

Clima organizacional y satisfacción laboral en contextos productivos del Caribe colombiano: una mirada desde distintos sectores económicos

Nombres y apellidos

Elianis Andrea Algarín Zarate

Código estudiantil: 201711081498

Maria De los Ángeles Murgas Felizzola

Código estudiantil: 2024114265018

Angie Loraine Ospino Martínez

Código estudiantil: 201921018703

Lizzie Michelle De Jesús Salcedo Bermúdez

Código estudiantil: 201721088500

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Tutor(es):

Martha Elena Mendinueta Martínez

Raúl Octavio Polo Gallardos

RESUMEN

Objetivo: Describir las percepciones de los trabajadores de distintos sectores económicos del Caribe colombiano respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral en sus entornos laborales.

Materiales y Métodos: Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo transversal, orientado a evaluar las dimensiones de la cultura organizacional y la satisfacción laboral de trabajadores en la Región Caribe Colombiana. La naturaleza transversal permitió recolectar información en un único momento, ofreciendo una “fotografía” precisa de las percepciones y condiciones laborales vigentes durante el periodo de investigación, que se desarrolló en Barranquilla, Atlántico, entre julio de 2024 y febrero de 2025. La población objetivo incluyó trabajadores de diversos sectores económicos de la región, reflejando la heterogeneidad productiva y laboral del Caribe colombiano. La muestra estuvo compuesta por 59 empleados seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, con criterios de inclusión que aseguraron la participación de mayores de edad, con al menos seis meses de antigüedad en sus organizaciones, y pertenecientes a distintos niveles jerárquicos, desde operarios hasta mandos medios. Se excluyeron trabajadores con contratos temporales o a tiempo parcial, aquellos en baja laboral por enfermedad o accidente, y responsables directos de salud y seguridad laboral para evitar sesgos. Para caracterizar a los participantes, se aplicó una encuesta inicial que recopiló datos sociodemográficos y laborales. La evaluación del clima organizacional se realizó mediante un cuestionario adaptado basado en la norma ISO 9001:2015, que midió dimensiones como liderazgo, comunicación interna, trabajo en equipo, ambiente físico y cultural, y procesos organizacionales. La satisfacción laboral se evaluó con el Cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró (1998), un instrumento validado internacionalmente que aborda supervisión, ambiente físico, prestaciones y satisfacción intrínseca. Los datos fueron procesados y analizados con Python, utilizando Pandas y NumPy para la manipulación y organización, y Seaborn para la visualización estadística. Se aplicaron análisis descriptivos para obtener una comprensión cuantificable de las percepciones sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la muestra estudiada.

Resultados: Dentro de los resultados más representativo se encontró que la percepción general del clima organizacional tiende a ser negativa en la mayoría de las dimensiones. Y en cuanto a la satisfacción laboral, el 66.1% de los trabajadores se manifestó satisfecho, mientras que el 32.2% indicó estar insatisfecho. Este hallazgo, aunque mayormente positivo, también evidencia la necesidad de mejorar ciertas condiciones laborales para reducir el porcentaje de insatisfacción.

Conclusión: El estudio permitió identificar que, si bien existe una percepción de satisfacción laboral mayoritaria, esta no guarda plena coherencia con la percepción negativa del clima organizacional. Esta disonancia puede deberse a factores externos al

entorno institucional, como la necesidad de estabilidad económica, la seguridad del empleo o las relaciones interpersonales informales. Sin embargo, mantener condiciones organizativas desfavorables podría incrementar la rotación de personal, el ausentismo y el riesgo psicosocial, especialmente en contextos donde la seguridad y la salud laboral son pilares fundamentales. Se recomienda, por tanto, que la institución implemente acciones estratégicas orientadas a mejorar la comunicación interna, fortalecer el liderazgo, promover espacios de participación y mejorar el ambiente físico y organizacional. Asimismo, se sugiere establecer un sistema continuo de evaluación del clima organizacional, con enfoque preventivo y participativo, como parte de la cultura de seguridad y bienestar en el trabajo. Este estudio constituye una herramienta valiosa para la toma de decisiones institucionales, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura organizacional más saludable, eficiente y humana.

Palabras clave: Cultura organizacional, Satisfacción en el trabajo, sector público-privado y condiciones de trabajo.

ABSTRACT

Objective: To describe the perceptions of workers from various economic sectors in the Colombian Caribbean regarding organizational climate and job satisfaction within their work environments.

Materials and Methods: This study employed a quantitative approach with a descriptive cross-sectional design aimed at evaluating the dimensions of organizational culture and job satisfaction among workers in the Colombian Caribbean region. The cross-sectional nature allowed data collection at a single point in time, providing an accurate “snapshot” of perceptions and working conditions during the study period, which took place in Barranquilla, Atlántico, between July 2024 and February 2025. The target population included workers from diverse economic sectors in the region, reflecting the productive and labor heterogeneity of the Colombian Caribbean. The sample consisted of 59 employees selected through non-probabilistic convenience sampling, with inclusion criteria ensuring participation of adults with at least six months of tenure in their organizations and representing various hierarchical levels, from operators to middle management. Workers with temporary or part-time contracts, those on medical leave due to illness or accident, and personnel directly responsible for occupational health and safety were excluded to avoid bias. An initial survey collected sociodemographic and labor-related data. Organizational climate was assessed using a questionnaire adapted from the ISO 9001:2015 standard, measuring dimensions such as leadership, internal communication, teamwork, physical and cultural environment, and organizational processes. Job satisfaction was evaluated with the internationally validated S20/23 Questionnaire by Meliá and Peiró (1998), which addresses supervision, physical environment, benefits, and intrinsic satisfaction. Data were processed and analyzed using Python, employing Pandas and NumPy for data manipulation and organization, and Seaborn for statistical visualization. Descriptive analyses were applied to obtain a quantifiable understanding of perceptions regarding organizational climate and job satisfaction within the sample.

Results: The general perception of organizational climate tended to be negative across most dimensions. Regarding job satisfaction, 66.1% of workers reported being satisfied, while 32.2% indicated dissatisfaction. Although the overall satisfaction is predominantly positive, these findings highlight the need to improve certain working conditions to reduce dissatisfaction.

Conclusion: The study identified a discrepancy between the majority perception of job satisfaction and the predominantly negative view of organizational climate. This dissonance may be influenced by factors external to the institutional environment, such as economic stability, job security, or informal interpersonal relationships. However, maintaining unfavorable organizational conditions could increase staff turnover, absenteeism, and psychosocial risks, especially in contexts where occupational health and safety are fundamental. Therefore, it is recommended that institutions implement strategic actions aimed at improving internal communication, strengthening leadership, promoting participatory spaces, and enhancing the physical and organizational environment. Additionally, establishing a continuous, preventive, and participatory organizational climate assessment system is advised as part of a culture of workplace safety and well-being. This

study serves as a valuable tool for institutional decision-making, contributing to the development of a healthier, more efficient, and humane organizational culture.

Keywords: Organizational culture, Job satisfaction, Public-private sector, Working conditions.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Amaguaña JE, Ramón DI, Amaguaña JE, Ramón DI, Matamoros CP, Borja DF. Clima organizacional y satisfacción laboral, factores e influencia en el desempeño laboral de las secretarías. 593 Digital Publisher CEIT. 2024;9(1):687-99. doi:10.33386/593dp.2024.1.1351
2. Pereira AE, Solís DJ. Factores del clima organizacional (Caso: Instituciones educacionales de San Carlos). Rev Scientific. 2019;4(Ed. Esp):95-115. doi:10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115
3. Zambrano ML, Beltrón RA. Clima organizacional. Desempeño laboral en departamento de áreas verdes de la Universidad Técnica de Manabí. Rev Cubana Finan Precios. 2024;8(1):54-63. Disponible en: https://www.mfp.gob.cu/revista/index.php/RCFP/article/view/06_V8N12024_MZMyRBC
4. Mendoza JM, Burbano VM, Mendoza HH. Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). Inf Tecnol. 2022;33(6):157-66. Doi:10.4067/S0718-07642022000600157
5. Gonzáles J, Ramírez R, Terán NT, Palomino GP. Clima organizacional en el sector público latinoamericano. Cienc Lat. 2021;5(1):1157-70. Doi:10.37811/cl_rcm.v5i1.318
6. Murrieta Y, Ochoa E, Cordova G. Clima organizacional y sus perspectivas de medición. Revistas UNFV. 2019;7(2):97-103. Doi <https://doi.org/10.24039/cv201972819>
7. Contreras EI, Picay IL, Burgos NE, Donoso HN. Componentes psicosociales que repercuten en el desempeño laboral de los administradores públicos: la realidad ecuatoriana. Rev Univ Soc. 2023;15(6):101-Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000600101&lng=es&tlng=es
8. Medina NM, Heredia FD. Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. Rev Int Investig Cienc Soc. 2023;19(1):55-68. Doi:10.18004/riics
9. Corredor AD, Beltrán LJ, Rodríguez WJ. Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. Rev Fac Cienc Econ. 2021;29(1):65-76. Doi:10.18359/rfce.4233
10. Carrillo CB, Redondo RP, Arbelaez DC. Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. Inf Tecnol. 2020;31(1):141-8. Doi:10.4067/S0718-07642020000100141
11. Canales AM, López JA, Yapán AC. Clima organizacional y el desempeño laboral durante el COVID-19. Rev Interdisc Koinonía. 2021;6(Ed. Esp):124-42. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>
12. Iglesias AM, Torres EM, Mora YP. Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. Rev Electron MediSur. 2020;18(6):1189-97. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571015>

13. Bermejo MS, Suárez LC, Salazar MD. El clima laboral en el contexto organizacional. *Cienc Holguín*. 2022;28(3). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>
14. Portilla S, Fabrizio R, Romani U, Rivera J. Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares. *Rev Chakiñan Cienc Soc Human*.2023;(20):22841. Doi:10.37135/chk.002.20.13
15. Zempual D, Morales LE, Moreno ZE. Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investig Adm*. 2021;50(127):69-89. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456065109006>
16. Bada OF, Salas RM, Castillo EF, Arroyo EM, Carbonell CE. Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*. 2020;18(6):1138-44. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571009>
17. Cantú NS, Pedraza NA, Madero SM. Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Form Univ*. 2023;16(4):11-20. Doi:10.4067/s0718-50062023000400011
18. Zoraima DT. Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *Novum Rev Cienc Soc Appl*. 2018; 8:43-63. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
19. Kelly AJ, Paul EV. Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria. *Rev Cient UCSA*. 2024;11:19-29. Disponible en: <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.019>
20. Arrayás TN. Causas y consecuencias de la satisfacción laboral [tesis de licenciatura en internet]. Sevilla: Universidad de Sevilla; 2019 [citado 2024 Jul 5]. Disponible en: https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/88974/ARRAYAS_TEJEDA_N_161.pdf
21. Salazar ML, Ospina NY. Satisfacción laboral y desempeño. *Repositorio Internacional UPB*. 2019;6(1). Disponible en: [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%
b3n%20laboral_desempe%
b1o.pdf](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%c3%b3n%20laboral_desempe%c3%b1o.pdf)
22. Bedoya ME, Carrillo LM, et al. Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Espacios [Internet]*. 2018 [citado 2024 Jul 5];39(1-2). Disponible en: <http://hdl.handle.net/11323/3312>
23. Graciela CG, Magali VV, et al. Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica [Internet]*. 2020;(60) [citado 2024 Jul5]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
24. Cornejo JF, Ríos LL. Percepciones: la satisfacción laboral en la gestión de proyectos de traducción durante la pandemia COVID-19. *Investig Negocios*. 2023;16(28):2232. Disponible en: <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.231>
25. Dávila RC. Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de servicio de Trujillo, Perú. *Univ Soc [Internet]*. 2023;15(5):286-95. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_ arttext&pid=S221836202023000500286&
ng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202023000500286&ng=es&nrm=iso)

26. Solís LE, Burgos SS. Componente emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES: revisión bibliográfica. Podium [Internet]. 2023;43:163-76. Disponible en: <https://doi.org/10.31095/podium.2023.43.10>
27. Gómez A, Taboada O, Sánchez JP. Satisfacción laboral de los académicos de la Licenciatura de Cirujano Dentista de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, Universidad Nacional Autónoma de México. Rev Estomatol Herediana [Internet]. 2023;33(1):10-7. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20453/reh.v33i1.4429>
28. Sánchez MC. Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. Soc Estado [Internet]. 2021;36(1):109–31. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136010006>
29. Pita M, Varas MC. Satisfacción laboral en Latinoamérica en los últimos 5 años: una revisión de la literatura científica [trabajo de investigación en Internet]. Lima: Universidad Privada del Norte; 2018 [citado 2024 Jul 5]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11537/21346>
30. Bazalar MA, Choquehuanca Saldarriaga CA. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional del Callao. Rev Investig Cient Tecnol Llamkasun. 2020;1(2):39-41. Disponible en: <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
31. Gutiérrez Banegas A, Olivera Pérez E, Bastida Escamilla E, Castillo Soto M. Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica: una revisión sistemática. Rev Cient Vis Futuro [Internet]. 2022;26(2):3-4. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/vf/v26n2/1668-8708-VF-26-02-00001.pdf>
32. Agurto Ruiz KP, Mogollón García S, Castillo Chung B. El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. Univ Soc [Internet]. 2020;12(4):13. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400112&script=sci_arttext
33. Peñafiel Marchan A. Estudio de caso de satisfacción laboral de servidores públicos pertenecientes a procesos adjetivos y sustantivos de un instituto nacional descentralizado [tesis de maestría en internet]. Medellín: Universidad EAFIT; 2018 [citado 2024 Jul 5]. Disponible en: <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/f6530ff9-82c6-4c28-8e55-74f4d135a04e/content>
34. Merino Núñez M, Díaz Jave A. El estudio del nivel de satisfacción laboral de las empresas públicas y privadas de Lambayeque [informe de investigación]. Fundación Dialnet; 2008. Disponible en: <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/10734/F-DC-125%20%20Informe%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
35. Hernández Jaimes BG, Guerrero Sánchez P, Gómez Peralta H, Ramírez González K. Satisfacción y rendimiento laborales en el rendimiento de colaboradores en organizaciones bancarias de México. Rev Venez Gerenc [Internet]. 2024;29(107):1144-1158. Disponible en: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.10>
36. Moreno Vásquez D, Rojas Churata C. Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa agroindustrial de Perú. RIDE Rev Iberoam Investig Desarro

- Educ [Internet]. 2022;13(25):1-16. Disponible en: <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1668/4811>
37. León Galarza C, Murillo Egas M. Factores psicosociales que influyen en la satisfacción laboral del personal de Contact Center de la empresa Gestiona en la ciudad de Quito. [Internet]. Rev Científica Mundo de lo Empresarial; 2023 [citado 2024 Jul 6]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/386887733_Factores_psicosociales_que_influyen_en_la_satisfaccion_laboral_del_personal_de_Contact_center_de_la_empresa_Gestiona_en_la_ciudad_de_Quito
38. Organización Mundial de la Salud (OMS). Guía técnica para la gestión de los factores y riesgos psicosociales en el trabajo. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo; 2020. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf
39. Egbezien H. Work–Family Spillover and Job Satisfaction in the Public Sector: A Conceptual Review. Rev Religación [Internet]. 2024;9(43):44-56. Disponible en: <https://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/1342>
40. Clima organizacional y su impacto en la productividad en empresas del sector veterinario. Rev Venez Salud Pública [Internet]. 2024 [citado 2024 Jul 7]; Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2665-03982024000202051&script=sci_arttext
41. Vesga Rodríguez JJ. Clima organizacional: teoría y práctica. ResearchGate [Internet]. 2024 [citado 2024 Jul 7]; Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/349857717_Clima_organizacional_teor%C3%ADa_y_pr%C3%A1ctica
42. World Health Organization. Mental health at work [Internet]. Geneva: WHO; 2022 [citado 2024 Jul 7]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
43. Aliaga Priale J. Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos en Huancayo durante el año 2023 [tesis de licenciatura en internet]. Universidad Continental; 2024 [citado 2024 Jul7]. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15107/1/IV_FHU_501_TE_Aliaga_Priale_2024.pdf
44. González A, Hernández V. Factores psicosociales y clima laboral en instituciones públicas. Rev Psicol Trab Organ. 2020;36(2):85-93. Doi:10.5093/jwop2020a7
45. Parras, J., et al. Impacto del clima organizacional en la productividad laboral en pymes de servicio panameñas. Revista Synergía. 2024; 3(2), 11-29. Disponible en: <https://revistas.up.ac.pa/index.php/synergia/article/view/6198> ResearchGate
46. Serrano Orellana, B. J., & Portalanza, C. A. Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Suma de Negocios. 2014; 5(11), 117-125. Doi:10.1016/S2215-910X(14)70026-6 www.elsevier.com+1SciELO Colombia+1
47. Quiroz Sanabria, Y. D., & González Gamarra, Y. V. Revisión documental: Clima organizacional en el bienestar psicológico de los empleados. Universidad

Cooperativa de Colombia. 2020; Disponible en:
<https://repository.ucc.edu.co/bitstreams/e5509f5b-b1bd-4c63-8a4b-f48d6db245c5/download> Repositorio UCC

48. PsicoSmart. El impacto del clima laboral en la retención de talento y la productividad. 2024. Disponible en: <https://psico-smart.com/articulos/articulo-el-impacto-del-clima-laboral-en-la-retencion-de-talento-y-la-productividad-162613> Psico Smart

49. Isuiza, M., et al. Satisfacción laboral explicada a través de la cultura y el liderazgo organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*. 2025;30(1):2102. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000102102&script=sci_arttext SciELO+2SciELO+2SciELO+2

50. Minaya Serna, A.E., et al. Gestión del talento humano y satisfacción laboral. *Revista de Investigación en Psicología*. 2024;9(1):130. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2542-30882024000300130&script=sci_arttext SciELO+2SciELO+2SciELO+2

51. Saavedra Meléndez, M., Delgado Bardales, M. Impacto de las políticas laborales en el rendimiento de organizaciones públicas y privadas. *Revista Venezolana de Gerencia*. 2025;30(3):202. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000300202&script=sci_arttext

52. Solís-Magaña I, Mapén-Franco FJ, Méndez-Magaña WS. Satisfacción laboral en colaboradores de una cadena mexicana de supermercados. *Rev Arbitr Interdiscip Koinonía [Internet]*. 2021 [citado 2024 Jul 7];6(11):1-15. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/686/68662655005/html/>

53. Moreno Menéndez FM, Sánchez Auris KF, Tacure Alvarez CA, Aliaga Fuentes RG, Ñaurima Ortega H. Compromiso organizacional y gestión administrativa en el personal de una comisaría de la región Junín - Perú, 2022. *e-Revista Multidisciplinaria del Saber [Internet]*. 2023;1:313. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000300144&script=sci_arttext

54. Solís SOT. Clima organizacional, satisfacción laboral y percepción de calidad del servicio en instituciones estatales: una revisión sistemática. *Cienciamatria*. 2024;10(19):51. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2542-30292024000200051&script=sci_arttext

55. Melgar BJ, Poxtan PD, Ramos RP, Leiner M. La motivación extrínseca e intrínseca y su relación con el compromiso organizacional de operadores de producción de la Industria Maquiladora de Exportación de Ciudad Juárez. *Rev Espacios [Internet]*. 2024 [citado 2025 Jun 24];45(3):36. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-10152024000300036&script=sci_arttext

56. Isuiza M, Díaz L, Delgado R, Guerrero M. Satisfacción laboral explicada a través de la cultura y el liderazgo organizacional. *Rev Venez Gerenc*. 2025;30(1):2102. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000102102&script=sci_arttext

57. Preciado MA. Satisfacción laboral intrínseca y engagement en personal de servicio social profesional de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2022;6(6):6114-6132. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3862

58. López SCP, Peña C MC, Chávez MAG. Satisfacción laboral: factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador. *Vinculategica*. 2021;7(1):1–15. Disponible en: <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-170>.
59. Avendaño Castro WR, Luna Pereira HO, Rueda Vera G. Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Rev Venez Gerenc*. 2021;26(Esp.5):190–201. Disponible en: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
60. Díaz J, Pérez L, Martínez R. Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones [Internet]*. 2023;39(1):45–53. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/366907992_Satisfaccion_laboral_algunas_consideraciones
61. Martínez de Lafuente D, Osés A. ¿Cuánto importan las condiciones no materiales? Los trabajadores renunciarían a una quinta parte del salario para no estar estresados. *El País [Internet]*. 2025 Apr 30 Disponible en: <https://elpais.com/economia/2025-04-30/cuanto-importan-las-condiciones-no-materiales-los-trabajadores-renunciarian-a-una-quinta-parte-del-salario-para-no-estar-estresados.html>
62. Marín AC, Girón MX. Clima organizacional y satisfacción laboral en empleados de una empresa prestadora de servicios de salud en la ciudad de Medellín en el semestre. (Tesis de pregrado). Colombia: Universidad Uniminuto; 2019. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/15070/1/TP_MarinAlejandra-Gir%C3%B3nMayra_2020.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/15070/1/TP_MarinAlejandra-Gir%C3%B3nMayra_2020.pdf)
63. Govea K, Zuñiga D. El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 2020; 13(21), 15-22. <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
64. Pedraza NA. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 2019; 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
65. Hernández de Coronel A, Velásquez de Rondón C. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones. *Rev Cient Cienc Salud*. 2024;24(2):205–20. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-03982024000202051
66. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). *Organisational climate: what we know and what we need to know – Scientific summary*. London: CIPD; 2023. Disponible en: <https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/evidence-reviews/2023-pdfs/8263-organisational-climate-scientific-summary.pdf>
67. López E, Yáñez K. Satisfacción laboral y clima organizacional en una empresa del sector financiero. *Acta Universitaria [Internet]*. 2023 [citado 2025 may 26];33:e84011. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/816/81678884011/html/>