

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

Nombres y apellidos

Dayana Lucia Rangel García
Código estudiantil: 201911013077

Gustavo Alberto Pedroza Guzmán
Código estudiantil: 201821097110

María Esperanza Molina González
Código estudiantil: 20091715399

Yenifer Andrea Rodríguez Neira
Código estudiantil: 201511062699

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: Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo y se clasificó como un diseño descriptivo transversal, orientado a evaluar las dimensiones de la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Región Caribe Colombiana en un único momento temporal. La investigación se desarrolló en una empresa del sector comercio ubicada en Barranquilla, Atlántico, durante el periodo de julio de 2024 a febrero de 2025, con una población total de 117 trabajadores. Los criterios de inclusión consideraron trabajadores mayores de edad, con al menos seis meses de antigüedad, que aceptaron participar voluntariamente y que pertenecían a diversos niveles jerárquicos. Se excluyeron empleados 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. Los datos fueron recolectados directamente por el equipo de investigación, constituyendo fuentes primarias, y se respetaron rigurosamente los principios éticos fundamentales, garantizando autonomía, privacidad, confidencialidad, beneficencia y no maleficencia, con consentimiento informado previo conforme a la Declaración de Helsinki. Para la recopilación de información se emplearon dos instrumentos principales: un cuestionario estructurado para caracterizar las variables sociodemográficas y laborales, que incluyó aspectos como actividad económica, sexo, nivel socioeconómico, nivel educativo, estado civil, tipo de trabajo, antigüedad y estado de salud autopercebido; y un instrumento adaptado basado en la norma ISO 9001:2015 para evaluar el clima organizacional, que abarcó dimensiones como liderazgo, comunicación interna, participación del personal, trabajo en equipo, compromiso organizacional y condiciones del entorno laboral. La satisfacción laboral se midió mediante el Cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró (1998), validado internacionalmente, que evalúa cinco dimensiones: supervisión, beneficios económicos, relaciones sociales, entorno físico y responsabilidades laborales. El análisis estadístico se realizó con Python, utilizando Pandas y NumPy para la manipulación y organización de datos, y Seaborn para la visualización estadística. Se llevó a cabo un proceso de depuración y refinamiento de datos, incluyendo el tratamiento de valores faltantes y la estandarización de variables categóricas, seguido de análisis descriptivos que resumieron las variables cualitativas en tablas de frecuencias absolutas y relativas, permitiendo caracterizar la muestra y explorar la distribución general de las variables estudiadas.

Resultados: Los resultados revelan que la mayoría de las dimensiones del clima organizacional presentan una percepción negativa predominante, destacándose especialmente “Gestión por procesos” (66.7%), “Dirección estratégica y mejora” (65.0%), “Comunicación” (61.5%), “Trabajo en equipo” (62.4%) y “Capacitación y desarrollo” (59.0%). Otras áreas como “Estructura organizacional”, “Mejora de la normatividad”, “Gobierno electrónico”, “Gestión del conocimiento”, “Aportaciones de los funcionarios” y “Liderazgo” también registran altos porcentajes de valoración negativa, aunque con una proporción considerable de respuestas neutras. En contraste, las percepciones muy positivas son escasas en todas las dimensiones, con “Ambiente físico y cultural” y “Aportaciones de los funcionarios” como las que presentan los mayores porcentajes, aunque inferiores al 15%. En cuanto a la satisfacción laboral, el 71.8% de los trabajadores se manifestó satisfecho con su trabajo, mientras que el 26.5% expresó insatisfacción y un 1.7% mostró indiferencia, evidenciando una tendencia general favorable en la experiencia laboral a pesar de las percepciones negativas sobre el clima organizacional.

Conclusión: los resultados indican que, aunque la satisfacción laboral entre los trabajadores es mayoritariamente positiva, existe una percepción generalizada negativa respecto al clima organizacional en diversas dimensiones clave. Aspectos fundamentales como la gestión por procesos, la dirección estratégica, la comunicación, el trabajo en equipo y la capacitación requieren atención prioritaria debido a las valoraciones desfavorables predominantes. Asimismo, otras áreas importantes como la estructura organizacional, el liderazgo y la gestión del conocimiento también muestran percepciones negativas significativas, aunque con cierto grado de neutralidad que podría representar oportunidades para la mejora. La escasez de percepciones muy positivas en la mayoría de las dimensiones sugiere la necesidad de implementar estrategias integrales que fortalezcan el entorno laboral y promuevan un clima organizacional más favorable. Este contraste entre la satisfacción laboral y la percepción del clima organizacional resalta la importancia de abordar las condiciones internas de la organización para potenciar el bienestar y el compromiso de los empleados, contribuyendo así al desarrollo de una cultura organizacional más saludable y eficiente.

Palabras clave: Cultura organizacional, satisfacción en el trabajo, sector público-privado, 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 at a single point in time. The research was conducted in a commercial sector company located in Barranquilla, Atlántico, between July 2024 and February 2025, with a total population of 117 employees. Inclusion criteria considered adult workers with at least six months of tenure who voluntarily agreed to participate and belonged to various hierarchical levels. Employees 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. Data were collected directly by the research team, constituting primary sources, and fundamental ethical principles were rigorously observed, ensuring autonomy, privacy, confidentiality, beneficence, and non-maleficence, with prior informed consent in accordance with the Declaration of Helsinki. Two main instruments were used for data collection: a structured questionnaire to characterize sociodemographic and labor variables, including economic activity, sex, socioeconomic status, educational level, marital status, job type, tenure, and self-perceived health status; and an instrument adapted from ISO 9001:2015 to assess organizational climate, covering dimensions such as leadership, internal communication, staff participation, teamwork, organizational commitment, and workplace conditions. Job satisfaction was measured using the internationally validated S20/23 Questionnaire by Meliá and Peiró (1998), which evaluates five dimensions: supervision, economic benefits, social relations, physical environment, and job responsibilities. Statistical analysis was performed with Python, using Pandas and NumPy for data manipulation and organization, and Seaborn for statistical visualization. Data cleaning and refinement processes included handling missing values and standardizing categorical variables, followed by descriptive analyses summarizing qualitative variables in tables of absolute and relative frequencies, enabling characterization of the sample and exploration of variable distributions.

Results: The findings reveal that most organizational climate dimensions have a predominantly negative perception, particularly Process Management, Strategic Direction and Improvement, Communication, Teamwork, and Training and Development. Other areas such as Organizational Structure, Normative Improvement, E-Governance, Knowledge Management, Employee Contributions, and Leadership also show high percentages of negative evaluations, though with a considerable proportion of neutral responses. In contrast, very positive perceptions

are scarce across all dimensions, with Physical and Cultural Environment and Employee Contributions having the highest, yet still below 15%. Regarding job satisfaction, 71.8% of workers reported being satisfied with their jobs, while 26.5% expressed dissatisfaction and 1.7% were indifferent, indicating a generally favorable work experience despite negative perceptions of the organizational climate.

Conclusion: The results indicate that although job satisfaction among workers is predominantly positive, there is a widespread negative perception of the organizational climate across several key dimensions. Critical aspects such as process management, strategic direction, communication, teamwork, and training require priority attention due to prevailing unfavorable evaluations. Additionally, important areas like organizational structure, leadership, and knowledge management also show significant negative perceptions, albeit with some neutrality that may represent opportunities for improvement. The scarcity of very positive perceptions in most dimensions suggests the need for comprehensive strategies to strengthen the work environment and promote a more favorable organizational climate. This contrast between job satisfaction and organizational climate perception underscores the importance of addressing internal organizational conditions to enhance employee well-being and engagement, thereby contributing to the development of a healthier and more efficient organizational culture.

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

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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 educativas 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, Arbeláez 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. Electrón 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 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&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 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/factsheets/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. 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+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. SolísSOT. 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_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://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/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>