



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

Carrera de Administración de empresas

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO
DE BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

El clima laboral y la productividad en las organizaciones.

Autor

Victorio Rios Raul Mateo - U17206133

Asesores

Bedon Soria, Ysabel Teofila

Rosas Quezada, Gilmer Alfredo

Lima, Perú

Diciembre 2020

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi abuela, a quien quiero tanto; y que me da las ganas para seguir adelante y cumplir mis metas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres Raul y Jessica que estuvieron motivándome durante mi formación académica, a Nayelli que me motivas a mejorar cada día y los profesores que a lo largo de la carrera me brindaron los conocimientos necesarios para realizar esta investigación.

ÍNDICE

RESUMEN.....	6
ABSTRACT	7
CAPITULO 1.....	8
INTRODUCCION.....	8
Planteamiento del problema.....	8
Problema.....	11
Objetivo.....	11
Justificación.....	11
CAPITULO 2.....	12
METODOLOGIA	12
Método	12
Fuentes	12
Procedimiento	12
Selección	12
CAPITULO III.....	13
DESARROLLO, RESULTADOS Y DISCUSION	13
Desarrollo.....	13
Resultados	19
Discusión	26
CAPITULO 4.....	28
CONCLUSIONES	28
REFERENCIAS	29

ÍNDICE TABLAS

Tabla N° 1.....	13
Tabla N° 2.....	19
Tabla N° 3.....	26

RESUMEN

El presente trabajo de investigación abarcó un proceso de análisis sobre información importante del clima laboral dentro de diversas organizaciones, por lo que su finalidad fue identificar los factores del ambiente laboral que influyen en las organizaciones, en tal sentido se hace necesario conocer e identificar estos factores de tal manera que sean replicados en otras organizaciones, ya que en la actualidad no se le da la debida importancia a el fortalecimiento del clima dentro de las empresas.

Para desarrollar esta investigación se utilizaron métodos como el de Observación, analítico y descriptivo, recabando, determinando afinidad y sistematizando los datos obtenidos. Por lo que se analizaron como muestra 10 artículos científicos que aportaron a la investigación, evidenciando la realidad del clima laboral en diversos países y en diferentes tipos de organizaciones.

Como resultado respecto al objetivo planteado en la investigación, este se ha abordado de manera correspondiente, ya que se ha identificado que algunos factores del clima laboral son los que influyen dentro de la organización a razón de causa y efecto por lo que se traducen en un incremento de la productividad, satisfacción y del desempeño laboral, lo que permite reconocer estos factores para planificar y elaborar estrategias que fortalezcan el clima dentro de la empresa.

Palabras Claves: Clima laboral, productividad, satisfacción laboral.

ABSTRACT

This research work covered a process of analysis on important information on the work environment within various organizations, so its purpose was to identify the factors of the work environment that influence organizations, in this sense it is necessary to know and identify these factors in such a way that they are replicated in other organizations, since at present, due importance is not given to strengthening the climate within companies.

To develop this research, methods such as Observation, analytical and descriptive methods were used, collecting, determining affinity and systematizing the data obtained. Therefore, 10 scientific articles that contributed to the research were analyzed as a sample, evidencing the reality of the work environment in different countries and in different types of organizations.

As a result, regarding the objective set in the research, this has been approached in a corresponding way, since it has been identified that some factors of the work environment are those that influence within the organization due to cause and effect, which is why they translate into a increased productivity, satisfaction and job performance, which allows recognizing these factors to plan and develop strategies that strengthen the climate within the company.

Keywords: Work climate, productivity, job satisfaction.

CAPITULO 1

INTRODUCCION

Planteamiento del problema

Desde la antigüedad las organizaciones empresariales han tenido como objetivo incrementar su producción e ingresos. Así mismo el concepto de clima laboral como lo conocemos ahora, comenzó a tomar importancia a partir del siglo xx como uno de los factores determinantes para alcanzar estos objetivos, el clima laboral está compuesto por percepciones negativas y positivas que el colaborador percibe dentro del lugar de labores, estas percepciones están dadas por condiciones físicas y emocionales, como el entorno, la remuneración, la seguridad laboral y la equidad de trato, influyen en el comportamiento y desenvolvimiento dentro de la empresa, por lo que se le relaciona con la obtención de niveles favorables de productividad, los factores que influyen en el crecimiento de este, está el factor humano, el cual desempeña actividades dentro de la organización y que contribuye con el desarrollo y crecimiento, por ello es vital contar con personal capacitado y motivado que se encuentre satisfecho con las condiciones y el entorno laboral. La productividad se logra al haber aprovechado cada recurso para obtener un máximo rendimiento y beneficio que obtendrá la empresa en un periodo determinado y fijado el alcance de objetivos planteados, uno de los primeros estudios relacionados entre el clima laboral y la productividad del personal, se desarrolló en una empresa dedicada al rubro textil en 1924, cuyo estudio fue analizado por Elton Mayo, quien fue el primero en aproximarse al concepto de clima laboral, pues siendo un psicólogo industrial determinó que esta compañía se daban renuncias inesperadas y consecutivas debido al trabajo repetitivo y mecánico que realizaban los colaboradores dentro del centro laboral, lo cual le permitió establecer una relación entre la percepción negativa que tenían estos frente trabajo realizado, con las acciones de renuncia que tomaban, ya que esto los desmotivaba y cansaba, a tal grado de irritarse y no encontrar más opción que el cese de sus actividades por propia decisión. La compañía preocupada por la baja productividad que estas acciones le causaba, contrató a varios ingenieros para que intenten solucionar el problema, implementando así una medida de pago de incentivos, para disminuir o frenar la ola de rotación de personal que se generaba.

En el Perú se ha venido implementando la mejora del clima laboral en los puestos de trabajo recién en los últimos años, en el 2018 Aptitus realizó una encuesta en donde el 86% de los trabajadores responde que un ambiente laboral es de suma importancia para la mejora en su desempeño en donde se considera que el tomar en cuenta sus opiniones

o sugerencias, el reconocimiento por parte de su jefe directo, incrementan en la mejora del clima laboral.

Actualmente Adecco enmarca el vínculo entre el clima laboral y la producción en donde colaboradores satisfechos se consideran colaboradores productivos, que los empleados se comentan, si la percepción del clima laboral en la empresa es el adecuado lo que impacta en una buena reputación. En el sistema bancario peruano empresas como Interbank, Bcp, BBVA han sido nombrados en reiteradas ocasiones dentro del listado del Great Place To Work, en la cual se consideran a las empresas como las mejores organizaciones para trabajar, en donde existe un clima laboral adecuado que busca potencializar el desarrollo de los colaboradores.

El estudio de Salazar, J. y otros (2009) menciona que el clima y la cultura influyen en el incremento de la productividad. Debido a esto se busca conocer las condiciones que mejoran el proceso de socialización. Es por ello que se pretende reforzar las percepciones de los trabajadores sobre las condiciones y proceso dentro del trabajo.

La investigación de Pedraza, R. y otros (2017) Indica que el clima es un conjunto de percepciones que influyen en el comportamiento y desempeño del trabajador. La empresa detecta problemas como la ineficiencia en las metas, el ausentismo, errores en la producción. Se busca analizar los factores que mejoren el clima organizacional.

Según Melo, N. (2018) Menciona que los factores de la gestión del capital humano contribuyen al diseño de políticas y que existe una relación con la satisfacción. Por lo que las empresas han implementado mejoras en la gestión del personal para motivar a los trabajadores. Las empresas reforzaran el clima laboral por las incidencias positivas que se producen.

La investigación de Rivas, C., Santos, L., & Camarano, J. (1992). Indica que las percepciones de los colaboradores con respecto al clima organizacional tienen relación con la productividad en el sistema bancario. Por lo que se planteó la correlación entre factores como el ambiente de trabajo, el liderazgo, la comunicación, entre otras; para el incremento en el desempeño. Este estudio propone identificar las variables que incidan al incremento en la productividad.

Según Soto, C. y Inga, A. (2019). Indican que se vienen realizando investigaciones sobre la relación entre clima laboral y desempeño, para realizar estrategias empresariales. Por lo que se identificó diversas teorías aplicadas en estrategias que presentaron una mejora continua en la competitividad de la empresa. Con la finalidad de identificar las variables e instrumentos que presenten concurrencia entre las investigaciones para obtener una visión completa sobre la relación de las variables.

La investigación de González, Y. (2019). Menciona que las competencias laborales han tomado importancia por el impacto que genera en la productividad. Es por ello que las empresas se reformulan estrategias para la mejora de condiciones laborales que permitan desarrollarlas. Con el propósito de ser más competitivas y que los trabajadores desarrollen competencias que les permitan generar beneficios para la empresa.

La autora Panchi, V. (2018). Menciona que el clima organizacional es clave para los modelos nuevos de gestión empresarial. Las empresas posmodernas la usan como una herramienta para incrementar el desempeño de la organización. Con el objetivo de consolidar a las empresas en este nuevo mercado postmoderno el cual es cada vez más competitivo.

Los autores Navarro, G., Arevalo, J. & Suarez, S. (2017). Nos mencionan que las entidades financieras se han tenido que adaptar a los requerimientos del mercado actual para posicionarse. Lográndolo a través del desarrollo de sus recursos humanos obteniendo un clima organizacional satisfactorio. Con esto la empresa busca el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La investigación de Manosalva, C., Manosalva, L., & Nieves, J. (2015). Nos indica que existe un entorno dinámico, de innovación, competitivo y complejo. Donde las empresas implementan estrategias enfocadas en sus recursos humanos. La empresa busca ser más competitiva dentro del mercado y así obtener beneficios para la empresa.

El estudio de Domínguez, L., Ramírez, A. & Garcia, A. (2013). Menciona que los objetivos y valores son el reflejo del compromiso y el clima organizacional. Por lo que las percepciones favorables incrementan el compromiso para con la empresa. El reforzamiento de estas percepciones mejoraría la eficacia en la administración del compromiso de los trabajadores.

Problema

¿Qué factores del clima laboral influyen en las organizaciones?

Objetivo

Identificar los factores del clima laboral que influyen en las organizaciones.

Justificación

La investigación presenta el impacto que ejerce el clima laboral, respecto a la productividad en las organizaciones.

CAPITULO 2

METODOLOGIA

Método

Para esta investigación se emplearon los siguientes métodos: Se inició con la observación la cual se utilizó para poder recabar la mayor cantidad de fuentes de información necesaria, se continuo con el análisis de la información recabada para determinar el grado de afinidad con el tema de la investigación y recopilar la información importante, y por último se procedió con lo descriptivo al sistematizar la información en el trabajo de investigación.

Fuentes

Se utilizaron información secundaria como artículos de investigación con datos de importancia para la investigación a través de revistas indexadas como Scopus, EBSCOhost, Dialnet y Scielo.

Procedimiento

- Se empezó con la observación de los artículos de investigación a través de diversas bases de datos, encontrando 18 posibles fuentes a analizar.
- A continuación, se procedió con el análisis de los artículos para poder validar 10 que tengan más afinidad con el tema de estudio.
- Se Procedió a el desarrollo de los artículos escogidos desarrollando los tres momentos requeridos.

Selección

1. Clima ... en la productividad laboral.
2. Clima ... una planta de producción de artículos electrodomésticos.
3. El clima ... la percepción del capital humano
4. Clima ... productividad bancaria.
5. Revisión ... desempeño organizacional.
6. Competencias ... institución de educación.
7. La incidencia ... organizaciones postmodernas.
8. Clima ... entidades financieras.
9. El clima organizacional ... relación
10. El clima laboral ... organizacional.

CAPITULO III

DESARROLLO, RESULTADOS Y DISCUSION

Desarrollo

Tabla N° 1

ARTICULO	PROBLEMA	OBJETIVO	APORTE	EVALUACION
1	¿Cómo el clima y la cultura influyen en la productividad ?	Determinar si el clima y la cultura influyen en la productividad laboral	Identifica condiciones adecuadas y seguras para el capital humano. Produce que las empresas se preocupen en los factores positivos para optimizar su clima y una cultura.	Existe concordancia entre el clima y cultura organizacional con la productividad. La empresas están mejorando la percepción del colaborador, mejorando condiciones laborales, operativas y económicas.

2	¿Existe alguna relación entre los elementos componentes del CO, y los indicadores de desempeño con problemas?	Determinar los índices de oportunidad para cada factor de CO que ayude a la toma de decisiones.	<p>Reconoce elementos del CO esenciales para contrarrestar el ausentismo y la ineficacia.</p> <p>Estos elementos permiten un ambiente de innovación que mejoran la productividad.</p>	<p>La relación entre el problema, el objetivo y el aporte existe.</p> <p>El aplicar medidas correctivas para mejorar factores del CO reducirá los problemas en la productividad.</p>
3	¿Cuál es la relación de los factores del clima y la satisfacción desde la percepción de los empleados en organizaciones?	Analizar relación de los factores del clima y la satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones.	<p>Solo algunos componentes del CO presentan de manera positiva una relación con la satisfacción.</p> <p>Permite el enfoque en componentes del CO que mejoren la identidad del colaborador con la empresa.</p>	<p>Existe concordancia entre ítems señalados.</p> <p>Se diseñan e implementan estrategias enfocadas en mejorar el CO con acciones efectivas.</p>

4	¿Cómo lograr un modelo predictivo de productividad en función de elementos del clima en una institución bancaria.?	Proponer un modelo predictivo de productividad en función de elementos del clima en una institución bancaria.	Identifica dimensiones del C.O que influyen sobre la productividad. Genera que se fortalezcan dichas dimensiones para la búsqueda de beneficios.	Existe una relación entre el problema, el objetivo, y el aporte planteado. Fortalecer los componentes del C.O podrá generar incremento en la producción.
5	¿Cuáles son las dimensiones del clima y desempeño en la organización?	Identificar las dimensiones del clima y desempeño en la organización.	Reconoce las variables de mayor interés e influencia. Produce que las empresas se enfoquen y establezcan lineamiento para fortalecerlas.	Existe una relación entre el problema y el objetivo, así como, en el aporte planteado. Las variables al ser consideradas en el diseño de estrategias, producirá resultados óptimos.

6	¿Cuál es la relación entre competencias laborales, clima y el desempeño de los colaboradores de mandos medios de una entidad de educación?	Identificar la relación entre competencias laborales, clima y el desempeño de los colaboradores de mandos medios de una entidad de educación.	Identificación de competencias de los colaboradores influyen en el clima de la organización. El desarrollo continuo del capital humano como activo importante para la empresa es vital para obtener niveles altos de productividad.	Existe una relación de los ítems señalados. Las empresas obtienen mayores índices de productividad y competitividad, teniendo como base fundamental las competencias de sus integrantes.
7	¿Cuál es la repercusión del clima laboral en el desarrollo de las organizaciones posmodernas.?	Analizar la repercusión del clima laboral en el desarrollo de las organizaciones posmodernas.	Identifica que al existir un clima optimo el trabajador contribuye directamente a realizar las metas y objetivos de la empresa. Al desarrollar un C.O optimo la empresa aumentara su competitividad dentro del mercado.	Existe concordancia entre ítems planteados. Su desarrollo significa la consolidación de la empresa en el mercado actual.

8	¿Cómo es el clima laboral en instituciones financieras?	Analizar el clima laboral en instituciones financieras	<p>Identifico factores de C.O que inciden de manera positiva y negativa en la organización.</p> <p>Las empresas tomaran en cuenta los factores positivos para motivar a los trabajadores y mejorar las debilidades encontradas.</p>	<p>La relación entre el problema, el objetivo y el aporte existe.</p> <p>Las estrategias deben enfocarse en mejorar el clima organización, así también incrementaran su desempeño.</p>
9	¿Cuál es la relación entre el clima y la satisfacción laboral en organizaciones de salud?.	Analizar la relación entre el clima y la satisfacción laboral en organizaciones de salud,	<p>Estrategias que mejoran la gestión de los recursos humanos</p> <p>Permite que las empresas puedan mejorar la percepción de los empleados con respecto al C.O de la empresa.</p>	<p>Existe una relación de los ítems señalados.</p> <p>Las empresas se están enfocan en el diseño de nuevas estrategias que son indispensables para cumplir sus objetivos.</p>

10	¿Cuál es la relación entre clima laboral y el compromiso en la gestión de recursos humanos, aplicado instituciones de educación.	Determinar la relación entre clima laboral y el compromiso en la gestión de recursos humanos, aplicado a instituciones de educación.	La gestión de R.H incrementa las percepciones positivas lo que genera un incremento el compromiso de los colaboradores. Las empresas tomaran más importancia con respecto las percepciones de los empleados.	El problema, el objetivo y el aporte tienen relación. Las empresas obtendrá un mejor aprovechamiento de sus recursos si existe un compromiso de los colaboradores con la empresa.
----	--	--	--	---

Resultados

Tabla N° 2

Artículos. Año	Problema	Objetivo	Muestra	Resultados	Evaluación
1	Ídem	Ídem	Revisión de 8 artículos.	<ul style="list-style-type: none">• Un clima propicio incrementa las iniciativas.• Comunicación interna ayuda a solucionar problemas.	La relación entre el objetivo y los resultados existe. El C.o tiene un impacto positivo ya que genera disminución de los problemas que se presentan en la productividad.

2	Ídem	Ídem	97 operarios de producción.	<ul style="list-style-type: none"> • El empoderamiento y la solución de problemas. • La producción y el clima participativo. • Otras de menor impacto. 	<p>Entre el resultado del estudio y el objetivo existe una relación.</p> <p>Los indicadores analizados por los autores en términos de interés y oportunidad de los trabajadores que apuestan por el empoderamiento ya que les confiere delegación de autoridad para tomar decisiones en relación a situaciones de conflicto de otro lado se entiende que el clima participativo es una aceptación que trae como consecuencia integración.</p>
---	------	------	-----------------------------	---	---

3	Ídem	Ídem	133 trabajadores.	<p>Se identificaron 8 factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • estándares • identidad • responsabilidad • riesgo • ambiente de afecto • apoyo • estructura organizacional • sistema de recompensas 	<p>Entre el resultado del estudio y el objetivo existe una relación.</p> <p>Resulta pertinente la identificación de estos factores, ya que nos muestra el organigrama con un compendio de aspectos internos a ella, así mismo se genera una temática del ambiente interno de la empresa y lo que se requiere para que exista concordancia con la actividad realizada, apostando por el trabajo de generar lazos de integración.</p>
---	------	------	----------------------	--	---

4	Ídem	Ídem	80 empleados.	<p>Se identificó 3 dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Control. • Supervisión. • Motivación Laboral. 	<p>La relación entre el objetivo y los resultados existe.</p> <p>Los ítems identificados como los de mayor incidencia por los autores sirven para pronosticar la productividad.</p>
5	Ídem	Ídem	Revisión de 34 artículos.	<p>Dimensiones identificadas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización • Relaciones interpersonales. • Trabajo en equipo • Liderazgo • Comunicación • Motivación • Iniciativa • Eficiencia • Compromiso 	<p>La relación entre el objetivo y los resultados es pertinente.</p> <p>La recopilación de dimensiones identificadas mejoran el desempeño dentro de la organización.</p>

6	Ídem	Ídem	10 colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • El C.o satisfactorio favorece al rendimiento. • Fomentar las competencias mejora el rendimiento. 	<p>La relación entre el objetivo y los resultados es pertinente.</p> <p>Nos muestra como el desarrollar competencias y fortalecer el C.o repercutirán en el incremento del desempeño laboral.</p>
7	Ídem	Ídem	Revisión de 13 artículos.	<ul style="list-style-type: none"> • Propicia el desarrollo de estrategias para la mejora de la organización. • No existe un cambio organizacional si no existe un clima que lo fomente. 	<p>Entre el resultado del estudio y el objetivo existe concordancia.</p> <p>El C.o mejora el desarrollo en el ámbito organizacional, porque favorece al desarrollo de acciones que mejoran el ambiente laboral.</p>

8	Ídem	Ídem	307 encuestados	<ul style="list-style-type: none"> • La comunicación genera motivación. • El reconocimiento favorece el desarrollo profesional. • Las relaciones interpersonales permiten la fluidez en los equipos de trabajo. • La aceptación del entorno favorece a el desempeño de funciones. 	<p>Entre el resultado del estudio y el objetivo existe concordancia.</p> <p>El aprovechamiento de las dimensiones del C.o produce motivación en el personal y en su desarrollo.</p>
---	------	------	--------------------	---	---

9	Ídem	Ídem	193 encuestados.	<ul style="list-style-type: none"> • El incremento de la satisfacción se proyecta en la atención de los pacientes. • La percepción positiva se refleja en las dimensiones del C.o. 	<p>La relación entre el objetivo y los resultados es pertinente.</p> <p>Al implementar estrategias que mejoren la percepción de los trabajadores se presenta una mejora en la prestación del servicio.</p>
10	Ídem	Ídem	384 encuestados.	<ul style="list-style-type: none"> • Representan el grado de lealtad con la empresa. • Herramientas motivacionales favorece el C.o. • La estructura organizacional favorece el C.o. • Los esquemas de comunicación favorece el C.o. 	<p>Existe concordancia entre ítems señalados.</p> <p>Mejoras en las dimensiones del C.o promueven el compromiso dentro de la empresa lo que la vuelve más eficiente.</p>

Discusión

Tabla N° 3

Artículos.	Cronología	Semejanzas	Diferencias	Comparación	Complementación	Valoración crítica
1 2 4 7 8 10	2009 2017 1992 2018 2017 2013	Identifican Dimensiones del C.o que incrementan y favorecen el rendimiento en las organizaciones.		Cuba. México. Venezuela. Venezuela Colombia. México	(1) (2) La comunicación interna fortalece el empoderamiento y facilita la resolución de conflictos y se refleja en el incremento de la producción.	Se refleja que el C.o influye en la productividad. Por lo que fortalecer las dimensiones identificadas se traducirá en mayor productividad como en el aprovechamiento que se le dé, el cual se verá reflejado en eficiencia para la empresa
5 6	2019 2019	Los complementos del C.o fomentan el incremento del desempeño de los trabajadores.		Perú. México.	(5) (6) El fomento de competencia también influye en la mejora del C.O y en el desempeño del colaborador.	Se logra incentivar el desempeño a través de reforzar las percepciones identificadas del colaborador.

3 9	2018 2015	El adecuado manejo de los factores del C.o se expresa en la mejora de la satisfacción percibida.		México. Colombia.		El C.o presenta una clara relación con la satisfacción. Esto permite crear estrategias que mejoren estas variables.
--------	--------------	--	--	----------------------	--	---

CAPITULO 4

CONCLUSIONES

Los autores de los artículos Salazar, J. G., Guerrero, J. C., Machado, Y. B., & Andalia, R. C., y otros, Identifican dimensiones del C.o, los cuales propician el empoderamiento, solución de problemas, la motivación, la comunicación, y de cómo estos incrementan la productividad a través de su aprovechamiento.

De acuerdo con el objetivo de la investigación, se ha logrado mayor información sobre los factores del clima laboral que influyen dentro de la productividad en las empresas.

Según los autores de los artículos Soto, C., Inga, A, González, Y. manifiestan que la mejora del desempeño laboral, se logra fomentando elementos del Clima organizacional, como el desarrollo de relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la estructura organizacional. En relación con el objetivo de la investigación, se cumple ya que identifica factores del Clima organizacional que mejoran el desempeño dentro de las organizaciones lo que se traduce en un incremento en su rendimiento

De acuerdo a los autores Melo, N. A. P, Manosalva, C., Manosalva, L., & Nieves, J., mencionan que con respecto a la satisfacción laboral, algunos de los factores del clima: Estructura organización, identidad, etc. y que enfocarse en ellas resulta en el desarrollo de estrategias.

En base al objetivo de la investigación, se ha logrado ampliar la información de la investigación del tema.

REFERENCIAS

- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y, & Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud (ACIMED)*; 20 (4)
- Pedraza, R., Aldape, A., Castillo, V., Terrazas, L, & Rodríguez, M. (2017). Clima Organizacional Y Su Impacto en La Productividad, en Una Planta De Producción De Artículos Electrodomésticos. *Congreso Internacional de Investigación Academia Journals*, 9(2), 687–692.
- Melo,N.. (2018). Organizational climate and its relation with the jobs satisfaction levels from human capital insight. [El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano; O clima organizacional e sua relação com a satisfação laboral desde a percepção do capital humano] *Revista Lasallista De Investigación*, 15(1), 90-101. doi:10.22507/rli.v15n1a9
- Rivas, C., Santos, L., & Camarano, J. (1992). Clima organizacional como predictor de productividad bancaria. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, (28).
- Soto, C. y Inga, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. doi: <http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>
- González, Y. (2019). Competencias laborales y clima organizacional como predictores del desempeño organizacional en una institución de educación superior privada. *Revista Ciencia Administrativa*, 2, 8–16.
- Panchi, V. (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas. *Sapienza Organizacional*, 5(9),173-188.[fecha de Consulta 30 de Octubre de 2020]. ISSN: 2443-4256.
- Navarro, G.,Arevalo, J. & Suarez, S. (2017). Clima organizacional: un análisis en entidades financieras, *Revista Espacios*, 38(44), 13.
- Manosalva, C., Manosalva, L., & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Ad-Minister*, 5-15.
- Domínguez, L., Ramírez, A. & Garcia, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional De Administración*, 4(1), 59-70.