

# Impacto del Clima Organizacional Factor Clave del Éxito en las Empresas

## Impacto del Clima Organizacional Factor Clave del Éxito en las Empresas

Andrenson Peñaranda-Lázaro  
Jonathan Esneyder-Quiroz

### How to Cite:

**Peñaranda-Lázaro, A., Esneyder-Quiroz, J. (2024). Impacto del Clima Organizacional Factor Clave del Éxito en las Empresas. *Revista Apuntes de Administración* 5 (1), (65-78).**

---

### Resumen

El presente artículo analiza la importancia del clima organizacional en la productividad y éxito empresarial. Se argumenta que un entorno laboral positivo, definido por la percepción compartida de las políticas y prácticas de la empresa, es crucial para la motivación y satisfacción de los empleados. Un buen clima organizacional influye directamente en el comportamiento y desempeño de los empleados, mejorando la productividad y reduciendo la rotación de personal. El artículo emplea una metodología de revisión documental para sintetizar estudios que demuestran la relación entre un clima organizacional favorable y resultados positivos en la empresa. Factores como la calidad de las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo y las oportunidades de desarrollo profesional son esenciales. Además, se destaca la importancia de abordar desafíos como las disparidades salariales y de género. Las conclusiones subrayan la necesidad de implementar modelos de evaluación del clima organizacional para identificar y resolver problemas internos, diseñar planes de acción efectivos y fomentar un ambiente laboral que promueva la lealtad y el compromiso de los empleados. En última instancia, el artículo concluye que el clima organizacional es un factor determinante para el éxito o fracaso de una empresa, y su mejora continua es vital para la sostenibilidad y el logro de los objetivos organizacionales a largo plazo.

**Palabras claves:** Clima organizacional, liderazgo, productividad empresarial, satisfacción laboral, rotación de personal.

### Abstract

This article analyzes the importance of organizational climate in productivity and business success. It argues that a positive work environment, defined by a shared perception of the company's policies and practices, is crucial for employee motivation and satisfaction. A good organizational climate directly influences employee behavior and performance, improving productivity and reducing turnover. The article uses a literature review methodology to synthesize studies that demonstrate the relationship between a favorable organizational climate and positive company results. Factors such as the quality of interpersonal relationships, leadership style and professional development opportunities are essential. In addition, the importance of addressing challenges such as wage and gender disparities is highlighted. The findings underscore the need to implement organizational climate assessment models to identify and resolve internal problems, design effective action plans, and foster a work environment that promotes employee loyalty and commitment. Ultimately, the article concludes that organizational climate is a determining factor for the success or failure of a company, and its continuous improvement is vital for the sustainability and achievement of long-term organizational objectives.

**Keywords:** Organizational climate, leadership, business productivity, job satisfaction, employee turnover.

---

## Introducción

Durante mucho tiempo, las empresas adoptaron la errónea percepción de que los trabajadores eran solo herramientas destinadas a cumplir funciones específicas para alcanzar objetivos organizacionales. Esta visión no consideraba que, al igual que la maquinaria requiere mantenimiento y cuidados, los empleados, siendo individuos con necesidades y aspiraciones, requieren un entorno que favorezca el desarrollo de sus habilidades y actitudes. La compensación económica, aunque importante, no es suficiente para mantener y mejorar la productividad. En este contexto, un clima organizacional adecuado se ha identificado como un pilar fundamental para el éxito empresarial (Sumba, Moreno y Villafuerte, 2022).

El clima organizacional es definido como el conjunto de percepciones compartidas por los empleados acerca de las políticas, prácticas y procedimientos que se viven en la empresa (Vera y Suárez, 2018). Este concepto abarca una amplia gama de factores, incluyendo la calidad de las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, la comunicación interna, y las oportunidades de desarrollo profesional. Cada uno de estos elementos contribuye a la creación de un ambiente de trabajo que puede motivar o desmotivar a los empleados, influenciando directamente su desempeño y satisfacción laboral.

Según diversos estudios, un clima organizacional positivo no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también incrementa la productividad y reduce la rotación de personal (González, 2021). Esto se debe a que los empleados en un ambiente de trabajo favorable tienden a sentirse más valorados, comprometidos y motivados, lo cual se traduce en un mayor esfuerzo y mejores resultados. Además, un buen clima organizacional fomenta la lealtad y la retención de talentos, aspectos cruciales para el crecimiento sostenible de cualquier empresa.

De forma complementaria, estudios orientados al desempeño organizacional, como *The impact of inventory management on the performance of an organization*, señalan que los factores internos que fortalecen la gestión y el orden operacional tienden a mejorar la productividad global de la empresa (Mwamba y Yangailo 2024). Este enfoque permite comprender que el clima organizacional, como variable interna clave, también incide en la eficiencia y rendimiento, refiriéndose al trabajo humano como un componente estratégico de la estructura productiva.

La investigación, el estudio de Gómez-Arias y Quintero-Bayona (2023), demuestra que los procesos meritocráticos, el reconocimiento y las prácticas transparentes influyen positivamente en la motivación y el compromiso de los trabajadores, fortaleciendo la construcción de ambientes laborales saludables. Este hallazgo coincide con el planteamiento de que un clima organizacional positivo potencia los niveles de productividad y disminuye la rotación de personal, al generar condiciones que favorecen el bienestar integral de los empleados.

Es importante destacar que la percepción del clima organizacional puede variar entre diferentes niveles jerárquicos y departamentos dentro de una misma empresa; por esta razón, las organizaciones deben realizar evaluaciones periódicas y adoptar un enfoque proactivo para identificar y abordar posibles áreas de mejora. Herramientas como encuestas de clima laboral, entrevistas y grupos focales pueden proporcionar información valiosa para entender mejor las necesidades y expectativas de los empleados.

Este artículo tiene como propósito explorar la importancia del clima organizacional y cómo diversas variables pueden influir en su configuración, afectando directamente el crecimiento y desarrollo de una empresa. Mediante la revisión de la literatura existente y el análisis de casos prácticos, se pretende ofrecer una visión integral del impacto del clima organizacional en el éxito empresarial. La comprensión de estos factores permitirá a las organizaciones implementar estrategias efectivas para mejorar el ambiente laboral, aumentando así la satisfacción y el rendimiento de los empleados.

## Métodos

Para el presente artículo, se empleó una metodología de revisión documental que incluyó varios pasos interrelacionados. Inicialmente, se procedió a la elección del tema, seguido de una búsqueda exhaustiva de la bibliografía relevante mediante la consulta de artículos científicos en bases de datos reconocidas como Redalyc, la revista EAN, Scielo, así como repositorios de páginas universitarias y diversas revistas especializadas; esta fase de búsqueda bibliográfica fue fundamental para asegurar la recopilación de información pertinente y actualizada sobre el tema seleccionado (Dulzaides y Molina, 2004).

La selección de documentos para la síntesis de la información recolectada se llevó a cabo utilizando un formato denominado matriz de búsqueda, proporcionado durante el curso de profundización en gerencia integral (Cardona y Zambrano, 2014). Esta matriz permitió organizar y sistematizar los datos de manera eficiente, abarcando aspectos como la referencia del texto (bibliografía), el nombre del artículo, comentarios relevantes, la revista y/o enlace, y el aporte específico de cada fuente al tema de revisión. Además, este enfoque facilitó la identificación y categorización de los conceptos teóricos clave, la aplicación práctica del clima organizacional en diferentes empresas y las variables que influyen en cada contexto organizacional (Corichi, Hernández y García, 2013).

Este enfoque metodológico coincide con estudios como Las competencias empresariales: una necesidad en el perfil emprendedor de los estudiantes del programa de Administración de Empresas, donde se emplea igualmente la revisión documental como herramienta para identificar patrones, teorías y tendencias relevantes (Mosquera-Carrascal et al., 2024). Este tipo de metodología permite consolidar información clave de diversas fuentes para analizar fenómenos organizacionales complejos como el clima laboral.

La metodología de revisión documental no solo permitió una evaluación crítica de la literatura existente, sino que también proporcionó una base sólida para comprender

cómo se han abordado los diversos aspectos del clima organizacional en estudios previos (Mejía, 2019). A través de este enfoque, se logró una síntesis integral de la información, destacando las prácticas efectivas, los desafíos comunes y las tendencias emergentes en el ámbito del clima organizacional; en consecuencia, el uso de la matriz de búsqueda fue esencial para estructurar de manera coherente los hallazgos y facilitar su análisis comparativo, permitiendo una comprensión más profunda y holística del tema en cuestión (Daza, Beltrán y Silva, 2021).

Este proceso metodológico, al integrar múltiples fuentes de información y perspectivas, contribuyó significativamente a la calidad y la profundidad del análisis realizado en el presente artículo. Al adoptar un enfoque sistemático y riguroso, se garantizó que los resultados obtenidos fueran representativos y aplicables a diferentes contextos organizacionales, proporcionando así una visión amplia y fundamentada sobre el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral y el éxito empresarial (Mejía, 2019).

### *Teoría del Clima Organizacional*

El clima organizacional se refiere al conjunto de características que definen el ambiente interno de una organización, influyendo significativamente en la satisfacción y el rendimiento de los empleados. Este concepto surge de la idea de que los seres humanos interactúan en entornos diversos y dinámicos, y las organizaciones son uno de estos entornos donde las interacciones entre individuos, grupos y colectivos generan comportamientos que afectan dicho ambiente (Soria, Pedraza y Bernal, 2019).

Brunet & Savoie (2016), definen el clima organizacional como un conjunto de características que: a) describen una organización y la distinguen de otras, b) son relativamente estables en el tiempo, y c) influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización. Asimismo, Brito, Pitre, y Cardona (2020) complementan esta definición describiendo el clima organizacional como el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización, que incluye elementos como la estructura, el estilo de liderazgo, la comunicación, la motivación y las recompensas. Estos elementos ejercen una influencia directa en el comportamiento y desempeño de los empleados. Con el transcurrir del tiempo se ha colocado mayor énfasis en temas como este, debido a que anteriormente aparte de que el trabajador solo se consideraba un elemento más o una pieza de trabajo que debía producir sin importar las circunstancias, fue evolucionando hasta tomar el rol de parte fundamental en el proceso de las organizaciones, como es un tema complejo genera una gran variedad de inquietudes que no solo reflejan si el clima laboral es bueno o malo, sino como es la percepción desde el punto de vista del trabajador que enfocada desde cada miembro que conforma la organización puede ser una vista totalmente diferente para cada uno.

Según varios autores el aspecto del clima organizacional es fundamental para consecución de los logros de una empresa Según Rice, Gentile, & McFarlin, el clima organizacional genera una actitud del empleado hacia su trabajo, producto del juicio de

evaluación que realiza con base en sus experiencias pasadas y presentes en él. Por otra parte, el clima organizacional implica una relación de correspondencia entre lo que un empleado quiere de su trabajo y lo que percibe que este le ofrece (Davis & Newstrom, 2007). Los anteriores autores definen el clima organizacional como factor determinante en la organización, ya que, si el clima es propicio, los empleados se comportarán de una manera más eficiente y productiva, al contrario, si el clima no es propicio puede llegar a crear un efecto dominó donde la falta de uno puede errar a todos; por tanto, es indispensable medir como está el ambiente dentro de la organización, para este fin, se proponen algunos elementos que ayudan a llegar a esta respuesta certera si el clima de la organización es propicio o no.

Desde una perspectiva individual, investigaciones como el Pensamiento triádico y su relación con variables sociodemográficas destacan que las características personales y cognitivas influyen significativamente en la forma en que los empleados perciben el entorno laboral (Lemus-Quintero, 2021). Variables como la autopercepción, la capacidad de adaptación y los factores sociodemográficos pueden modificar la interpretación del clima organizacional, lo que reafirma la importancia de considerar aspectos personales para comprender la diversidad de percepciones dentro de una misma empresa.

Según García, (2009) existen tres estrategias para medir el clima organizacional: El primero es observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajadores; la segunda es de una manera directa, interactuando con los trabajadores y preguntándoles, la tercera y última es una encuesta realizada a todos los trabajadores. Estas estrategias permiten a las organizaciones realizar un diagnóstico y empiecen a marcar un punto de partida para poder identificar cuáles son las variables que se necesitan reevaluar o reformular al aplicarlo.

Las variables que componen el clima organizacional se clasifican en cinco aspectos diferentes los cuales son: el ambiente físico, las características estructurales, el ambiente social, las características personales y el comportamiento organizacional cada una determinante para un desarrollo completo del entorno laboral. El ambiente físico consiste en el espacio para realizar las funciones de trabajo y los implementos para estos aspectos están las instalaciones, los equipos instalados, la temperatura, el nivel de ruido, la contaminación, los espacios de uso entre otros; esta variable limita o condiciona al empleado a realizar sus labores con facilidad o dificultad.

En esta línea, estudios como el de Procedimiento de Salud Laboral en Cooperativas de Recicladores del Caribe Colombiano evidencian que las condiciones físicas del entorno laboral incluyendo riesgos, dotación adecuada y ergonomía— impactan directamente en la percepción del clima organizacional y en la satisfacción laboral (Severiche-Sierra et al. 2023). La investigación muestra que la ausencia de condiciones básicas de bienestar físico incrementa los niveles de estrés y afecta la motivación, lo cual refuerza la importancia de considerar el ambiente físico como una dimensión crítica en la evaluación del clima laboral.

Las características estructurales están compuestas por la organización del trabajo dentro de la organización estos reflejados directamente en factores como la jerarquía, la cadena de mando, las políticas, el organigrama y la departamentalización entre otros que rigen un proceso determinado el cual no se puede cambiar sin importar las circunstancias o el escenario que se presente (García, 2009). El ambiente social uno de los más importantes debido a los factores que lo componen y basados en la escala de necesidades de Abraham Maslow que identifica el pilar de relacionarse o la afiliación con los demás que es necesario para todo ser humano, ya que somos animales sociales lo que significa que no podemos vivir sin relacionarnos, dentro de este aspecto aparecen criterios como la relación con los compañeros de trabajo, la comunicación, la ayuda en resolución de problemas, los entornos de integración entre otros que son condicionados por los mismos integrantes de la organización o en ocasiones determinados por el nivel de superioridad dentro de la empresa.

Las características personales y el ambiente social también están determinados en la escala de necesidades de Abraham Maslow que engloba aspectos del pilar reconocimiento y autorrealización y son aspectos que llenan el ser del empleado como las actitudes, aptitudes, expectativas, motivación, reconocimiento entre otros que buscan un entorno que les permita explotar todo su talento en la máxima expresión y tener la oportunidad de llegar a donde se quiere llegar. Por último, pero no menos importante está el comportamiento organizacional el cual se enfoca en las rutinas tomadas por la organización y que se refiere aspectos como la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, la propuesta de metas, la productividad, el ausentismo todos esos detalles que generan de la experiencia del trabajo una actividad rigurosa y poco gratificante

Asimismo, el estudio de la Responsabilidad Social Universitaria con Enfoque Intercultural resalta que la interacción entre colaboradores, la inclusión y el respeto por la diversidad cultural desempeñan un papel esencial en la construcción del clima organizacional (Gómez-Rivera et al., 2024). El estudio concluye que los espacios de participación, el sentido de pertenencia y la valoración de la diversidad fortalecen la cohesión interna, reducen los conflictos y generan un entorno social favorable que impacta positivamente en la satisfacción y el desempeño.

Todos los aspectos anteriormente nombrados deben generar una sinergia para lograr establecer el sitio propicio para desarrollar las actividades laborales, claro es de entender que todas las personas son únicas, e irrepetibles y, por consiguiente, lo que genera un espacio propicio para uno, no lo puede ser para otros. Adicionalmente, a estos aspectos se presentan cuatro variables que influyen en el comportamiento de los trabajadores, como lo son el salario o remuneración, el género, la supervisión y el liderazgo, factores claves en el desarrollo de una buena gerencia.

El salario determina el valor que se ofrece por el trabajo realizado del empleado este puede ser vital, ya que un mayor salario debería ser proporcional a un mayor esfuerzo

o responsabilidad, pero en casos puede producir un descontento cuando se empieza a comparar un salario con otro lo que puede llegar a generar un caos enorme donde los trabajadores empiezan a trabajar según les pague y no según sus funciones, la remuneración enfocada como factor de satisfacción genera un paradigma para un mayor esfuerzo lo cual se relaciona en más dinero, pero no es un factor clave, sino que se utiliza en una forma adecuada, esto quiere decir que las recompensas individuales solo generan una competición entre equipos de trabajo y un clima hostil, por otra parte, cuando los incentivos son en grupo genera que se colaboren mutuamente entre todos para la consecución de objetivos

El género referencia al hombre y la mujer relacionando sus roles dentro de la sociedad este tema que genera controversia y discusiones refleja dos planos que chocan en el clima organización debido a razones como que se ve a la mujer como un ser incapaz de realizar labores de hombres, por consiguiente, generan un ambiente hostil como lo expone Kanter (1977) en las grandes industrias que les negaban oportunidades, las mujeres tenían aspiraciones limitadas y se preocupaban más por la relación con los compañeros, esto generaba frustración y desmotivación.

Pero la realidad es que en un clima debe tener presente que la mujer tiene la misma capacidad que el hombre para desempeñarse en una organización como un ser conformado de valores, actitudes y comportamientos que vienen de su naturaleza (Meza, 2017). Cabe recalcar que, debido a la su condición de mujer, son más susceptibles a condiciones ambientales y organizacionales, es decir condicionan su satisfacción laboral derivada de sus responsabilidades familiares, determinando distintas expectativas laborales (Meza, 2017).

El liderazgo genera un reto en las organizaciones debido a que no se limita a la repartición de órdenes, sino al acompañamiento, el concepto de liderazgo ha evolucionado demasiado, pero el concepto más ajustable a este artículo es según Bernal, Lucio, y Pedraza (2018) define el liderazgo como un proceso comportamental que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos objetivos determinados. La capacidad de liderazgo debe ir acompañada de ciertas cualidades que afiancen la seguridad en los trabajadores entre esas cualidades están: Asertividad, empatía, habilidades de comunicación, autocontrol, confianza en los demás, persistencia, flexibilidad, aprecio de los demás, Ayudar a los demás a desarrollarse, Ser persistentes y responsables y procurar identificar los problemas en sus estados iniciales. Todas las cualidades mencionadas generan una confianza y un estímulo por parte de los trabajadores de las organizaciones que buscan una guía para trabajar de la mano y poder acudir en cualquier momento. Para terminar, se encuentra la supervisión que, aunque es un factor que se aplica en todos los entornos y en todos los procesos, se debe medir el grado, basado en estudios realizados según Lastre, López, y Alcazar (2018) una supervisión nula puede generar un rendimiento bajo debido a que no se le da importancia a la persona, por otro lado, una supervisión excesiva genera un efecto de presión donde el empleado se siente acosado o acorralado; como se evidencia el clima organizacional es un tema complejo, el cual conglomerará diversos aspectos y

variables que entorpecen el desarrollo de las actividades y, por consiguiente, el resultado final que es el producto o servicio ofrecido a los clientes.

En concordancia con el estudio De la Luz-Martínez y Ávalos-Pelayo (2022), evidencia que el estilo de liderazgo y las competencias gerenciales son determinantes para fortalecer el clima organizacional. Los hallazgos muestran que líderes con alta capacidad comunicativa, inteligencia emocional y claridad estratégica fomentan la confianza del equipo, mejoran la productividad y reducen tensiones internas, confirmando la estrecha relación entre liderazgo y clima laboral.

## Conclusiones

Implementar modelos para la evaluación del clima organizacional dentro de las empresas es imprescindible, ya que permiten detectar las causas de diversas problemáticas internas y los motivos de la insatisfacción laboral; sin embargo, no es suficiente con reconocer estas problemáticas; es necesario diseñar e implementar planes de acción que reviertan los inconvenientes y promuevan un buen ambiente organizacional. Un ambiente positivo no solo incrementa la satisfacción de los empleados, sino que también mejora la competitividad laboral. Empleados satisfechos tienen un mayor desempeño, realizan trabajos de alta calidad, y se reduce el ausentismo y la rotación de personal; además, cuando los empleados se sienten involucrados en la toma de decisiones, se identifican más con la empresa.

El clima organizacional es susceptible a influencias del entorno social, físico y psicológico, y existen limitantes actuales que impiden su óptimo desarrollo, como las disparidades de género y las diferencias en la escala salarial; estas limitaciones pueden obstaculizar la creación de un ambiente de trabajo equitativo y satisfactorio. El clima organizacional puede convertirse en un factor clave de éxito o fracaso dentro de las organizaciones. Su influencia se extiende al comportamiento y la conducta de los empleados, afectando directamente su desempeño laboral. Un clima organizacional favorable puede potenciar el compromiso y la productividad, mientras que un clima negativo puede deteriorar el desempeño y la moral de los empleados. Por lo tanto, es esencial que las empresas presten atención a estos factores y trabajen continuamente en la mejora del clima organizacional para asegurar su éxito a largo plazo.

De manera coherente, investigaciones como Análisis de las Políticas de Bienestar Laboral y su Impacto en la Comunidad Universitaria demuestran que la implementación de políticas de bienestar, equidad salarial y apoyo psicosocial mejora significativamente la percepción del clima organizacional (Hernández Osuna, 2024). Dichas políticas fortalecen la satisfacción, reducen el ausentismo y fomentan el compromiso laboral, aspectos que se alinean con la necesidad de promover ambientes equitativos dentro de las organizaciones.

La evaluación del clima organizacional en las empresas es fundamental para identificar y abordar las problemáticas internas y las fuentes de insatisfacción laboral; esta evaluación debe ir acompañada de la implementación de planes de acción efectivos que mejoren el ambiente de trabajo, fomentando un entorno donde los empleados se sientan valorados y escuchados. Un clima organizacional positivo se traduce en empleados más comprometidos y productivos, lo que a su vez mejora la calidad del trabajo realizado y reduce tanto el ausentismo como la rotación de personal.

Es importante reconocer que el clima organizacional está influenciado por factores sociales, físicos y psicológicos del entorno laboral, y que existen barreras como las desigualdades de género y las disparidades salariales que pueden impedir su desarrollo óptimo: superar estas barreras es crucial para crear un ambiente inclusivo y equitativo. El clima organizacional impacta directamente en el comportamiento y desempeño de los empleados, además, juega un papel decisivo en el éxito o fracaso de la organización; las empresas que invierten en la mejora continua de su clima organizacional pueden beneficiarse de una mayor lealtad y motivación de sus empleados, lo que contribuye significativamente al logro de sus objetivos y a la sostenibilidad a largo plazo.

Finalmente, el estudio Emprendimiento rural en Sinaloa: desafíos, oportunidades y su impacto en el desarrollo económico y social destaca cómo el fortalecimiento de capacidades organizacionales y la creación de entornos participativos influyen en la sostenibilidad y el crecimiento de las organizaciones (Hernández Osuna, 2025). Este enfoque permite comprender que un clima organizacional saludable no solo beneficia a los empleados, sino que también impulsa el logro de objetivos institucionales y la permanencia en el tiempo.

## Referencias

- Arévalo-Vera, Y., & Cadena-Morales, J. J. (2020). La comunicación como acción de motivación - productividad en las organizaciones. *Mundo FESC*, 10(20), 182-192. <https://doi.org/10.61799/2216-0388.779>
- Arellano-Parra, N. ., Silva-López, K. ., & Arámbula-García, C. . (2020). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Group Innovaplast. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 8(3), 118-123. <https://doi.org/10.15649/2346030X.780>
- Bustamante-Díaz , L. A., Díaz-Machuca , D. K. ., Pinzón-Ayala , W. D. ., Zambrano Martínez , N. M., & Barrientos-Rosales, M. de los A. (2020). Planes de marketing en las pymes sector calzado de la ciudad de Cúcuta . *Reflexiones Contables*, 3(2), 8–19. <https://doi.org/10.22463/26655543.2969>
- Barbosa Chacón, L. P. ., & Barrientos Monsalve, E. J. . (2020). Balanced Scorecard para juntas de acción comunal del sector urbano del municipio de Ocaña, Colombia: modelo promotor de gobernanza e innovación pública. *Revista Investigación & Gestión*, 3(1), 23–31. <https://doi.org/10.22463/26651408.5036>

- Cifuentes-Leiton, D. M. ., & Londoño-Cardozo, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 8(1), 12-20. <https://doi.org/10.15649/2346030X.749>
- Castillo-Duarte, M. C. ., Jácome-Carrascal, J. L. ., & Vergel-Ortega, M. . (2020). Emprendemat, su influencia en el desarrollo de competencias económica-financieras en la juventud de la región del Catatumbo. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 8(1), 53-57. <https://doi.org/10.15649/2346030X.698>
- Durán-Uron, A. E. ., Dávila-Moreno, J. C. ., & Jimenez-Castro, D. D. . (2020). Riesgo de desórdenes músculo esquelético en empresa metal-mecánica. Caso: costa caribe colombiana. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 8(2), 23-28. <https://doi.org/10.15649/2346030X.799>
- Florez-Castellanos, W. D. ., Guapacha-Rodríguez , J. A. ., & Rolón-Rodríguez , B. M. . (2020). La evolución del marketing para el crecimiento de las empresas . *Revista Investigación & Gestión*, 3(1), 16–22. <https://doi.org/10.22463/26651408.4282>
- Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L., y Villafuerte-Peñañiel, N. A. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 10(2), 1-15. <https://orcid.org/0000-0003-2320-1129>, <https://orcid.org/0000-0003-4798-162X>
- Vera-Campuzano, N., y Suárez-Caicheb, A. M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&tlng=es)
- González-Vásquez, J., Ramírez-López, R., Terán-Ayay, N. T., & Palomino-Alvarado, G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 45-60. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/415>
- Dulzaides-Iglesias M. E., y Molina-Gómez A. M. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *ACIMED* 12(2) 1-14. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352004000200011&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011&lng=es)
- Cardona-Echeverri, D. R., y Zambrano-Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232014000200010&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232014000200010&lng=en&tlng=es)

- Camacho-Castillo, A. M., Torres-Mendoza, D. M., & Barrientos-Monsalve, E. J. . (2020). Gestión de intangibles en la industria informal de la moda en el subsector confecciones de Cúcuta. *Reflexiones Contables*, 3(1), 54–67. <https://doi.org/10.22463/26655543.2895>
- Corichi-García, A., Hernández-Gracia, T. J., y García-Velázquez, Ma. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*. [https://www.researchgate.net/publication/322326853\\_El\\_clima\\_organizacional\\_un\\_factor\\_clave\\_de\\_exito\\_que\\_debe\\_evaluarse\\_de\\_manera\\_permanente\\_en\\_las\\_empresas](https://www.researchgate.net/publication/322326853_El_clima_organizacional_un_factor_clave_de_exito_que_debe_evaluarse_de_manera_permanente_en_las_empresas)
- Mejía-Chavarría, A. I. (2019). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *TECNOCENCIA CHIHUAHUA*, 12(3), 170–181. <https://doi.org/10.54167/tch.v12i3.191>
- Mosquera-Carrascal, A., Bayona-Trillos, R. A., & Vergel-Quintero, D. (2024). Las competencias empresariales: Una necesidad en el perfil emprendedor de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 20(20), 51-61.
- Daza-Corredor, A., Beltrán-García, L. de J., y Silva-Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 65–76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- De la Luz-Martínez, M., & Ávalos-Pelayo, R. Capital Intelectual, relación con Liderazgo y Personalidad Gerencial en petroleras Upstream mexicanas Intellectual Capital, relationship with Management Leadership and Personality in Mexican Upstream-Petroleum Companies.
- Escalante, E., Becerra, A., & Rueda-Vera, G. (2020). El paradigma de la ética en la formación contable y el enfoque de sus intervinientes. *Reflexiones Contables*, 3(2), 68–76. <https://doi.org/10.22463/26655543.2976>
- Soria-Reséndez A. C., Pedraza-Melo N. A., y Bernal-González I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta univ* 29(e2205). <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Brunet, L., & Savoie, A. (2016). Chapitre 1. Mais qu'est-ce que le climat ?. En L. Brunet & A. Savoie (Eds.), *Le climat de travail: Au cœur de la dynamique organisationnelle* (pp. 16-47). Caen: EMS Editions.
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., y Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información*

- tecnológica, 31(1), 141-148. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Rice, R. W., Gentile, D. A., & McFarlin, D. B. (1991). Facet Importance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 31-39. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.31>
- Rojas-Pérez, A. K., Capacho-Rodríguez, K. D., & Casadiego-Duque, Y. R. (2020). La Prospectiva de la Gerencia Estratégica y la Responsabilidad Social Empresarial de las Empresas en Colombia. *Reflexiones Contables*, 3(1), 95-109. <https://doi.org/10.22463/26655543.2898>
- Rodríguez Uparela, I. A. (2019). Gestion estrategica contable y financiera en Colombia. *Revista Investigación & Gestión*, 2(1), 32-47. <https://doi.org/10.22463/26651408.3748>
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2007). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- García-Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-65. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46452009000200004&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004&lng=en&tlng=es)
- Gómez-Arias, G. M., & Quintero-Bayona, B. T. Talento humano y meritocracia en instituciones públicas del departamento Norte de Santander. Human talent and meritocracy in public institutions in the department of Norte de Santander.
- Guevara, W., Gómez-Camperos, J. A., & Jaramillo, H. Y. (2020). Competitividad e innovación en Norte de Santander. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 8(S1), 295-306. <https://doi.org/10.15649/2346030X.2473>
- Gómez, S. ., Guarín, I., Uribe, S. L. ., & Vergel, L. . (2020). Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 8(1), 44-52. <https://doi.org/10.15649/2346030X.802>
- Gómez-Rivera, A. Y., Castro-Molinares, S. P., Buevas-Almanza, K. P., Ruiz-Cabezas, M. R., & Ahumada-Villafañe, I. (2024). Responsabilidad Social Universitaria con Enfoque Intercultural: Perspectiva Comunidad Afrocolombiana de San Basilio de Palenque. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 20(20), 86-94.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books. Mayfield: A.S. Wharton, Mountain View.
- Meza-Barajas, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Comuni@cción*, 8(2), 148-158 <http://www.>

scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S2219-71682017000200008&lng=es&tlng=es

- Millán-Pérez, C. A., Castro-Silva, H. F. ., & Ferney-Virgüez, J. . (2020). Metodología de transferencia de capacidades de capital humano para gestión de proyectos en juntas de acción comunal. Caso Colombia. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 8(3), 154-164. <https://doi.org/10.15649/2346030X.891>
- Osuna, A. A. H. (2024). Análisis de las Políticas de Bienestar Laboral y su Impacto en la Comunidad Universitaria en el Rosario, Sinaloa, México. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 21(21), 140-149.
- Osuna, A. A. H. (2025). Emprendimiento rural en Sinaloa Desafíos, oportunidades y su impacto en el desarrollo económico y social. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 22(22), 10-21.
- Bernal-González, I., Lucio-Gómez, D. M., y Pedraza-Melo, N. A. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84), <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058776003>
- Lastre-Meza, K., López-Salazar, L. D., y Alcazar-Berrio, C. (2018). Relación entre apoyo familiar y el rendimiento académico en estudiantes colombianos de educación primaria. *Psicogente*, 21(39), 102–115. <https://doi.org/10.17081/psico.21.39.2825>
- Lemus-Quintero, J. A. Pensamiento triádico y su relación con variables sociodemográficas de los estudiantes de Administración de Empresas Triadic thinking and its relationship with sociodemographic variables of Business.
- López-Juvinao, D. D., Mendoza-Fernández, D. L. ., & Salas-Solano, E. A. (2020). Gestión tecnológica de las empresas de servicios públicos domiciliarios en Riohacha, Colombia. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 8(S1), 32-42. <https://doi.org/10.15649/2346030X.862>
- Lesmes Silva, A. K. ., Barrientos-Monsalve, E. J. ., & Cordero Díaz, M. C. . (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial?. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 8(1), 147-153. <https://doi.org/10.15649/2346030X.757>
- Severiche-Sierra, C., Barreto-Guerra, D., Puello-Martínez, A., Lugo-Calderon, E., & Ahumada-Villfañe, I. (2023). Procedimiento de Salud Laboral en Cooperativas de Recicladores del Caribe Colombiano. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 18(18), 48-58.
- Villamizar-Mora, J. J., Velásquez-Camargo, M. F., & Marulanda-Ascanio, C. (2020).

Estrategias para la optimización operativa y financiera de las entidades de salud pública bajo el sistema obligatorio de garantía de calidad en atención en salud (SOGCS). *Reflexiones Contables*, 3(1), 41–53. <https://doi.org/10.22463/26655543.2894>

Vergel-Ortega, M. ., Rojas-Suárez, J. P., & González-Mendoza, J. A. . (2020). Modelo estructural de correlación entre prácticas saludables y estrategia, en instituciones de salud de la frontera colombo-venezolana. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 8(1), 69-75. <https://doi.org/10.15649/2346030X.699>

Zambrano-Miranda, M. de J., Manzano-López, D. J., Botello-Sánchez, E. A., Galvis-Rodríguez, D. C., & Marulanda-Ascanio, C. (2020). Dinámica empresarial de los sectores confección y calzado de la ciudad de Cúcuta. *Mundo FESC*, 10(19), 242-261. <https://doi.org/10.61799/2216-0388.742>