

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

Nombres y apellidos

Cinthy Paola Aguirre Trejos
Código estudiantil: 201821097651

Edubal Miguel Guerra Jiménez
Código estudiantil: 201821097734

Fray Luis Púa Álvarez
Código estudiantil: 201821095698

Sofía Isabel Lozano Miranda
Código estudiantil: 20181994562

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 Gallardo

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: El presente estudio adoptó un enfoque metodológico cuantitativo con un diseño descriptivo transversal, orientado a evaluar las percepciones sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La muestra estuvo conformada por 34 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, dada la accesibilidad a los participantes. Previo a la recolección de datos, se solicitó y obtuvo el consentimiento informado de cada trabajador, en el cual se les explicó detalladamente los principios éticos que rigen la investigación, garantizando así el respeto a la autonomía, privacidad y confidencialidad de los participantes. Para la medición del clima organizacional, se utilizó un cuestionario adaptado basado en los principios de la norma ISO 9001:2015, un estándar internacionalmente reconocido por su enfoque en la gestión de la calidad. Este instrumento abarcó dimensiones clave relacionadas con la percepción del entorno laboral, tales como liderazgo, comunicación interna, participación del personal, trabajo en equipo, compromiso organizacional, y condiciones físicas y emocionales del ambiente de trabajo. Cada ítem fue evaluado mediante una escala Likert de cinco puntos, lo que permitió cuantificar de manera precisa la percepción de los trabajadores sobre cada dimensión. Adicionalmente, para evaluar la satisfacción laboral, se aplicó el cuestionario S20/23 desarrollado por Meliá y Peiró, que mide cinco dimensiones fundamentales de la satisfacción en el trabajo. La recolección de datos se realizó a través de formularios virtuales, lo que facilitó el acceso y la participación de los trabajadores. El análisis estadístico se llevó a cabo utilizando el lenguaje de programación Python, empleando las bibliotecas Pandas y NumPy para la manipulación y organización de datos, y Seaborn para la visualización gráfica de los resultados. Como primer paso, se realizó una depuración exhaustiva del conjunto de datos, que incluyó la detección y tratamiento de valores faltantes, la estandarización de variables categóricas y la verificación de la consistencia interna de los registros, asegurando así la calidad y confiabilidad del análisis posterior.

Resultados: Las dimensiones del clima organizacional con mayor percepción negativa fueron comunicación (91.2%), trabajo en equipo (88.2%), capacitación y desarrollo (85.3%) y estructura organizacional (70.6%). Gobierno electrónico y mejora de la normatividad registraron un 64.7% de valoración negativa, mientras que dirección estratégica y mejora, junto con gestión del conocimiento, presentaron un 61.8% de percepciones negativas. En dimensiones con percepciones divididas o neutrales, ambiente físico y cultural mostró 50% negativo y 50% neutral; identidad tuvo 38.2% negativo, 50% neutral y 14.7% positivo; liderazgo presentó 41% negativo, 52.9% neutral y 2.9% positivo. Las

percepciones positivas más altas se observaron en aportaciones de los funcionarios (14.7%) e identidad (11.8%), mientras que gestión por procesos, mejora de la normatividad, gobierno electrónico y dirección estratégica y mejora alcanzaron un 5.9% de valoración positiva. En cuanto a la satisfacción laboral, el 73.5% de los participantes manifestó estar satisfecho, el 23.5% insatisfecho y el 2.9% indiferente.

Conclusión: Desde la perspectiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), este estudio enfatiza la importancia de considerar el clima organizacional como un determinante clave del riesgo psicosocial, mientras que la satisfacción laboral debe ser entendida como un indicador del estado emocional y bienestar de los trabajadores. En consecuencia, se recomienda implementar acciones estratégicas orientadas a fortalecer la comunicación interna, promover un liderazgo participativo, incentivar la capacitación continua y fomentar una cultura organizacional centrada en el bienestar integral. Además, se sugiere realizar evaluaciones periódicas del clima laboral y diseñar planes de mejora específicos, adaptados a las particularidades de cada sector económico. Aunque las organizaciones analizadas presentan deficiencias en su entorno laboral, la existencia de elementos internos que sostienen la satisfacción de los empleados resalta la urgencia de adoptar modelos de gestión más humanos y sostenibles. Dichos modelos deben priorizar el bienestar como un eje estratégico fundamental para la retención del talento y el éxito institucional a largo plazo.

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 methodological approach with a descriptive cross-sectional design aimed at evaluating perceptions of organizational climate and job satisfaction. The sample consisted of 34 workers selected through non-probabilistic convenience sampling due to participant accessibility. Prior to data collection, informed consent was obtained from each participant, with a detailed explanation of the ethical principles governing the research, thereby ensuring respect for autonomy, privacy, and confidentiality. Organizational climate was measured using an adapted questionnaire based on the ISO 9001:2015 standard, an internationally recognized quality management framework. This instrument covered key dimensions related to workplace perception, including leadership, internal communication, staff participation, teamwork, organizational commitment, and the physical and emotional conditions of the work environment. Each item was assessed via a five-point Likert scale, enabling precise quantification of workers' perceptions across dimensions. Additionally, job satisfaction was evaluated using the S20/23 questionnaire developed by Meliá and Peiró, which measures five fundamental dimensions of job satisfaction. Data collection was conducted through virtual forms, facilitating access and participation. Statistical analysis was performed using Python programming language, employing the Pandas and NumPy libraries for data manipulation and organization, and Seaborn for graphical visualization. Data cleaning involved thorough detection and treatment of missing values, standardization of categorical variables, and verification of internal consistency, ensuring the quality and reliability of subsequent analyses.

Results: The organizational climate dimensions with the highest negative perceptions were communication (91.2%), teamwork (88.2%), training and development (85.3%), and organizational structure (70.6%). E-government and regulatory improvement registered 64.7% negative evaluations, while strategic direction and improvement, along with knowledge management, showed 61.8% negative perceptions. Dimensions with divided or neutral perceptions included physical and cultural environment (50% negative, 50% neutral); identity (38.2% negative, 50% neutral, 14.7% positive); and leadership (41% negative, 52.9% neutral, 2.9% positive). The highest positive perceptions were observed in employee contributions (14.7%) and identity (11.8%), whereas process management, regulatory improvement, e-government, and strategic direction and improvement reached 5.9% positive ratings. Regarding job satisfaction, 73.5% of participants reported being satisfied, 23.5% dissatisfied, and 2.9% indifferent.

Conclusion: From the perspective of Occupational Health and Safety (OHS), this study highlights the importance of considering organizational climate as a key determinant of psychosocial risk, while job satisfaction should be understood as an indicator of workers' emotional state and well-being. Consequently, it is recommended to implement strategic actions aimed at strengthening internal communication, promoting participatory leadership, encouraging continuous training, and fostering an organizational culture focused on comprehensive well-being. Furthermore, periodic evaluations of the work climate and the design of improvement plans tailored to the specific characteristics of each economic sector are suggested. Although the analyzed organizations exhibit deficiencies in their work environments, the presence of internal elements that sustain employee satisfaction underscores the urgency of adopting more humane and sustainable management models. Such models should prioritize well-being as a fundamental strategic axis for talent retention and long-term institutional success.

Keywords: Organizational culture, job satisfaction, public-private sector, working conditions.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. 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 LA EMCO 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):101-115. 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%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 Jul 5]. 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&lng=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 Hereditaria [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 laboral y rendimiento laboral 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](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](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 teoria y practica](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 Jul 7]. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15107/11/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+1 [SciELO 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. Izuiza, 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+2 SciELO+2 SciELO+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+2 SciELO+2 SciELO+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. *Cienciam*

- tria.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_consideracione
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. Iglesias AM, Torres EM, Mora YP. Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Rev Electron MediSur* [Internet]. 2020 [citado 2025 May 21];18(6):1189–97. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571015>
66. Medina NM, Heredia FD. Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Rev Int Investig Cienc Soc* [Internet]. 2023 [citado 2025 May 21];19(1):55–68. doi:10.18004/riics
67. Carrillo CB, Redondo RP, Arbelaez DC. Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Inf Tecnol* [Internet]. 2020 [citado 2025 May 21];31(1):141–8. doi:10.4067/S0718-07642020000100141
68. Avendaño G, Luna Y, Rueda A. Satisfacción laboral y motivación en el ámbito organizacional. En: *Factores psicosociales del entorno laboral*. Bogotá: U. Cooperativa; 2021.
69. Solís LE, Burgos SS. Componente emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES: revisión bibliográfica. *Podium* [Internet]. 2023 [citado 2025 May 21];43:163–76. Disponible en: <https://doi.org/10.31095/podium.2023.43.10>
70. Cornejo JF, Ríos LL. Percepciones: la satisfacción laboral en la gestión de proyectos de traducción durante la pandemia COVID-19. *Investig Negocios* [Internet]. 2023 [citado 2025 May 21];16(28):22–32. Disponible en: <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.231>