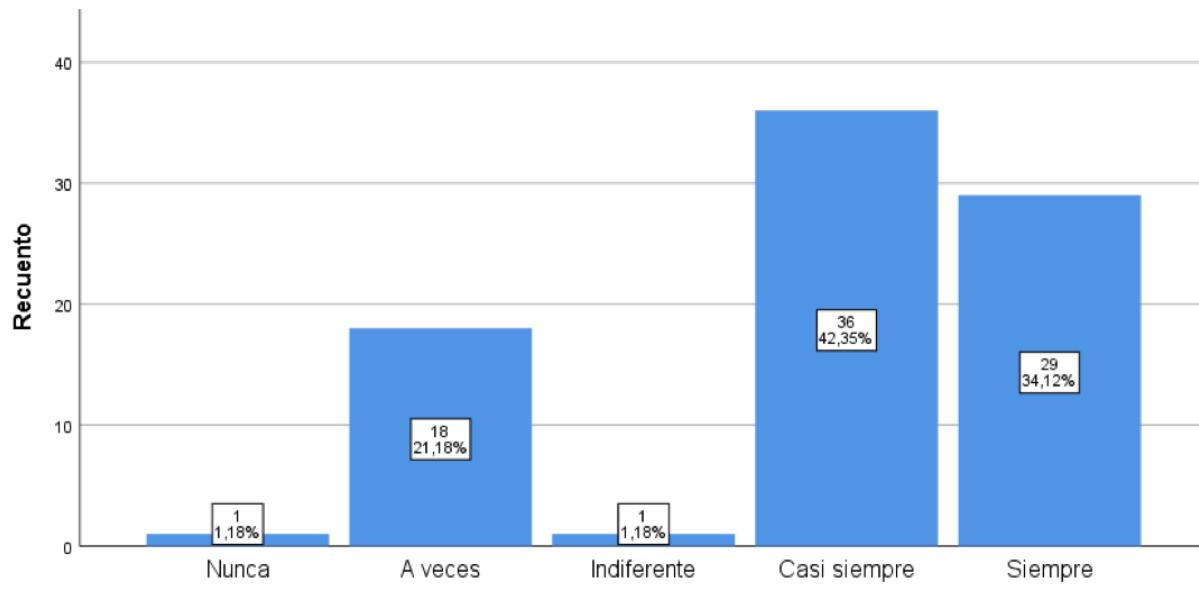
**Figura 6 ¿Cómo se llevaba usted con sus compañeros de trabajo?**



**Fuente:** Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados del gráfico se observa que los encuestados se relacionan de manera muy buena con un 51,76%, buena con 41,18% e indiferente el 7,06%.

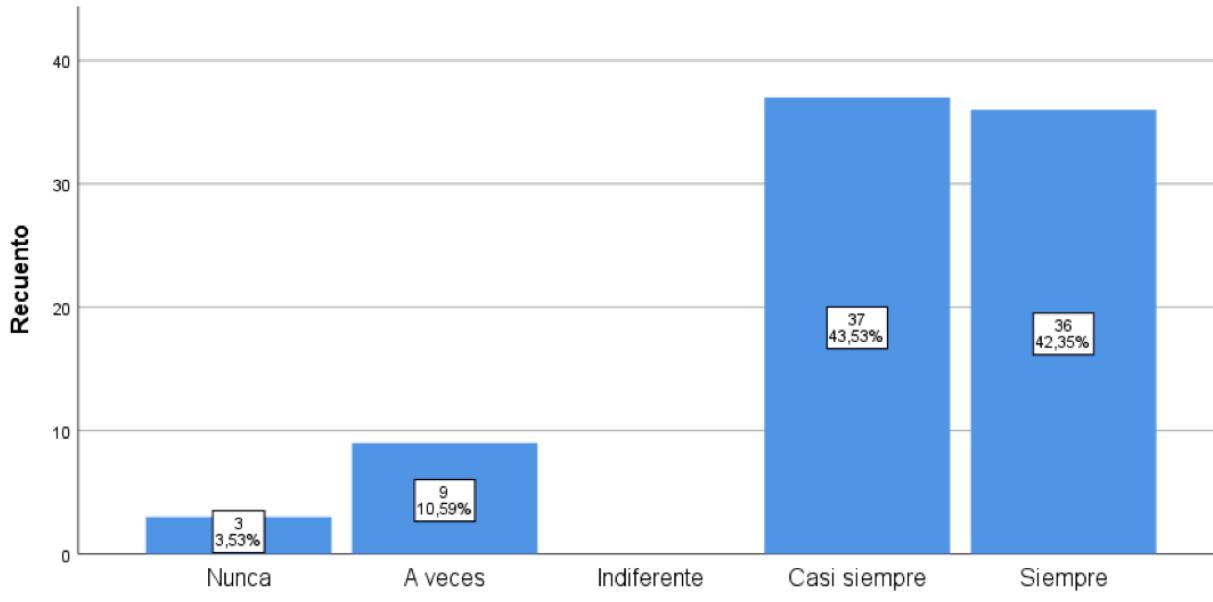
**Figura 7 ¿Considera usted que la empresa donde se desempeñó muestra disposición para contratar personal con su perfil?**



**Fuente:** Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados observados, el 42,35% de los encuestados consideran que casi siempre la empresa donde se desempeña muestra disposición para contratar personal con su perfil, el 34,12% siempre, el 21,18% a veces y por último con el 1,18% nunca e indiferente.

**Figura 8 ¿La empresa le brindó la oportunidad de proponer el desarrollo de alguna actividad o estrategia conforme a su perfil profesional?**



**Fuente:** Elaboración propia.

Con los resultados obtenidos en la encuesta, el 43,53% señala que casi siempre la empresa le brinda la oportunidad de proponer el desarrollo de alguna actividad o estrategia conforme a su perfil profesional, el 42,35% siempre, el 10,59% a veces y el 3,53% nunca.

## DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados se puede evidenciar satisfacción por parte de los estudiantes en el proceso de prácticas pre profesionales y resulta este aspecto positivo ya que, según Cernas et al. (2018), los colaboradores satisfechos mejoran la productividad de la empresa. El grado de satisfacción es alto y como menciona Reyes (2019), al tener satisfacción laboral, tienen la confianza de poder compartir los conocimientos que ellos poseen, además que pueden realizar sus actividades de manera adecuada.

Del mismo modo, las percepciones que los estudiantes tenían antes de enfrentarse a la experiencia laboral han sido satisfechas, aunque para esto los practicantes, debieron elaborar una comparación entre las expectativas que ellos tenían y la realidad que están viviendo. (Manassero et al., 2019).

Es relevante mencionar que, un porcentaje mayor de estudiantes ha podido establecer una mejor relación con la empresa y al sentirse integrados podrían aprender junto con sus colaboradores mutuamente tal y como menciona (García Pérez et al., 2015). Beltrán & Téllez (2018) mencionan que, el liderazgo es una relación que se establece entre los superiores y sus empleados, y cuyas características influyen en la forma en que funciona un departamento y el entorno relacional.

Se ha evidenciado que, la mayor parte de los encuestados manifestó que la relación con sus compañeros de trabajo fue muy buena, en este sentido se puede destacar que los practicantes se sintieron incluidos en el entorno laboral, siendo este aspecto de gran importancia, ya que las dimensiones de satisfacción laboral son similares: como pueden ser las condiciones del trabajo y la comunicación con los demás empleados (Manosalvas et al., 2015).

En referencia a la pertinencia de las actividades realizadas por los estudiantes de una carrera en la empresa de acogida, una de las experiencias que brindan el proceso de prácticas, es poder trabajar con personas que les guste hacer lo que se está estudiando, compartir ideas con ellos sobre distintos temas, e incluso adquirir los conocimientos (Peña et al., 2016); es por esta razón, relevante que la empresa donde se desempeña muestre disposición para contratar personal con su perfil.

De tal manera que, la mayoría de encuestados señala que casi siempre la empresa le brinda la oportunidad de proponer el desarrollo de alguna actividad o estrategia conforme a su perfil profesional. Sin embargo, según Zenteno & Durán (2016), es importante mejorar en este aspecto para poder observar que existe un incremento en la innovación y aporte para la empresa.

Como se puede observar, los hallazgos del presente estudio permiten confirmar que todos los aspectos que conforman el clima laboral están relacionados entre sí. (Manosalvas et al., 2015).

## CONCLUSIONES

Los estudiantes de la carrera de Mercadotecnia que han realizado las prácticas pre profesionales sienten que el clima laboral en las empresas donde ellos se desempeñaron, ha sido adecuado. Para responder al cuestionamiento se han escogido cuatro factores que determinan el clima laboral y son satisfacción, expectativas laborales, comunicación y colaboración; cabe mencionar que los resultados indican valores que superan la media en cada factor.

De esta manera se comprende que la mayoría de los estudiantes se han sentido conformes con el clima laboral de la empresa en la que han desarrollado sus prácticas pre profesionales. Ellos se llevaron una buena experiencia en su primer acercamiento en el mundo laboral, desempeñando actividades, direccionaladas al perfil de la carrera que ellos están estudiando, de esta forma ellos podrán determinar en qué áreas pueden especializarse o que aspecto creen que deban mejorar en el futuro.

De acuerdo a los resultados, se resalta la importancia de la eficiente gestión del departamento de prácticas pre profesionales de la carrera de Mercadotecnia, al escoger empresas de acogida que brinden un adecuado clima laboral a sus estudiantes. Sin embargo, los resultados con porcentajes minoritarios, dejan una puerta abierta hacia la mejora de procesos, es así que se plantearía realizar actividades que permitan desarrollar de mejor manera la relación con los demás empleados y la forma de comunicarse con su superior, pues dichas mejoras incidirán en las variables mencionadas.

En la misma línea, es necesario gestionar actividades que permitan fomentar la participación y motivación de los estudiantes y que de esta manera se sientan integrados dentro de la empresa de acogida; además dar seguimiento y fomentar procesos que permita a los estudiantes plantear o ejecutar sus iniciativas dentro del desarrollo de sus actividades en la empresa, esto mejora la participación y el compromiso del estudiante, en la realización de sus prácticas pre profesionales laborales y también aporta a la productividad de la empresa de acogida.

Esta investigación ha recibido el apoyo del Semillero de Investigación PRAXIS con Resolución 256/2021 de la Universidad Técnica de Machala y de los estudiantes de VII nivel de la Carrera de Mercadotecnia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan Castro, María Guadalupe, & Contreras Padilla, José Manuel, & Montoya Ramírez, Sandra (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105–118. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Beltrán, D. C., & Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama en el departamento de Boyacá. *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(1). <https://doi.org/10.15446/rfmvz.v65n1.72023>
- Canseco Melchor, Fernando, & Ojeda García, Angélica (2016). Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(2), 183–194. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>
- Cedeño Sánchez, Laly Viviana, & Santos Naranjo, Josefina. (2017). La práctica pre-profesional: vía para la formación profesional integral desde sus incidencias en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 109–114. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n3/rus16317.pdf>
- Cernas Ortiz, Daniel Arturo, Mercado Salgado, Patricia, & León Cázares, Filadelfo. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y Administración*, 63(2), 18. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Chiang Vega, María Margarita, Salazar Botello, C. Mauricio, Martín Rodrigo, María José, & Nuñez Partido, Antonio. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral: Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*, 19(1), 05-16. [http://ve.scieno.org/scieno.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382011000100002&lng=es&tlang=es](http://ve.scieno.org/scieno.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382011000100002&lng=es&tlang=es).
- Fernández et al. (2017). Grado de satisfacción y utilidad profesional de las prácticas externas del alumnado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Málaga (España). *Perfiles educativos*, 39(157), 140-159. [http://www.scieno.org.mx/scieno.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982017000300140&lng=es&tlang=es](http://www.scieno.org.mx/scieno.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982017000300140&lng=es&tlang=es).
- Ferro T, María J. (2005). Motivación, expectativas y metas implicadas en el desempeño estudiantil en la clínica odontológica. *Acta Odontológica Venezolana*, 43(1), 50-54. [http://ve.scieno.org/scieno.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-63652005000100009&lng=es&tlang=es](http://ve.scieno.org/scieno.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652005000100009&lng=es&tlang=es).
- García Pérez, Yamirka, Herrera Rodríguez, José Ignacio, García Valero, María de los Ángeles, & Guevara Fernández, Geycell Emma. (2015). El trabajo colaborativo y su influencia en el desarrollo de la cultura profesional docente. *Gaceta Médica Espirituana*, 17(1), 60-67. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1608-89212015000100006&lng=es&tlang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212015000100006&lng=es&tlang=es).
- García, P. A., Moro, T. M., & Medina, T. M. (20 de mayo de 2010). Obtenido de Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-evaluacion-dimensiones-que-definen-el-S1134282X10000448>
- Gómez, Fedor Simón José .(2016). La Comunicación. *Salus*, 20(3), 5-6. [http://ve.scieno.org/scieno.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-71382016000300002&lng=es&tlang=es](http://ve.scieno.org/scieno.php?script=sci_arttext&pid=S1316-71382016000300002&lng=es&tlang=es).
- Herbas Torrico, Boris Christian, & Rocha Gonzales, Erick Ariel. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, (42), 123-160. [http://www.scieno.org.bo/scieno.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlang=es](http://www.scieno.org.bo/scieno.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlang=es)

Juliao E., D., D., Sánchez B., C., C. & Martinez D., D, D. (2015, 13 enero). Diferencias del clima laboral entre empleados contratados por outsourcing y empleados directos: evidencia empírica de la zona norte de Colombia. Universidad & Empresa, 16(26), 277-295. <https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.26.2014.11>

Manassero Mas, María Antonia, Ramis Palmer, Carmen D, Ramírez Velázquez, Ethel, & Guerra Rodríguez, Luis Eduardo. (2016). Expectativas laborales y potencial directivo en estudiantes de Licenciatura en Turismo. Retos de la Dirección, 10(2), 68-89. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552016000200005&lng=es&tlang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552016000200005&lng=es&tlang=es).

Manosalvas, C. A., Manosalvas, L. O., & Nieves, J. (enero de 2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. AD-minister, (26),5-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>  
Ministerio del Trabajo. (2021). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/clima-laboral/>

Pazmay Ramos, S. G. (2019, 1 diciembre). Mejoramiento de comunicación interna en empresas de calzado en Tungurahua-Ecuador. Podium, 36, 23-34. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.2>

Peña, Tania, Castellano, Yira, Díaz, Deinnys, & Padrón, Welsy. (2016). Las Prácticas Profesionales como Potenciadoras del Perfil de Egreso: Caso: Escuela de Bibliotecología y Archivología de LA Universidad del Zulia. Paradigma, 37(1), 211-230. [http://ve.scien.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1011-22512016000100011&lng=es&tlang=es](http://ve.scien.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512016000100011&lng=es&tlang=es).

Pilligua, C. F., & Arteaga, F. M. (29 de mayo de 2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración 28 <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales, 3–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>.

Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. Revista de Psicodidáctica, (14),5-39. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>

Ramos, V., & Tejera, E. (diciembre de 2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en ecuador. Acción Psicológica, 14(2),225-239. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344054646015>

Reglamento de Regimen Academico Consejo Educación Superior. (25 de enero de 2017). <https://www.ces.gob.ec/lotaip/2018/Enero/Anexos%20Procu/An-lit-a2-Reglamento%20de%20R%C3%A9gimen%20Acad%C3%A9mico.pdf>

Reglamento de Régimen Académico del Consejo de Educación Superior. (2020). Obtenido de <https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/NormativasPublicas/Reglamento%20de%20R%C3%A9gimen%20Academico%202020.pdf>

Reyes, F. A. O. (2019). Los micromachismos y el clima organizacional en un organismo académico de Educación Superior | Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad. Recuperado 22 de septiembre de 2022, de <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1854>

UTMACH . (2019). Obtenido de Malla curricular de la carrera de Mercadotecnia: <https://app.utmachala.edu.ec/siutmach/public/administrativo/creardiseno/malla/fac/63/esc/56/car/529/dis/471/red/2>

UTMACH. (30 de abril de 2016). Obtenido de Procedimiento de practicas preprofesionales: [https://www.utmachala.edu.ec/archivos/vincopp/pasantias\\_practicas/2.%20PROCEDIMIENTO/PROCEDIMIENTO%20DE%20PR%C3%81CTICAS%20PREPROFESIONALES.pdf](https://www.utmachala.edu.ec/archivos/vincopp/pasantias_practicas/2.%20PROCEDIMIENTO/PROCEDIMIENTO%20DE%20PR%C3%81CTICAS%20PREPROFESIONALES.pdf)

Valencia, E. M., Macias, J., & Lopez, S. M. (05 de junio de 2018). Las prácticas pre-profesionales en el contexto de la carrera de Licenciatura en Educación Inicial de la Universidad Estatal de Milagro. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1990-86442018000300140](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442018000300140)

Zenteno, Á. C., & Durán, C. A. (enero de 2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 26(59),119-135. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81843213010>