



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2024,
Volumen 8, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3

CONDICIONES AMBIENTALES Y REMUNERACION EN UNA EMPRESA

**ENVIRONMENTAL CONDITIONS AND
REMUNERATION IN A COMPANY**

Daniel Gonzalo Galvan Rodríguez
Instituto Tecnológico de Matamoros, México

Ileana Guzman Prince
Instituto Tecnológico de Matamoros, México

Miguel Angel Medina Alvarez
Instituto Tecnológico de Matamoros, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11277

Condiciones Ambientales y Remuneración en una Empresa

Daniel Gonzalo Galvan Rodriguez¹

Daniel.gr@matamoros.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-3847-0554>

Tecnologico Nacional de Mexico
Instituto Tecnologico de Matamoros
Mexico

Ileana Guzman Prince

Ileana.gp@matamoros.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0001-5893-6627>

Tecnologico Nacional de Mexico
Instituto Tecnologico de Matamoros
Mexico

Miguel Angel Medina Alvarez

Miguel.ga@matamoros.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-4526-5032>

Tecnologico Nacional de Mexico
Instituto Tecnologico de Matamoros
Mexico

RESUMEN

El sector industrial es crucial para el desarrollo económico de México, ya que contribuye significativamente a los ingresos de divisas y es la segunda mayor fuente de empleo en el país. Sin embargo, desde 2007, los trabajadores mexicanos han enfrentado bajos salarios, acceso limitado a la seguridad social y capacitación inadecuada. El concepto de ambiente de trabajo es relativamente nuevo en la administración mexicana, pero es importante entender el comportamiento de los trabajadores y el clima organizacional en las plantas de procesamiento. La investigación sobre los factores del clima organizacional que prevalecen en el departamento de ingeniería de una empresa maquiladora de ensamblajes electrónicos en Matamoros, Tamaulipas. La investigación es no experimental, transversal y descriptiva. Los factores del clima organizacional incluyen condiciones ambientales, ergonomía, remuneración, comunicación, iniciativa y creatividad, empresa, compañeros de trabajo, jefes y superiores, puesto de trabajo, y reconocimiento. Los resultados muestran que la dimensión de ergonomía tiene el mayor porcentaje de insatisfacción, seguida de remuneración y comunicación. La insatisfacción con la condición del mobiliario y la percepción económica en relación a los sueldos promedio en la ciudad son las principales debilidades del clima laboral en el departamento de ingeniería de la empresa. Las fortalezas incluyen la satisfacción con la temperatura ambiental, limpieza, iluminación, ubicación y comodidad del lugar de trabajo. El clima laboral es un factor importante en las organizaciones y está directamente relacionado con la percepción que los trabajadores tienen de su lugar de trabajo. Las empresas necesitan mecanismos de medición periódica del clima organizacional para mantener un ambiente laboral óptimo y garantizar la satisfacción de los trabajadores. Se recomienda establecer un mecanismo permanente para evaluar periódicamente el clima laboral y tomar medidas

Palabras clave: ergonomía, remuneración, clima, ambiente

¹ Autor principal.

Correspondencia: Daniel.gr@matamoros.tecnm.mx

Environmental Conditions and Remuneration in a Company

ABSTRACT

The industrial sector is crucial for Mexico's economic development, as it significantly contributes to foreign income and is the second largest source of employment in the country. However, since 2007, Mexican workers have faced low wages, limited access to social security, and inadequate training. The concept of a work environment is relatively new in Mexican administration, but understanding worker behavior and organizational climate in processing plants is important. Research on the organizational climate factors prevailing in the engineering department of an electronics assembly maquiladora plant in Matamoros, Tamaulipas. The research is non-experimental, cross-sectional, and descriptive. Organizational climate factors include environmental conditions, ergonomics, remuneration, communication, initiative, and creativity, company, colleagues, supervisors, job position, and recognition. The results show that the ergonomics dimension has the highest percentage of dissatisfaction, followed by remuneration and communication. Dissatisfaction with furniture condition and economic perception related to average salaries in the city are the main weaknesses of the organizational climate in the engineering department. Satisfaction with temperature, cleanliness, lighting, location, and comfort of the workplace are strengths. The organizational climate is an important factor in organizations and is directly related to workers' perception of their workplace. Companies need periodic measurement mechanisms for the organizational climate to maintain an optimal work environment and ensure worker satisfaction. It is recommended to establish a permanent mechanism to periodically evaluate the organizational climate and take action.

Keywords: ergonomics, remuneration, climate, environment

Artículo recibido 10 abril 2024

Aceptado para publicación: 08 mayo 2024



INTRODUCCIÓN

El sector industrial juega un papel fundamental en el desarrollo económico de México. Es uno de los cinco mayores contribuyentes a los ingresos de divisas y la segunda mayor fuente de empleo en el país. Sin embargo, desde 2007, los trabajadores mexicanos han recibido salarios bajos, acceso limitado a la seguridad social y capacitación inadecuada, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La prolongada crisis económica que comenzó en 2008 tuvo como resultado la pérdida de empleo y la creación de nuevos empleos con salarios muy bajos. Por lo tanto, es importante monitorear las condiciones de los trabajadores y el clima organizacional en las plantas de procesamiento actuales. El concepto de ambiente de trabajo es relativamente nuevo en la terminología administrativa mexicana, pero los autores actuales sostienen que comprender el comportamiento de los trabajadores es crucial. Segredo (2011) enfatizó el impacto positivo de un clima organizacional adecuado en el desarrollo de la empresa. Asimismo, se ha observado que el clima y el ambiente laboral favorecerán una mayor productividad y creatividad si se producen cambios que incrementen la satisfacción de los trabajadores con su entorno laboral (Chiang, Martín, & Núñez, 2010: 70). Debido a la problemática de plantea la siguiente pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores del clima organizacional que prevalecen en el departamento de ingeniería de la empresa maquiladora

Para cumplir con el propósito de la investigación planteada se han considerado los objetivos que a a continuación se mencionan, los mismos que a la luz de la teoría existente procuran develar el entorno organizacional del departamento de ingeniería de pruebas de una empresa maquiladora de ensamblados electrónicos.

El objetivo general de esta investigación es identificar los factores el clima organizacional que prevalecen en el departamento de ingeniería de pruebas de una empresa maquiladora de ensamblados electrónicos ubicada en la Ciudad Matamoros, Tamaulipas

METODOLOGÍA

La realización de esta investigación tiene las siguientes características: es una Investigación no experimental donde los investigadores observan y describen fenómenos sin interferir directamente con ellos, lo que permite una comprensión más naturalista y situada de la realidad; es transversal porque

fue realizada en un único momento en el tiempo con el objetivo de describir las variables y analizar sus interrelaciones en ese momento concreto, según Hernández Sampieri et al. (2010). También es una investigación descriptiva, como lo menciona Hernández Sampieri et al. (2010), se centra en analizar el comportamiento, propiedades o características de fenómenos, objetos o grupos de humanos y proporciona la base de diagnóstico necesaria para investigaciones más amplias en el futuro.

Según Maldonado (n.d.), el clima organizacional abarca el entorno en el que una persona realiza las tareas diarias, incluidas las relaciones con superiores, compañeros de trabajo y otros participantes. Esta definición enfatiza la importancia de los factores ambientales en la experiencia laboral y enfatiza la necesidad de comprender y mejorar la dinámica organizacional.

Relaciones Humanas: Maldonado (s.f.) define las relaciones humanas como el estudio del comportamiento de individuos y grupos dentro de una estructura corporativa. Analiza las interrelaciones y la cultura organizacional, buscando optimizar los resultados individuales y organizacionales.

En opinión de Maldonado (s.f.), la motivación laboral se define como el nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas a poner en su trabajo. Este concepto destaca la importancia de comprender y cultivar la motivación de los empleados para aumentar la productividad y el bienestar en el lugar de trabajo.

Salazar Estrada et al. (2009) abordan la Productividad Laboral desde una perspectiva integral, enfocándose en la salud y actitud del individuo. Destacan la importancia de las relaciones humanas y el desarrollo armónico de la sociedad para lograr un bienestar pleno, subrayando que la salud y la productividad están interconectadas y son influenciadas por diversos aspectos sociales y personales .

La importancia de la cultura organizacional

La cultura organizacional desempeña diversas funciones fundamentales dentro de una organización, delineando su identidad y orientación. En primer lugar, cumple la función crucial de establecer fronteras, creando distinciones que definen y diferencian a la organización de otras. En segundo término, la cultura actúa como un vehículo para transmitir un sentido de identidad a los miembros de la organización, conectándolos a un propósito compartido. En tercer lugar, facilita la generación de compromiso con objetivos más amplios que los intereses individuales, fomentando la cohesión y la colaboración.



Funciones de la cultura organizacional

Una cuarta función esencial de la cultura organizacional radica en su capacidad para fortalecer la estabilidad del sistema social. Sirviendo como el pegamento social, la cultura mantiene unida la organización al proporcionar estándares consensuados sobre lo que los empleados deben decir y hacer. Este aspecto garantiza una coherencia en la conducta y contribuye a la armonía organizativa.

Por último, la cultura se erige como un mecanismo integral que brinda sentido y control, guiando y conformando las actitudes y comportamientos de los empleados en la dirección deseada.

Niveles de la cultura organizacional

La figura 1 presenta el iceberg de la cultura organizacional, que se desglosa en dos niveles esenciales para comprender la esencia cultural de las organizaciones. Por un lado, están los aspectos formales y visibles, que abarcan la estructura organizativa, políticas, procedimientos y prácticas, entre otros. Estos componentes, mayormente formalizados y expresados por escrito, son públicamente perceptibles.

Figura 1 El iceberg de la cultura organizacional (Chiavento, 2009)



Por otro lado, se encuentran los aspectos informales y ocultos, que incluyen valores, expectativas, interacciones interpersonales, relaciones afectivas, percepciones y aptitudes. Estos elementos, aunque ocultos al público, son perceptibles solo para quienes trabajan en la organización y no están detallados de manera formal. Este análisis dual ofrece una comprensión integral de la cultura, considerando tanto sus manifestaciones externas como sus aspectos más sutiles y arraigados en la dinámica interna de la organización. La cultura organizacional desempeña un papel fundamental en el establecimiento de la identidad y orientación de una organización.

Además, cumple funciones clave como establecer fronteras, transmitir un sentido de identidad, generar compromiso, fortalecer la estabilidad del sistema social y brindar sentido y control. La comprensión de los niveles formales e informales de la cultura organizacional es esencial para una visión integral de su impacto en la organización.

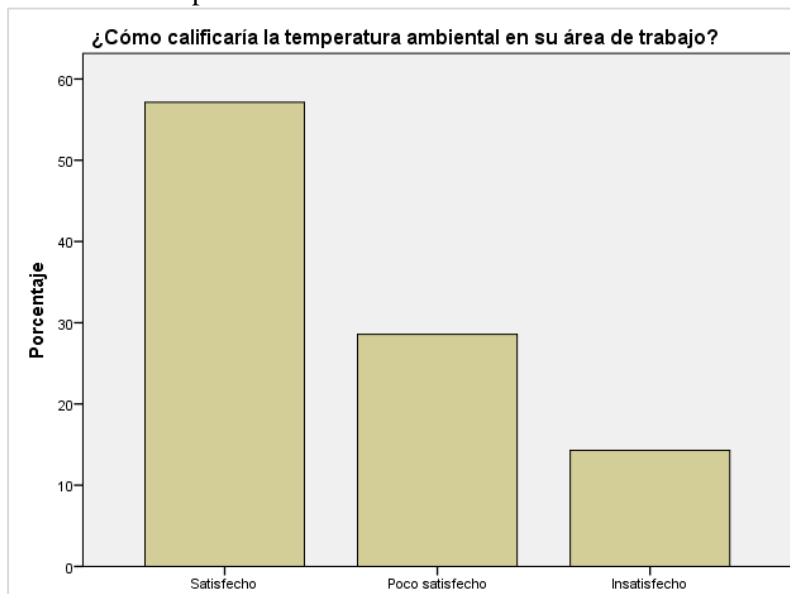
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo planteado en este proyecto y analizando las derivaciones obtenidas a continuación se presentan las siguientes graficas con los resultados mas significativos .

En este primer segmento se hace referencia en los datos recolectados durante la aplicación de la encuesta, respecto a los aspectos de condiciones de trabajo.

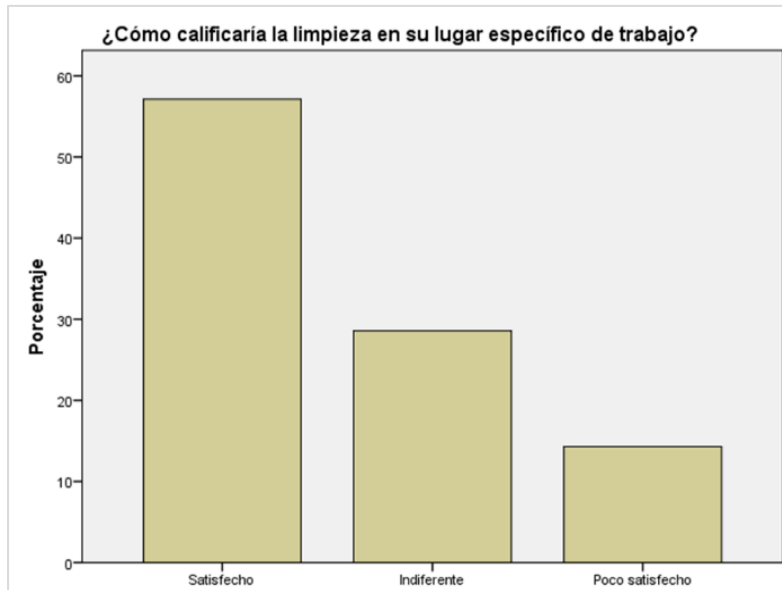
Dimension Condiciones Ambientales

Gráfica 1. Temperatura Ambiental.



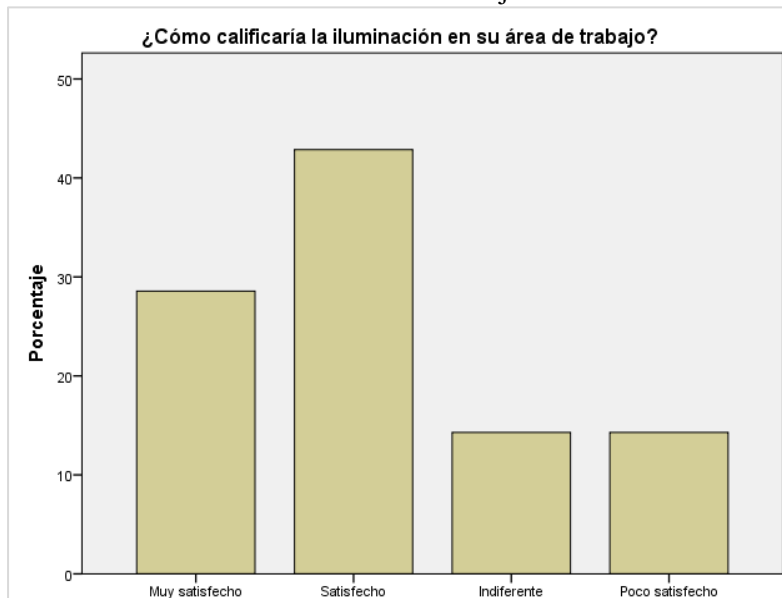
La gráfica 1 muestra que el 57% de las personas están satisfechas y el 29% se sienten poco satisfechas respecto a la temperatura ambiental en su área de trabajo. En tanto que el 14% se encuentran insatisfechas y el 0% le es indiferente este aspecto en su área laboral.

Gráfica 2. Limpieza en el lugar de trabajo.



En total 57% de las personas encuestadas se encuentran contentas con la limpieza de su lugar de trabajo, tan solo el 29% de ellas se siente indiferente y el 14% poco satisfechas con el cuidado de su área de trabajo, como se muestra en la gráfica 5.

Gráfica 3. Iluminación en el área de trabajo.



En la gráfica 3 se puede observar en cuanto a la iluminación del área de trabajo las personas respondieron que se encuentra muy satisfechas con el 29% y satisfecho con un 30% respectivamente, por otro lado, el 21% comento sentirse indiferente y poco satisfecho en este aspecto.

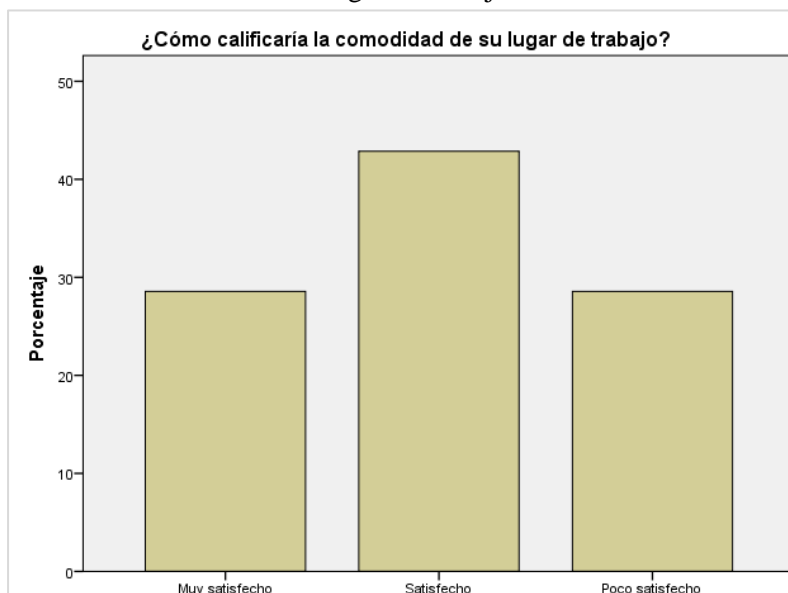
Dimension Ergonomia

Gráfica 4. Ubicación del lugar de trabajo.



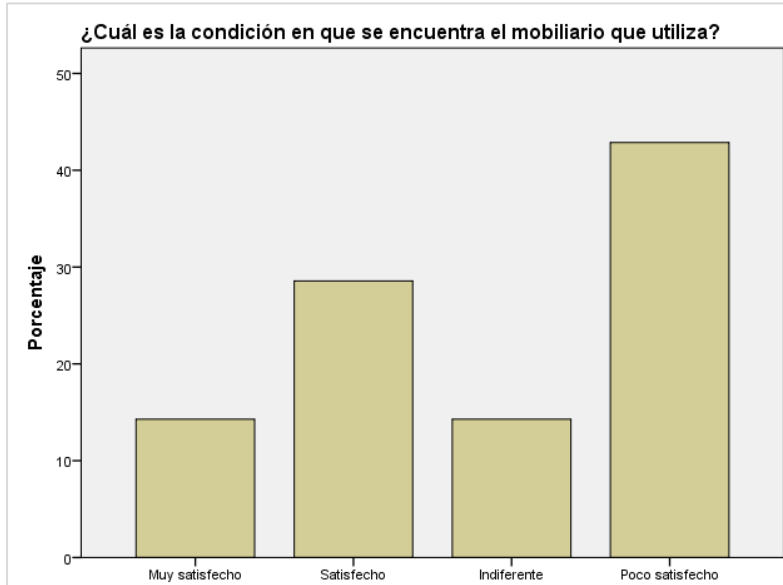
Como se visualiza en la gráfica 4, el 57% de encuestados se sienten satisfechos respecto a la ubicación del lugar de trabajo en relación a los procesos que se ejecutan, en tanto, que el 29% de ellos califican muy satisfactorio este aspecto, solo un 14% mostro indiferencia.

Gráfica 5. Comodidad del lugar de trabajo.



La grafica 5 muestra un 71% de positivismo con la comodidad del lugar de trabajo, ya que los encuestado califican con 28% de poca satisfacción total cada uno este criterio, en tanto que, el 42% evaluó con satisfactorio y 29% muy satisfecho en este aspecto.

Gráfica 6. Condición del mobiliario.

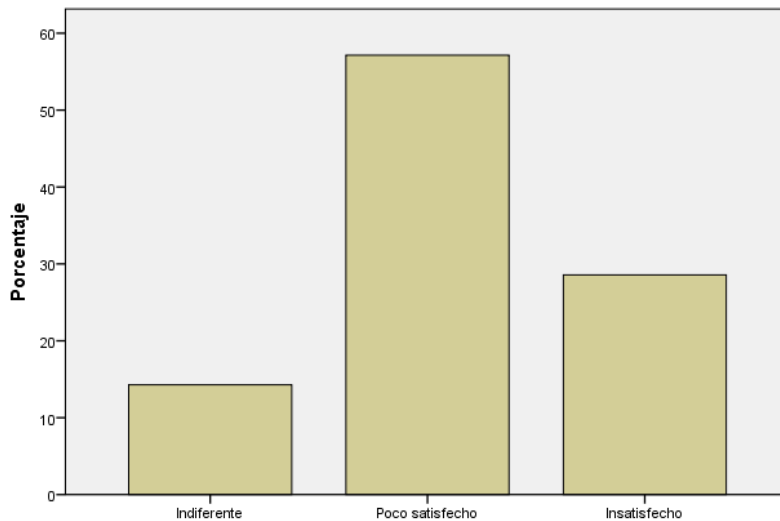


En cuanto a la condición del mobiliario del lugar de trabajo, el 42% de los participantes se sienten poco satisfechos en este aspecto, un 14% insatisfecho, otro 14% muy satisfecho y el 29% satisfecho como se muestra en la gráfica 6.

Dimension Remuneracion

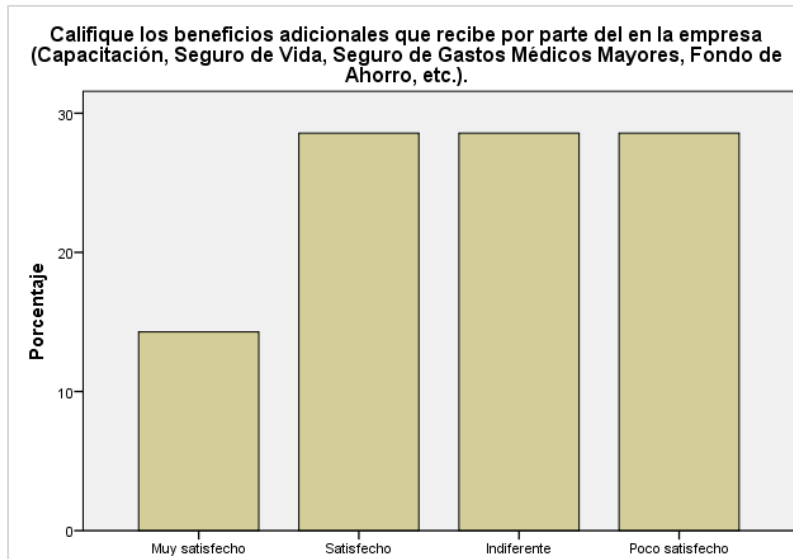
Gráfica 7. Percepción económica.

¿Cómo calificaría su percepción económica en relación a los sueldos promedio en su ciudad?



La percepción que tienen los participantes en relación a los sueldos promedios en la ciudad es evaluada como poco satisfactoria por el 57% de los encuestados, en tanto que la insatisfacción en este criterio fue del 29%. Así mismo solo un 14% califico esta percepción como indiferente como se muestra gráfica7.

Gráfica 8. Beneficios Adicionales.



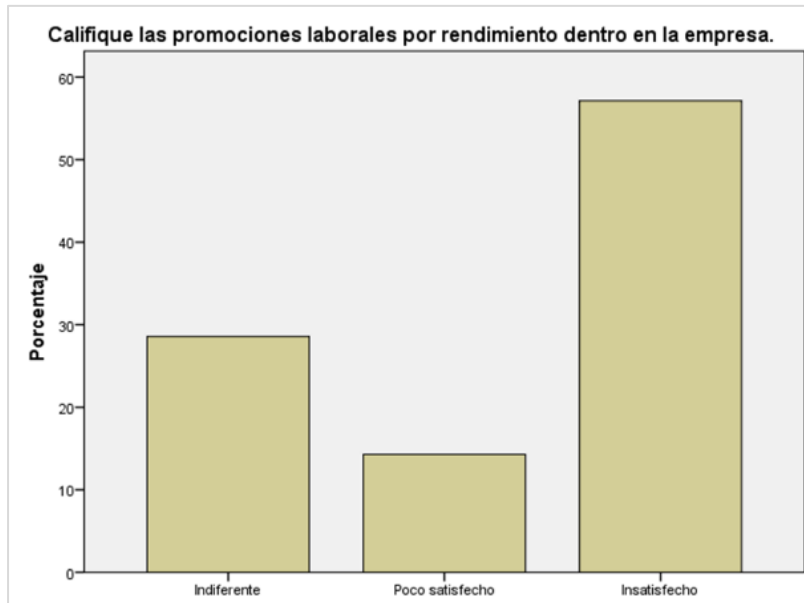
De los resultados analizados que se observan en la gráfica el 29% califica de manera poco satisfactoria los beneficios adicionales proporcionados por la empresa donde laboran, de igual manera el 29% evalúa este criterio como indiferente, lo cual sumando ambos da un 58% de descontento entre los encuestados. En tanto que el 13% y el 29% califican como muy satisfactorio y satisfactorio respectivamente los beneficios adicionales obtenidos como se muestra gráfica 8.

Gráfica 9. Prestaciones.



En el aspecto del total de las prestaciones recibidas por los encuestados, en la gráfica 9 se observa un elevado descontento, debido a que el 57% de encuestados evaluó de manera indiferente y el 14% de manera poco satisfactoria y otro 14% insatisfecho en este criterio. Por el contrario, el 14% califico las prestaciones como satisfactorias.

Gráfica 10. Promoción laboral.



La grafica 10 muestra que, el 57% de encuestados califico de manera insatisfactoria las promociones laborales por rendimiento dentro de las empresas, así mismo el 13% se siente poco satisfecho con este criterio mientras que el 30% se siente satisfecho o contento en este aspecto.

Fortalezas y Debilidades del clima laboral

Analizando los resultados obtenidos en los rasgos que conforman las dimensiones del clima laboral, se pudo determinar las fortalezas, ya que los valores porcentuales fueron mayores al 40% valorado, por lo que, se tendría que continuar trabajando en estos criterios para mantenerlos así. Sin embargo, si se tomaron en cuenta los atributos de las dimensiones valorados como “satisfecho” o “muy satisfecho” que tuvieron por lo menos la mitad del porcentaje, emitiendo el siguiente listado:

- Temperatura ambiental en su área de trabajo.
- Limpieza en su lugar específico de trabajo.
- Iluminación en su área de trabajo.
- Ubicación de su lugar de trabajo.
- Comodidad de su lugar de trabajo.

Las debilidades del clima laboral presente en departamento de ingeniería de prueba de la empresa ensamblados electrónicos son aquellos rasgos de las dimensiones donde se presenta los porcentajes más altos de insatisfacción:

- Condición en que se encuentra el mobiliario que utiliza.
- Percepción económica en relación a los sueldos promedio en su ciudad.

Para determinar las debilidades se tomaron en consideración aquellos rasgos de las dimensiones donde los porcentajes en cada pregunta son mayores al 40% valorado como “poco satisfecho” o “insatisfecho”.

Tabla 1. Orden de dimensiones de acuerdo a la poca satisfacción

Dimensión	% poca satisfacción
a) Ergonomía	35.7%
b Remuneración	33.3%
c) Comunicación	28.6%
d) Iniciativa y creatividad	23.8%
e) Empresa	19.0%
f) Condiciones ambientales	19.0%
g) Compañeros de trabajo	14.3%
h) Jefes y superiores	14.3%
i) Puesto de trabajo	14.3%
j) Reconocimiento	14.3%

Como se puede apreciar la dimensión Ergonomía encabeza la lista con el mayor porcentaje de insatisfacción por parte de lo encuestados, es esta dimensión donde se registro el 35.7% de poca satisfacción al momento de calificar la condición en que se encuentra el mobiliario que utiliza en el área laboral del departamento de ingeniería de la empresa como ya se observo en la grafica 9, lo que podría interpretarse como un alto desgaste del inmobiliario o me muy baja calidad para los estándares requeridos. La segunda dimensión con mayor porcentaje es la de Remuneración debido a que los aspectos de percepción económica en relación a los sueldos promedio en su ciudad obtuvo 57% de poca satisfacción, en tanto que al calificar los beneficios adicionales que se recibe en la empresa como son la capacitación, seguro de vida, seguro de gastos médicos mayores, fondo de ahorro, etcetera, obtuvo el 28.6%, mientras que el 14.3% de los encuestados considera la totalidad de las prestaciones (sueldo, capacitación, seguro de vida, seguro de gastos médicos mayores, fondo de ahorro, etc.), como poco

satisfactorias. En tercer lugar se muestra la dimension relacionada con la comunicaci3n con un 28.6%, la comunicaci3n no es bidireccional, de acuerdo al reactivo relacionado con la comunicaci3n de subordinado a jefe presenta alta insatisfacci3n.

CONCLUSIONES

El clima laboral es un factor importante en las organizaciones ya que es la percepci3n que las personas tiene de su lugar de trabajo, al realizar este proyecto se detect3 que el ambiente laboral en el departamento de ingenieria de prueba la empresa de ensamblados electr3nicos de Matamoros es calificado como "poco satisfactorio".

Son diversas causas las que afectan las dimensiones del clima laboral en las empresas estudiadas, se destacan; la percepci3n econ3mica, las condiciones ambientales, ergonomia, los beneficios adicionales que la empresa ofrece, as3 como las promociones laborales, estas son las debilidades m3s preponderantes que afectan en gran medida la percepci3n del ambiente en el departamento de la empresa de ensamblados electr3nicos.

El ambiente de trabajo, tambi3n conocido como clima organizacional, es como el alma de una empresa. Es como un term3metro que mide c3mo se sienten los empleados en su lugar de trabajo. ¿Por qu3 es tan importante? Bueno, porque tiene un gran impacto en c3mo se comportan y se sienten los trabajadores. Por eso, es crucial que las empresas tengan una forma de medir este clima de manera regular.

Ahora, hablemos de la cultura organizacional. Imagina que es como un campo magn3tico que une todo lo que compone a la organizaci3n y a todos los que trabajan en ella. Es como el ADN de la empresa, contiene todo, desde los valores y principios hasta los rituales y ceremonias. Incluso, los l3deres de la organizaci3n son parte de esta cultura.

Cuando las personas est3n comprometidas y se responsabilizan de sus tareas laborales, es porque la cultura de la empresa se lo permite. Y cuando la cultura es positiva, el clima laboral tambi3n lo es. As3 de interconectados est3n.

Recomendaciones

Para facilitar la ejecuci3n del plan estrat3gico que permitir3 mejorar el clima laboral de departamento de ingenieria de prueba, se recomienda:



Imagina que el Departamento de Ingeniería es como un ecosistema en constante cambio. Con el nuevo plan estratégico que se avecina, es probable que este ecosistema experimente algunos cambios. Por eso, es importante tener una especie de "termómetro" que nos permita medir y entender cómo es el ambiente de trabajo en este departamento. Este "termómetro" nos ayudará a entender todos los diferentes factores que componen el clima laboral que mencionamos antes. Y lo mejor de todo es que, con los resultados que obtengamos de estas mediciones, podremos tomar las medidas necesarias para asegurarnos de que el ambiente de trabajo sea el mejor posible. Así, todos ganamos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

23 de Febrero de 2011). Obtenido de

<http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C5.pdf>

Abascal, F. (2013). Como se hace un Plan Estratégico. España: ESIC.

AITECO Consultores, S. (s.f.). Obtenido de <https://www.aiteco.com/liderazgo-participativo/>

Almonacid, A. M. (11 de Junio de 2015). Direccion y gerencia. (D. f. Logos, Ed.) Recuperado el 13 de

Diciembre de 2015, de

http://3.bp.blogspot.com/-tXKnBLEliIQ/VXnM_18-gNI/AAAAAAAAABk/v2fGYoZQp40/s1600/teoria.jpg

Automotive Meetings. (s.f.). Obtenido de

<http://www.automotivemeetings.com/mexico/index.php/es/industria-automotriz-en-mexico>

Calderòn, M. (2015). Planeación estratégica de recursos humanos, conceptos y teoría. Mèxico: McGraw Hill.

Catarina. (05 de Octubre de 2004). Apache Tomcat. Recuperado el 28 de Mayo de 2015, de

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/tay_b_aa/capitulo2.pdf

Chiang, M. M. (2004). Relacion entre clima organizacional y saifaccion laboral.

Chiavenato, I. (2006). Teoria general de la administacion. Mexico D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

Chiavento, I. (2009). Comportamiento Organizacional, La dinamica del exito en las organizaciones.

Distrito Federal, Mexico: McGraw Hill.

David, F. (2015). Concepto de Administraciòn Estratègica. Mèxico: Pearson Educaciòn.

Freeland, C. (2012). "Strategic planning: SRA's approach. Highbeam Research". Journal of Research



Administration, 17-22.

Fundación Wikimedia, Inc. (Octubre de 2016). Recuperado el 2016, de Licencia Creative Commons

Atribución Compartir Igual 3.0: https://es.wikipedia.org/wiki/Industria_automotriz

García, M. G., & Ibarra, L. A. (2009). DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

Guanajuato, Guanajuato, México.

García, M. S. (16 de Diciembre de 2009). Clima Organizacional y su Diagnostico: Una aproximación conceptual. Cali, Cali, Colombia.

Garza, D. G. (Junio de 2010). el clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad pública en Tamaulipas. Cd. Victoria, Tamaulipas, Mexico.

Guízar, R. M. (2013). Desarrollo organizacional, Principios y aplicaciones. Mexico D.F.: McGraw Hill/Interamericana Editores SA de CV.

Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2004). Comportamiento organizacional (Décima ed.). Mexico: Thomson.

Hesse, H. R. (2010). Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia. 41-50.

Jiménez Díaz, M. (08 de Enero de 2010). Obtenido de

<http://www.monografias.com/trabajos-pdf2/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral.pdf>

JONES, G. (2012). Administración Estratégica. México: McGraw Hill.

LÓPEZ, F. (2006). Administración de la empresa. México: Trillas.

Malhotra, N. K. (2008). Investigación de Mercados (Quinta Edición ed.). México, México: PEARSON EDUCACIÓN,.

Mattus, R. R. (2010). Asociación de Maquiladoras de Matamoros A.C. (C. ©. Reynosa, Editor) Recuperado el 27 de Mayo de 2015, de Asociación de Maquiladoras de Matamoros A.C.:

<http://www.ammatamoros.org/?lang=&option=3>

Mattus, R. R. (17 de Junio de 2015). Matamoros punta de lanza en industria automotriz. LaPrensa.mx. México.

Moreno, P. N., & Sánchez, P. F. (2014). Propuesta Para El Mejoramiento Del Clima Organizacional En

- El establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario De Tunja (Epmsc De Tunja). Recuperado el 2016, de <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/10/doctrina42261.pdf>
- Olaz. (2009). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. *Revista de Sociología*, 193- 201.
- Orbegoso, A. G. (05 de Octubre de 2010). Problemas Teóricos del clima organizacional: un estado de la cuestión.
- Ortiz, O. y. (2009).
- Palmero, C. F., Guerrero, R. C., Gomez, I. C., Carpi, B. A., & Gorayeb, R. (2011). Manual de teorías emocionales y motivacionales. Departament de Psicologia Bàsica, Clínica i Psicobiologia. Castellon: Publicacions de la Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions.
- Pfeiffer, W. (2012). Planeación Estratégica Aplicada. Colombia: McGraw Hill.
- Rivas, V. P. (Abril de 2006). Clima organizacional y satisfacción laboral del docente de las escuelas Zuliana de avanzadas. Maracaibo.
- Robbins, S. (2017). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2009). Comportamiento organizacional. Mexico: Pearson Educacion.
- Sandoval, M. d. (2004). Concepto Y Dimensiones Del Clima Organizacional. Tabasco: Hitos de Ciencias Económico.
- Vargas, B. J. (25 de Noviembre de 2010). Obtenido de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/1892/65838V297.pdf;jsessionid=92A11C0E8695029E82C7EAB9791E8706?sequence=1>