



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“Clima laboral en las empresas del sector privado:
Una revisión sistemática de la literatura científica de
los últimos 10 años”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

José Enrique, Bernal Rojas

Asesor:

Dr. Juan Carlos, Rojas Runsiman

Lima - Perú

2018

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a:

Mis padres, mis hermanos y a mi familia por brindarme su tiempo y ser fortaleza
para seguir avanzando en mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis profesores por ser personas con gran sabiduría que han logrado que llegue hasta esta etapa académica en la que me encuentro.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
RESUMEN.....	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	9
CAPÍTULO III. RESULTADOS	13
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES	18
<u>REFERENCIAS.....</u>	<u>19</u>



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla n° 1. Resumen Revisión Sistemática de Información; **Error! Marcador no definido.**-12

Tabla n° 2. Publicaciones científicas por año.....13

Tabla n° 3. Publicaciones científicas por país.....14

RESUMEN

El clima organizacional es considerado un tema importante para las organizaciones pues ayuda a mejorar el bienestar de los trabajadores de una organización y por ende colabora a alcanzar los objetivos de la misma.

El presente trabajo trata sobre una revisión sistemática de estudios realizados en los últimos 10 años sobre el clima laboral y su relación con diferentes variables como desempeño, productividad, bienestar laboral, salud en los trabajadores, entre otros.

El objetivo será poder encontrar y analizar los diferentes trabajos que se han realizados para conocer cuáles son los estudios del impacto del clima laboral en las empresas en los últimos 10 años, con el fin de conocer mejor la importancia del clima organizacional en una organización, sus dimensiones, instrumentos de medición que existen, efectos en los trabajadores.

Algunas de las limitaciones de esta investigación se asocian al acceso de los artículos seleccionados puesto que muchos de ellos son de acceso restringido.

Se puede concluir con este estudio que existe una relación directa entre el clima laboral y el bienestar del trabajador, de ser el resultado positivo, traerá también efectos positivos para la empresa que se traducirán en mayor rentabilidad para la empresa.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, Clima laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la mayoría de empresas tienen políticas que impulsan el desarrollo de un buen clima laboral para sus trabajadores, incluso al grado de competir por lograr premios que reconozcan que la empresa cuenta con un excelente clima laboral, tal como el premio “Great Place to Work”. Estos intentos por alcanzar un buen clima laboral, tienen como finalidad que la empresa brinde a sus trabajadores un buen ambiente de trabajo, para que estos sientan que la empresa piensa en ellos y que realmente les interesa que laboren en un entorno agradable, y que además permita que estos trabajadores puedan desarrollar sus tareas más motivados y comprometidos con la empresa.

Partimos entonces de que el clima laboral de una empresa tiene un impacto en el desarrollo de la misma.

Meza (2017) afirma que el rol de los trabajadores en una empresa va a ser afectado por la propia organización, quién propicia su desempeño y permanencia a través de factores externos al individuo para mantener la satisfacción y clima adecuado.

Asimismo, Castro y Ramón (2017) citan la afirmación de Jáuregui (2009) según la cual el clima laboral influye en el desempeño de los trabajadores y por ende en la productividad en el trabajo. Los trabajadores, cuando mejor se sienten, tienen relaciones de interés, ánimo, son personas sanas e innovadoras.

En cambio, cuando no se sienten bien, se muestran frustrados e incluso deprimidos, sienten apatía por sus compañeros e inconformidad (Jáuregui, 2009).

Por lo expuesto anteriormente nos planteamos la siguiente incógnita: ¿Cuáles son los estudios del impacto del clima laboral en las empresas en los últimos 10 años?

Teniendo como objetivo principal analizar los casos ya estudiados sobre evaluación del clima laboral en las organizaciones con el fin de conocer los avances logrados en este campo.

Partimos de la hipótesis que el clima laboral tiene un impacto en el desarrollo de la empresa, por ende los estudios realizados en este tema han aumentado considerablemente.

A continuación realizaremos una revisión sistemática tanto a nivel nacional, como a nivel internacional de estudios que se han realizado durante los últimos 10 años con relación a este tema.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

La metodología empleada consistió en la revisión sistemática de la literatura científica disponible del tema en estudio, analizando y sintetizando las principales investigaciones realizadas en los últimos 10 años por profesionales en el tema.

Por lo tanto se trata de una “síntesis de la evidencia disponible” puesto que representa un “estudio de estudios” Manterola (2009).

Con el fin de contestar a la pregunta ¿Cuáles son los estudios del impacto del clima laboral en las empresas en los últimos 10 años?

Se inició la búsqueda de artículos considerando los estudios que midan cuantitativamente el clima laboral en las empresas, los que desarrollen y/o evalúen instrumentos para la medición del mismo.

Se consideró como criterios de exclusión y selección las investigaciones realizadas en los últimos 10 años por considerar que en este período se ha podido aprovechar todos los recursos tecnológicos y metodológicos de investigación existentes; otro criterio a considerar fue el idioma español puesto que al pertenecer a un país latinoamericano buscamos realidades culturales similares; las publicaciones consideradas son artículos de investigación científica que cuentan con las mejores estadísticas de consulta en sus respectivos repositorios virtuales.

Entre las bibliotecas virtuales y base de datos consideradas se tienen: ELSEVIER, SCIELO, CLACSO y repositorios de las principales universidades nacionales e internacionales.

Durante el proceso de búsqueda de información se emplearon como palabras clave: "clima laboral", "clima organizacional".

El resumen de la Revisión Sistemática de Información se detalla a continuación:

Tabla 1

Publicaciones científicas consultadas

Universidad o Institución	Fuente	País	Título	Breve resumen
Instituto Tecnológico de Sonora	Meza, E. (2017)	México	Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial	En este estudio se analizan si existen diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional en el sector industrial. Los resultados exponen que no hay diferencias en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional.
Universidad de Concepción	Díaz, F. & Carrasco, M. (2018)	Chile	Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo	En este estudio se exploran factores de clima laboral y riesgos psicosociales y la manera como estos afectan a la felicidad organizacional. Obteniéndose como resultados que los altos niveles de felicidad organizacional se explican por trabajos con altos estándares de desempeño.
UNAM	Uribe, J. & Platan, J. & García, A. (2015)	México	Manifestaciones psicosomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (path analysis)	En esta estudio se busca la relación estructural en un análisis de ruta entre 13 variables seleccionadas para explicar un modelo de salud ocupacional y clima laboral. El burnout explica, mediante análisis de ruta, la importancia de un buen clima organizacional para incrementar el compromiso afectivo.
UNLP	Góngora, N. & Nóbile, C & Ciatelli, M. (2012)	Argentina	Propuesta metodológica para el análisis del Clima Organizacional. Un estudio de caso	Este trabajo se propone realizar un diagnóstico del clima organizacional. Éste reconoce la influencia de los factores estructurales, pero considerando que ellos son seleccionados y hasta modificados por una estimación global que hace el individuo.
Universidad Icesi	Cardona, D. & Zambrano, R. (2014)	Colombia	Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional	Este artículo presenta una caracterización de diferentes instrumentos de evaluación del clima organizacional. Para este fin se realizó un estudio de revisión sistemática de la literatura de publicaciones en los últimos 15 años

Universidad o Institución	Fuente	País	Título	Breve resumen
UNAM	Hernández, R. & Méndez, S. & Contreras, R. (2014)	México	Construcción de un Instrumento para medir el clima organizacional en Función del modelo de los valores en competencia	El presente estudio estableció como objetivo central analizar en el ámbito laboral mexicano un modelo que contextualizara al clima organizacional y lo vinculara con la cultura organizacional.
Universidad del Valle	García, M. (2009)	Colombia	Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.	En el presente documento se realiza una aproximación conceptual desde diferentes autores, que ayuda a evidenciar la importancia del clima en los cambios organizacionales.
Universidad ICESI	Guillén, I. & Aduna, A. (2008)	Colombia	La influencia de la cultura y del estilo de gestión sobre el clima organizacional. Estudio de caso de la mediana empresa en la delegación Iztapalapa	El objetivo del presente documento es mostrar la influencia de la cultura y del perfil cultural, sobre el clima organizacional en las empresas del giro industrial.
Universidad del Pacífico	Del Castillo, E. & Yamada, G. (2008)	Perú	Responsabilidad social y buen clima laboral : una fórmula ganadora	En este estudio se evalúa las tendencias recientes en la dimensión laboral de la responsabilidad social empresarial en compañías líderes en el Perú, que puedan servir de referente para un amplio abanico de empresas peruanas.
Universidad de Magdalena	Giraldo, W. & Romero, I. & Vizcaíno, C & Ceballos, G. (2012)	Colombia	Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada	El objetivo de la presente investigación fue determinar el clima organizacional imperante en una empresa de servicio de vigilancia en la ciudad de Santa Marta. Los resultados permitieron concluir la percepción de un CO satisfactorio por parte de los empleados de esta organización.
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	Millán, J. & Montero, M. (2016)	Perú	Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa oncorad de chichlayo del 2016	El estudio consistió en establecer la existencia de una relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral, para lograr un mejor desempeño. La evidencia encontrada en la presente investigación, halla relación entre los dos constructos planteado: Clima organizacional y Satisfacción Laboral
Universidad de Barcelona	Bòria-Revertera, S. & Crespi - Vallbonaa, M. & Mascarilla - Miró, O. (2012)	España	Variables determinantes de la satisfacción laboral en España	El trabajo analiza los nexos de unión potenciales entre salario, distintos activos intangibles y satisfacción laboral en las organizaciones. Para ello, contempla, por un lado, un análisis de la literatura científica que clarifica los conceptos clave del estudio y las variables determinantes de la Satisfacción Laboral y, por otro, un análisis empírico basado en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Universidad o Institución	Fuente	País	Título	Breve resumen
Universidad ICESI	Nader, M. & Pena, S. & Sánchez, E. (2012)	Colombia	Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia	El presente artículo muestra a través de sus resultados que la percepción del clima social es un buen predictor de satisfacción en las organizaciones. Asimismo, el flow predice de manera precisa y amplia el sentirse satisfecho en el trabajo.
Universidad San Ignacio de Loyola	Castro, F. & Ramón, S. (2017)	Perú	Influencia del clima laboral en el desempeño de funcionarios de negocios del segmento exclusivo de una empresa bancaria en lima - 2016	El presente trabajo analiza como influye el clima laboral en el desempeño de los funcionarios de una empresa del sector bancario en Lima. Los resultados consideran que este tema es de mucha importancia para las empresas hoy en día,
Instituto Tecnológico Superior de Puerto Vallarta	Dominguez, L. & Ramirez, A. & García, A. (2013)	México	El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional	Este estudio demuestra que el clima organizacional y el compromiso son dos variables complejas con cierta dependencia una de la otra, que mantienen relaciones entre sí de moderada dimensión.
Acimed	Salazar, J. & Guerrero, J. & Machado, Y. & Cañedo, R. (2009)	México	Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral	En este estudio se determina que el clima y la cultura organizacional constituyen dos componentes de esencial importancia para la elevación de la productividad laboral.
Universidad Eafit	Manosalvas, C. & Manosalvas, L. & Nieves, J. (2015)	Colombia	El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación	Este artículo analiza la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las organizaciones El objetivo principal es dar mayor validez a los resultados descriptivos que se han encontrado en estudios similares en otros países.
Universidad Nacional de Educación a Distancia España	Lozano, J; Chacón, S.; Sanduverte, S.; Pérez, J. (2013)	España	Principales componentes del clima laboral en el servicio de urgencias de una organización sanitaria: un abordaje cualitativo	El presente trabajo ofrece un modelo estructural de los principales componentes del «clima laboral» a partir de una construcción de categorías realizadas.
Revista Cubana de Higiene y Epidemiología	Rodríguez, A.; Álvarez, A.; Sosa, I.; De Vos, P.; Bonet, M.; Van der Stuyft, P. (2010)	Cuba	Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo	En el presente artículo se trata de la metodología inventario de clima organizacional, se exponen sus bases conceptuales, las técnicas de exploración a través de sus 4 dimensiones; liderazgo, motivación, reciprocidad y participación.
Universidad San Ignacio De Loyola	Castro, F. & Ramón, S. (2017)	Perú	Influencia del clima laboral en el desempeño de funcionarios de negocios del segmento exclusivo de una empresa bancaria en lima - 2016	El presente trabajo analiza cómo influye el clima laboral en el desempeño de los funcionarios de una empresa del sector bancario en Lima. Los resultados consideran que este tema es de mucha importancia para las empresas hoy en día.

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Estadísticas de los artículos consultados

Esta investigación se ha basado en artículos de investigación referentes al Clima Laboral en las empresas. A continuación presentamos los resultados obtenidos a través de la técnica empleada: Revisión sistemática de la literatura científica.

Se encontraron 20 artículos que respetan los criterios de inclusión indicados.

Tabla 2

Publicaciones científicas por año

Año	Artículos
2008	2
2009	2
2010	1
2012	4
2013	2
2014	2
2015	2
2016	1
2017	3
2018	1
Total general	20

Fuente: Elaboración propia

La tabla 2 nos muestra la cantidad de artículos publicados por año donde podemos destacar que en los primeros 5 años (2008 - 2012) del período tomado en cuenta, la cantidad de artículos publicados representan el 45% del total.

En los últimos 5 años (2013 – 2018) del período evaluado la producción es del 55% del total de artículos publicados, se considera en este período el año 2018 por aún considerarse en curso.

Tabla 3

Publicaciones científicas por país

País	Artículos
Argentina	1
Chile	1
Colombia	6
Cuba	1
España	2
México	5
Perú	4
Total general	20

Fuente: Elaboración propia

La tabla 3 nos muestra la cantidad de artículos publicados por país donde podemos destacar que el país que más investigaciones a publicado es Colombia con el 30%, seguido de México con 25%, dejando a Perú en el tercer lugar con el 20%.

3.2. Resultados por tema abordado en los artículos

Los resultados derivados de la revisión se describen a continuación según la pregunta previamente planteada.

3.2.1. Estudio del clima laboral: Metodología, componentes, conceptos, enfoques

El 40% de los artículos incluidos tratan del estudio del clima laboral, donde se desarrollan metodologías, se definen conceptos y se profundiza en sus componentes, proponiendo modelos para su mejor entendimiento y estudio.

Así García (2009) afirma es necesario realizar una aproximación conceptual desde diferentes autores, que ayuden a evidenciar la importancia del clima en los cambios organizacionales puesto que el clima organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización.

Lozano, Chacón, Sanduvete y Pérez (2013) ofrecen un modelo estructural de los principales componentes del ‘clima laboral’ a partir de una construcción de categorías realizadas mediante el registro de información no estructurada obteniéndose un modelo del concepto basado en 5 componentes principales: ‘productividad’, ‘relación laboral’, ‘trabajo individual’, ‘satisfacción laboral’ y ‘características del servicio’.

Góngora, Nóbile y Cicatelli (2012) Aplican una metodología desarrollada por el equipo de investigación para analizar el clima de una organización, lográndose una descripción completa y confiable a través de un enfoque integral del clima, donde se reconoce la influencia de los factores estructurales intervinientes, tales como la estructura, el liderazgo, la asignación de tareas, el tamaño, pero considerando que ellos son seleccionados y hasta modificados por una estimación global que hace el individuo. Las variables de la organización interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones que definen el clima.

3.2.2. El clima laboral y el desempeño del trabajador en la empresa

El 35% de los artículos incluidos tratan de la relación del clima laboral con el desempeño del trabajador en la empresa.

Así Millán y Montero (2016) existe una relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral, para lograr un mejor desempeño.

Según Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) refuerzan la teoría que afirma que el clima y la cultura organizacional es esencial para la elevación de la productividad laboral.

También Rodríguez, Álvarez, Sosa, De Vos, Bonet y Van der (2010) afirman que una de las dimensiones de la calidad de vida laboral, que influye en la productividad y desarrollo del talento humano de una entidad es el clima organizacional.

3.3.3. El clima laboral y sus efectos en la salud trabajador

El 10% de los artículos incluidos tratan de la relación del clima laboral y sus efectos en el la salud mental del trabajador.

Así Diaz y Carrasco (2018) exploran factores de clima laboral y riesgos psicosociales y la manera como estos afectan a la felicidad organizacional. Obteniendo como resultados que los altos niveles de felicidad organizacional se explican por trabajos con altos estándares de desempeño.

Uribe, Platan y García (2015) realizaron una evaluación del clima y la salud organizacional. La respuesta general y recomendación en aquel momento se relacionó con demostrar que en la empresa se había estado desarrollando un problema de clima laboral

(Mal liderazgo, comunicación deteriorada y falta de cohesión en los equipos de trabajo), la falta de apoyos para el afrontamiento del estrés y un mal manejo en la comprensión de manifestaciones psicosomáticas.

3.3.4. Instrumentos de medición del clima laboral

El 10% de los estudios revisados tratan de los instrumentos de medición del clima laboral. Así Cardona y Zambrano (2014) realizó un estudio de revisión sistemática de la literatura sobre instrumentos de evaluación de clima organizacional donde se puede evidenciar que no existe una prueba que reúna las principales características para una adecuada evaluación y medición del clima organizacional, lo que establece posibilidades de investigación que asuman dichas características en su totalidad.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

Si bien es cierto siempre se ha considerado que el clima laboral es beneficioso para mantener un ambiente de trabajo agradable y armonioso, no se tenían tan claros los efectos de este en el desarrollo de la empresa, a través de la revisión científica, se observa que existe una relación directa entre el clima laboral y el bienestar del trabajador, de ser el resultado positivo, traerá también efectos positivos para la empresa como: aumento de la producción, mejora de la calidad del producto y/o servicio ofrecido y por ende mayor rentabilidad para la empresa.

Algunas de las limitaciones de esta investigación se asocian al acceso de los artículos seleccionados puesto que muchos de ellos al ser restringido su acceso, limita la muestra de artículos a revisar lo que nos da un panorama parcial de la investigación científica referente al tema. No obstante, los resultados encontrados son prometedores, sugiriendo el aumento de las investigaciones sobre el clima organizacional en los próximos años.

Otra limitante reportada es no contar con instrumentos de medición que reúnan las principales características para una adecuada evaluación y medición del clima laboral. Se entiende que uno de los principales retos de los investigadores está centrado en la construcción de instrumentos para evaluar el clima organizacional.

REFERENCIAS

- Bòria-Revertera, S. & Crespi-Vallbonaa, M. & Mascarilla-Miró, O. (2012). Variables determinantes de la satisfacción laboral en España. Cuadernos de economía, (35), 9-16. Recuperado de <http://www.elsevier.es/en-revista-cuadernos-economia-329-pdf-X0210026612536041>
- Cardona Echeverr, D. & Zambrano Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. Estudios Gerenciales Vol. 30 No. 131. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/cgi-bin/library.cgi?c=co/co-008&a=d&d=1090676735oai>
- Castro Rodríguez, F. & Ramón Brito, S. (2017). Influencia del clima laboral en el desempeño de funcionarios de negocios del segmento exclusivo de una empresa bancaria en lima - 2016. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio De Loyola. Perú.
- Del Castillo, E. & Yamada, G. (2008) Lima : Universidad del Pacífico, Centro de Investigación. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11354/261>
- Diaz Pincheira, F. & Carrasco Garces, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. Contaduría y Administración, 63(4), e52. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Dominguez Aguirre, L. & Ramirez Campo, A. & García Méndez, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. Revista Nacional de administración, 4 (1), 59-70. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=16065>
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración, (42), 43-61. Recuperado de <http://148.215.2.11/articulo.oa?id=225014900004>
- Garzón, S., & Niño, M. (2013). *Percepción del clima organizacional en una empresa de Vigilancia y seguridad Privada de Bogotá*. Bogotá D.C., Perú.
- Giraldo, W., Romero Reales, I., Vizcaíno, C., & Ceballos Ospino, G. (2012). Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada. Clío América, 6(11), 99-122. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.427>.
- Góngora, N; Nóbile, C. & Ciatelli, M. (2012). Propuesta metodológica para el análisis del Clima Organizacional. Un estudio de caso. Question; Vol. 1, Núm. 33; 155-169. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/cgi-bin/library.cgi?c=ar/ar-055&a=d&d=article1328oai>
- Guillén Mondragón, I. & Aduna Mondragón, A. (2008). La influencia de la cultura y del estilo de gestión sobre el clima organizacional. Estudio de caso de la mediana empresa en la delegación Iztapalapa. Estudios Generales, Vol. 24 No. 106.

Recuperado de

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/cgi-bin/library.cgi?c=co/co-008&a=d&d=109061657oai>

Hernández Sampieri, R., & Méndez Valencia, S., & Contreras Soto, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración*, 59 (1), 229-257. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39529381010>> ISSN 0186-

Liderman. (2009). *Premios de Liderman*.

Recuperado

[http://liderman.com.pe/webanterior/index.php?option=com_content&view=category
&layout=blog&id=6&Itemid=32](http://liderman.com.pe/webanterior/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=6&Itemid=32)

de

&

Lozano Lozano, J. A., Chacón Moscoso, S., Sanduvete-Chaves, S. y Pérez Gil, J. A. (2013). Principales componentes del clima laboral en el servicio de urgencias de una organización sanitaria: un abordaje cualitativo [Main components of organizational climate in an emergency medical service: a qualitative approach]. *Acción Psicológica*, 10(2).

Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5944/ap.10.2.12213>

Manosalvas Vaca, C., & Manosalvas Vaca, L., & Nieves Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>> ISSN 1692-0279

Meza Barajas, Esther. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Comuni@cción*, 8(2), 148-158. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200008&lng=es&tlng=es.

Millán, J., & Montero, M. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016. Chiclayo, Perú.

Nader, M. & Pena Bernate, S. & Sánchez Santa-Bárbara, E. (2012). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales* (30). 31–39.

Recuperado de

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000461?via%3Dihub>

Rodríguez Salvá, A., & Álvarez Pérez, A., & Sosa Lorenzo, I., & De Vos, P., & Bonet Gorbea, M., & Van der Stuyft, P. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 48 (2), 177-196.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=223217613008>

Salazar Estrada, José Guadalupe, Guerrero Pupo, Julio Cristóbal, Machado Rodríguez, Yadira Bárbara, & Cañedo Andalia, Rubén. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&tlng=es.

Uribe Prado, J., Patlán Pérez, J., & García Saisó, A. (2015). Manifestaciones psicósomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (path analysis). *Contaduría y Administración*, 60(2).

Recuperado en 07 de octubre de 2018, de [http://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)30009-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042(15)30009-7)