

**Cultura organizacional y su incidencia en el clima laboral de la
Cooperativa Intercantonal de Transporte Ayacucho, provincia de
Manabí**

**Organizational culture and its impact on the work environment
of the Ayacucho Intercantonal Transport Cooperative, Manabí
Province**

María Gabriela Vera-Briones¹
Universidad Técnica de Manabí - Ecuador
mvera6730@utm.edu.ec

Cristina Azucena Mendoza-Vera²
Universidad Técnica de Manabí - Ecuador
cristina.mendoza@utm.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2023.1.1576

V8-N1 (ene-feb) 2023, pp. 203-213 | Recibido: 07 de noviembre de 2022 - Aceptado: 02 de diciembre de 2022
(2 ronda rev.)

1 Economista. Estudiante de la Maestría de Administración de Empresas, Instituto de Posgrado, Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2904-4192>

2 Economista y Magister en Contabilidad y Auditoría. Docente en el Departamento de Contabilidad y Auditoría de la Facultad de Ciencias Administrativas y Economicas- Universidad Técnica de Manabí

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6724-071X>

Cómo citar este artículo en norma APA:

Vera-Briones, M., & Mendoza-Vera, C., (2023). Cultura organizacional y su incidencia en el clima laboral de la Cooperativa Intercantonal de Transporte Ayacucho, provincia de Manabí. 593 Digital Publisher CEIT, 8(1), 203-213 <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.1.1576>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

La interacción entre la cultura organizacional y el clima laboral se basa específicamente en que las políticas, misión, valores que se manejen dentro de la empresa, es decir, la cultura incide en la conducta, estos temas tienen su importancia en las entidades para evidenciar el comportamiento del talento humano y lo que este contribuye de forma positiva o negativa en los resultados y posicionamiento de las empresas. El objetivo de la presente investigación se centró en analizar la incidencia de la cultura organizacional en el clima laboral de la Cooperativa Intercantonal de Transporte Ayacucho, provincia de Manabí. Se aplicó un enfoque metodológico cuantitativo por cuanto se trató de comprender frecuencias, patrones a seguir por parte del personal que labora en la empresa; las técnicas utilizadas para la presente investigación fue la encuesta aplicada al personal y la observación directa en la organización objeto de estudio. Los resultados que se derivan de esta investigación evidencian que la cultura organizacional y el clima laboral de la Cooperativa están basados en cualidades, principios e ideales regidos al reglamento interno de la misma. Se puede concluir mencionando que si bien es cierto que dentro de la institución existe una buena cultura organizacional y un buen clima laboral se deberían mejorar procesos que ayuden al logro de los objetivos propuestos.

Palabras clave: cultura organizacional; clima laboral; organización; empresa

ABSTRACT

The interaction between the organizational culture and the work environment is based specifically on the policies, mission, values that are managed within the company, that is, culture affects behavior, these issues are important in the entities to demonstrate the behavior of human talent and what it contributes positively or negatively to the results and ownership of companies. The objective of this research was focused on analyzing the incidence of organizational culture in the work environment of the Ayacucho Intercantonal Transport Cooperative, province of Manabí. A quantitative methodological approach was applied insofar as it tried to understand frequencies, patterns to be followed by the personnel that work in the company; The techniques used for the present investigation were the survey applied to the personnel and the direct observation in the organization under study. The results derived from this research show that the organizational culture and work environment of the Cooperative are based on qualities, principles and ideals governed by its internal regulations. It can be concluded by mentioning that although it is true that within the In the institution, there is a good organizational culture and a good work environment. Processes that help achieve the proposed objectives should be improved.

Key words: Organizational culture; working environment; organization; business

Introducción

Cultura Organizacional

La cultura organizacional ha mostrado gran relevancia desde sus inicios, se ha podido identificar que alguna de las variables que determinan la aparición de cierto tipo de culturas organizacionales, son la cultura nacional y el tipo de liderazgo llevado a cabo en las instituciones. (Gabini 2017, p. 164). En este mismo contexto (Segredo et al., 2017) afirman que la cultura organizacional es un concepto que empieza a tener importancia a finales de los años 70 y principio de los años 80, aunque en los años 30 la escuela de relaciones humanas dedicaba un alto porcentaje de su atención, al estudio del aspecto humano de la institución y se la considera precursora en el estudio de la cultura organizativa (p. 93).

“En los últimos años la cultura organizacional se ha convertido en un aspecto importante de investigación debido a los continuos cambios del entorno que influyen en el comportamiento interno de la empresa” (Carrillo, 2016, p. 62). En este sentido Méndez (2019), manifiesta que la cultura de la organización se caracteriza por el sentido de pertenencia que propicia en sus colaboradores, quienes, en una perspectiva sistémica, tienen conciencia de la responsabilidad individual que les otorga el rol que desempeñan, orientan su esfuerzo al máximo rendimiento y aportan a conseguir las metas y los objetivos. (p. 151).

La cultura organizacional es una herramienta poderosa para el éxito de toda organización ya que, una buena cultura organizacional permite que los trabajadores se identifiquen y se comprometan con la institución, trabajando todos de manera conjunta para lograr las metas propuestas.

Gonzales et al. (2018) aseguran que la cultura organizacional se entiende como la codificación de valores, creencias, suposiciones, símbolos, lemas y ritos adquiridos y compartidos por los miembros de una organización, con los cuales se producen normas que configuran su comportamiento. La cultura es un tema de

gran relevancia ya que le brinda al colaborador mayor salud y bienestar, al sentir que la organización reconoce sus competencias, conocimientos y habilidades, logrando la articulación con normas, políticas, procesos y procedimientos, permitiendo alcanzar un crecimiento personal y organizacional. (p. 207).

Uno de los pilares más importantes para las empresas son sus colaboradores, por lo que es fundamental para ellos sentirse valorados en su lugar de trabajo, concebir que sus opiniones son consideradas, sentirse parte de la organización y de esta manera lograr un alto grado de motivación y desarrollo laboral.

Tipos de cultura organizacional

Cameron y Quinn (como se citó en Vesga et al., 2020) exponen cuatro tipos de cultura organizacional, que se mencionan a continuación:

Cultura Clan. Prevalecen el trabajo en equipo, el apoyo y la orientación de los líderes, quienes actúan como mentores, de modo que prevalecen la lealtad y la tradición.

Cultura Adhocrática. La organización se concibe como dinámica, cambiante y altamente flexible, innovadora y de avanzada.

Cultura de Mercadeo. Está orientada hacia los resultados y evidencia organizaciones sumamente competitivas, con líderes altamente exigentes.

Cultura Jerárquica. Mantiene una estructura rígida, con políticas y reglas claramente establecidas, de modo que es muy importante el cumplimiento estricto de las normas y el orden jerárquico.

Ventajas de la Cultura Organizacional

Segredo et al.(2017) plantean algunas ventajas de la cultura organizacional, dentro de las que se señalan:

Las creencias compartidas facilitan y ahorran las comunicaciones, y facilitan la toma de decisiones. Los valores compartidos facilitan también la motivación, la cooperación y el compromiso. Esto conduce a la eficiencia de la organización.

Los artefactos culturales, incluyendo el diseño y el estilo de administración, transmiten valores y filosofía, socializando esto a los miembros, motivan al personal y facilitan la cohesión del grupo y el compromiso de cumplir los objetivos propuestos. Es el pegamento social o normativo que mantiene unida a una organización. Expresa los valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización llegan a compartir, manifestados en elementos simbólicos, con mitos, rituales, historias, leyendas y un lenguaje especializado.

Pueden contribuir sustancialmente al éxito a largo plazo de las organizaciones al guiar el comportamiento y dar significado a las actividades. Las culturas fuertes atraen, recompensan y mantienen el apego de la gente que desempeñan roles esenciales y cumplir con metas relevantes.

Clima laboral

El estudio del clima en las organizaciones, tal y como se concibe en la actualidad, surge desde la perspectiva sistémica del pensamiento organizativo. Generar el contexto en que las personas que trabajan en la empresa sean capaces de aportar lo mejor de sí mismas de una forma voluntaria y sostenible en el tiempo es relevante de cara a la productividad y la competitividad de las empresas, además de ser parte importante de su responsabilidad social. Es por ello que la gestión del clima laboral es especialmente importante para la empresa desde el punto de vista de su dirección estratégica. (Bordas, 2016). A este respecto (Pilligua y Arteaga, 2019) argumentan que el clima laboral es un referente de gran importancia en las organizaciones que pretenden ser competitivas y que se preocupan por el personal que labora en ellas; estas empresas, intentan lograr un continuo mejoramiento del ambiente de su

organización, buscando incrementar los niveles de productividad, prestando mayor consideración al recurso humano; donde el bienestar en las personas y la motivación que tengan, son los pilares básicos para ser productivos. (p. 4).

Ciertamente, un clima laboral saludable contribuye al desarrollo de la empresa y de sus trabajadores puesto que, aporta a crear un ambiente de trabajo adecuado, generando comodidad y espacios laborales armoniosos.

El clima laboral es uno de los aspectos más importantes de una empresa, va de acuerdo a la filosofía, objetivos de una organización, esto quiere decir que el clima laboral de cada empresa se forma de manera independiente, cada compañía u organización genera su propio clima laboral, el mismo que debe conjugarse con los valores que ha definido. (Hernández., 2019, p. 22). Por su parte Tinco (2016), plantea que el clima laboral es la percepción que tienen los colaboradores de su lugar de trabajo, lo cual tiene que ver con los factores estructurales que se determinan en la organización. Su importancia como proceso organizacional en las empresas e instituciones, se enfatiza en que diversos autores han concluido que el tema es parte de una ventaja competitiva que sin duda puede impactar en los resultados. (p. 45).

Por su parte Zúñiga et al. (2021), argumentan que el clima laboral se compone de todos los elementos o factores que pueden influir en la actividad laboral. Cada vez existe mayor interés y preocupación de las empresas porque exista un clima laboral positivo, ya que este es clave para que los trabajadores no solo produzcan más, sino que también los espacios sean seguros, con condiciones físicas confortables. (p. 2).

Un agradable clima laboral eleva la satisfacción de los trabajadores y por ende su productividad, logrando que estos sean competentes, confiables y contentos, y así aumentar el rendimiento de la organización.

Dimensiones del clima laboral

Palma (como se citó en Huaita y Luza, 2018) expresan las siguientes dimensiones del clima laboral:

Autorrealización. Es la percepción del empleado acerca de las oportunidades que ofrece la institución para desarrollarse personal y profesionalmente en función a la labor que realiza.

Involucramiento laboral. El compromiso es esencial para la conformación de equipos de trabajo eficiente y eficaz. El compromiso primero se desarrolla en una persona y luego fluye en los demás, y está determinado por los objetivos comunes.

Supervisión. Son las apreciaciones de funcionalidad y significación de la supervisión de los superiores durante la actividad laboral en tanto signifiquen apoyo u orientación para mejorar el trabajo.

Comunicación. Es la percepción del grado de claridad, coherencia y exactitud de la información que fluye internamente en la institución.

Condiciones laborales. Es el esfuerzo que la institución realiza para brindar los insumos, materiales y condiciones psicosociales necesarios para que el trabajador cumpla con la labor encomendada.

Tipos del clima laboral

Likert (como se citó en Vargas, 2017) manifiesta que los tipos del clima laboral son los siguientes:

Clima autoritario

Autoritarismo explotador. Este tipo de clima se caracteriza por la falta de confianza de parte del superior hacia los empleados, las decisiones

son tomadas desde arriba y los empleados trabajan en una atmósfera de miedo y amenazas.

Autoritarismo paternalista. En este tipo de clima los empleados perciben un ambiente estable a pesar que algunas decisiones se toman desde arriba en la jerarquía de posiciones y otras veces en las posiciones medias.

Clima participativo

Clima consultivo. En este tipo de clima la administración confía en sus empleados, las decisiones se toman en las posiciones altas de la organización, sin embargo algunas decisiones son tomadas por niveles inferiores. Se desarrolla una sensación de responsabilidad en todos los niveles, y la dirección se desarrolla de forma dinámica en base a objetivos.

Participación en grupo. Este tipo de clima se caracteriza por la total confianza que la administración tiene en sus empleados, las decisiones se toman en todos los niveles de una manera integrada. La motivación es alta y está basada en la participación e inclusión, hay una atmósfera de cordialidad y amistad entre los superiores y empleados, en la que el rendimiento es evaluado en términos de objetivos alcanzados.

Metodología La presente investigación se realizó en la Cooperativa Intercantonal de Transporte Ayacucho, provincia de Manabí. El enfoque metodológico de esta investigación fue de carácter cuantitativo.

La investigación cuantitativa se denomina así porque trata con fenómenos que se pueden medir a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos, su propósito más importante es la descripción, explicación, predicción y control objetivo de sus causas y la predicción de su ocurrencia a partir del desvelamiento de las mismas, fundamentando sus conclusiones sobre el uso riguroso de la métrica o cuantificación, tanto de la recolección de sus resultados como de su procesamiento, análisis e interpretación. (Sánchez, 2018, p. 104).

Las técnicas utilizadas en la presente investigación para la obtención de datos fue la encuesta aplicada a los trabajadores de la Cooperativa y la observación en la empresa objeto de estudio. En este sentido (Bernal, 2016, como se citó en Baquero et al., 2022) mencionan que la encuesta es un cuestionario o conjunto de preguntas mediante el cual un investigador puede obtener información relevante para la investigación de las personas involucradas con el estudio. (p. 61).

La observación contribuye a que el investigador se haga un lugar en el campo en el que investiga, a adquirir claves culturales que le sean útiles en el desarrollo de otras técnicas, a facilitarle aproximarse a sujetos y a información que, de otro modo, serían más inaccesibles. (Jociles., 2017, p. 127)

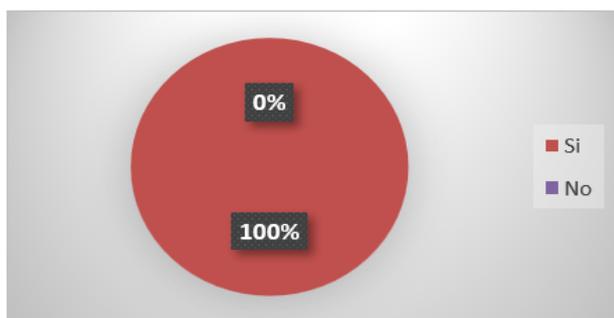
La población de la investigación correspondió a 9 trabajadores de la Cooperativa, los mismos que están comprendidos por la contadora y 8 despachadores entre el cantón Santa Ana, la parroquia Honorato Vásquez y el cantón Manta. Bajo este mismo contexto Robles (2019) afirma que la población es el conjunto total de los elementos de interés. (p. 245).

Al ser una población finita no se realizó cálculo de muestra. Para el procesamiento y tabulación de los datos obtenidos se utiliza el programa Excel.

Resultados

Figura 1

Reglamento interno

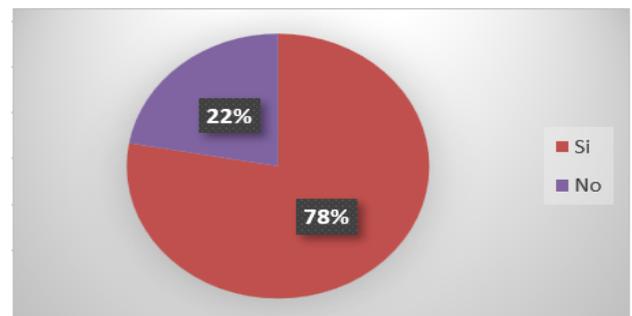


En la figura 1 los resultados que arrojaron las encuestas realizadas a nueve trabajadores

de la Cooperativa Ayacucho correspondiente a que, si conocen el reglamento interno de la Cooperativa, se aprecia que el 100% respondió que sí lo conocen. Es imprescindible que las organizaciones cuenten con un reglamento interno, ya que permite regular las relaciones internas de la misma, además permite gestionar la cultura organizacional.

Figura 2

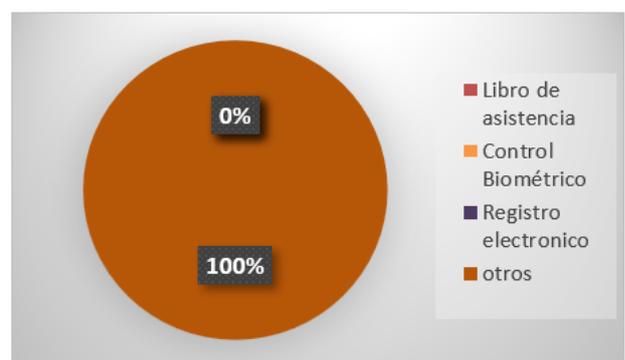
Manual de funciones



En la figura 2 se presentan los resultados obtenidos referente a que si existe algún manual de funciones para las actividades que se desarrollan, se identifica que el 78% respondió que, si existe, y el 22% respondió que no. Que las empresas cuenten con un manual de funciones es un aspecto fundamental, para que así todos los colaboradores tengan definidas sus funciones y lo que se espera de ellos, y así se pueda cumplir con los objetivos propuestos.

Figura 3

Registro de asistencia

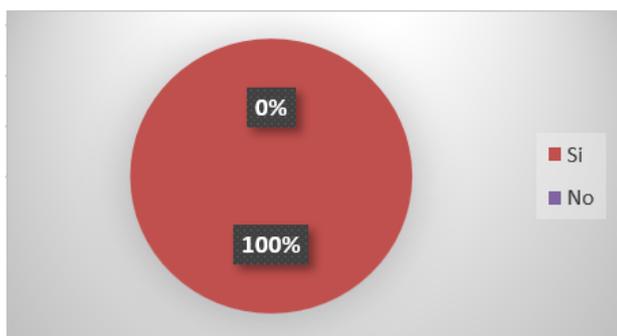


En la figura 3 se muestran los resultados en cuanto a los métodos mediante los cuales se realiza el registro de asistencia, se observa que

el 100% escogió la opción de otros, ya que este control se lo realiza mediante cámaras. Si bien es cierto la confianza depositada en los empleados refleja que los valores y la ética permiten el cumplimiento de estos en sus funciones, es importante que las empresas lleven el control de asistencia de sus trabajadores, puesto que permite evaluar la puntualidad de los mismos, y de esta manera fortalecer la relación laboral y promover el compromiso con la institución.

Figura 4

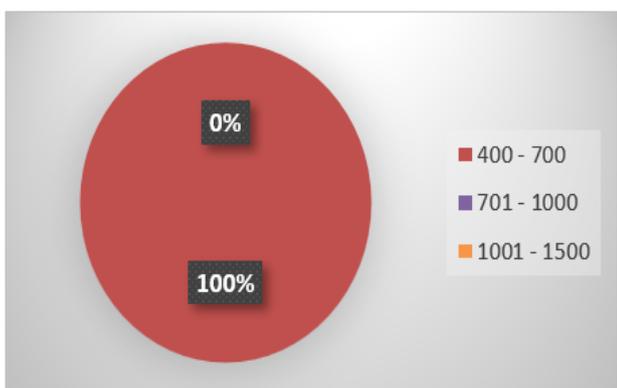
Vacaciones



En la figura 4 se indican los resultados con respecto a las vacaciones de acuerdo a la ley, se puede observar que el 100% de los empleados respondieron que sí hacen uso de ellas. Es importante mencionar que las vacaciones son un derecho de todos los trabajadores, además sus beneficios repercuten tanto a nivel personal como laboral ya que, repone la energía mental y física, por ende, aumenta la productividad.

Figura 5

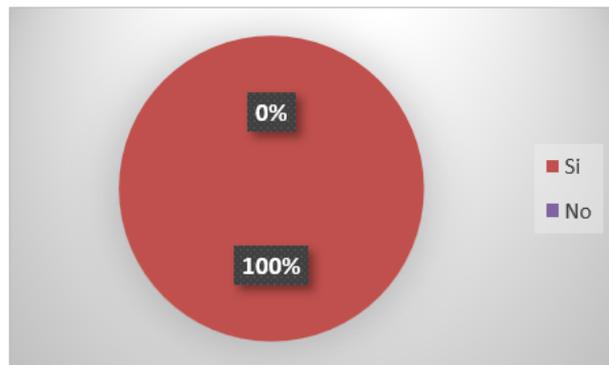
Sueldos y salarios



La figura 5 muestra los resultados obtenidos respecto a los sueldos y salarios, el 100% de respondieron que su remuneración está en el rango de 400–700 dólares. Cabe recalcar que esta variable es un pilar fundamental que influye en la motivación y buen desempeño laboral.

Figura 6

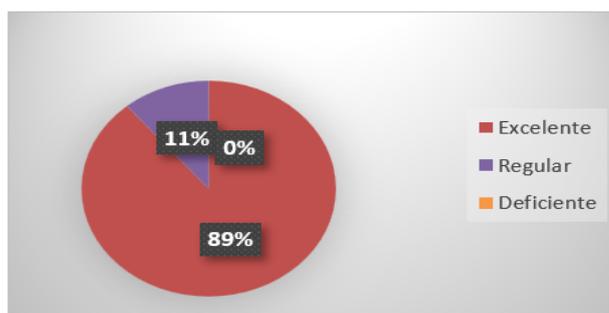
Equipos o herramientas



La figura 6 presenta los resultados obtenidos acerca de las herramientas o equipos necesarios para desarrollar las actividades laborales, de igual manera, la totalidad de los empleados contestaron que si cuentan con los instrumentos necesarios. Estos instrumentos para los miembros de la cooperativa se basan en un teléfono celular de donde sale toda la comunicación para los diferentes procesos que se realizan, en este aspecto la autora considera que es necesario implementar otras herramientas que permitan dinamizar las activadas y logren llevar de mejor forma la información de la cooperativa.

Figura 7

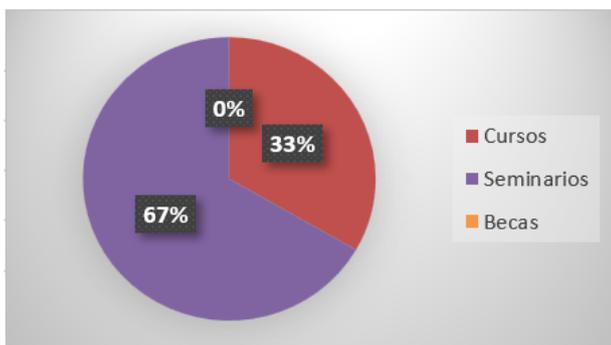
Infraestructura



En la figura 7, correspondiente a otra variable de gran importancia como lo es el estado de la infraestructura del lugar de trabajo, el 89% respondieron que se encuentra en excelente estado, y el 11% optó por la opción de estado regular. Esta variable constituye un elemento fundamental puesto que, una buena infraestructura brinda confianza a los trabajadores en el desarrollo diario de sus funciones.

Figura 8

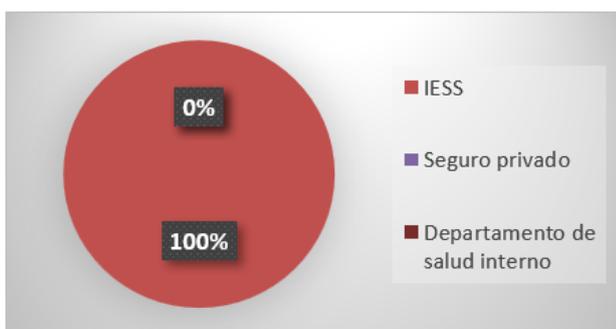
Oportunidades de desarrollo



En la figura 8 se muestra la variable de oportunidades de desarrollo que se les brinda para la formación de cada uno de los empleados. El 67% respondieron que seminarios, y el 33% escogió la opción de cursos. La cooperativa lleva a cabo actividades de preparación organizadas por el gerente de la empresa, lo que se considera deben ser continuas para lograr un progreso de formación en los trabajadores de la organización.

Figura 9

Seguro de atención médica

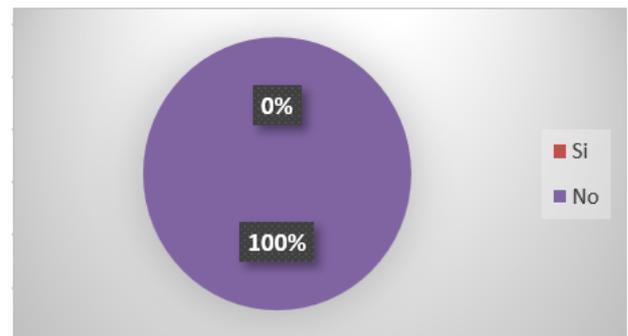


La figura 9 muestra los resultados obtenidos respecto al seguro de atención médica con el que cuenta la Cooperativa en caso de

existir algún accidente laboral, se puede notar que el 100% de los empleados respondieron que cuentan con el seguro del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Se considera importante que los trabajadores cuenten con un seguro de salud ya que, en caso de enfermedad o emergencia puedan hacer uso de él, y así sientan más seguridad a la hora de realizar su trabajo.

Figura 10

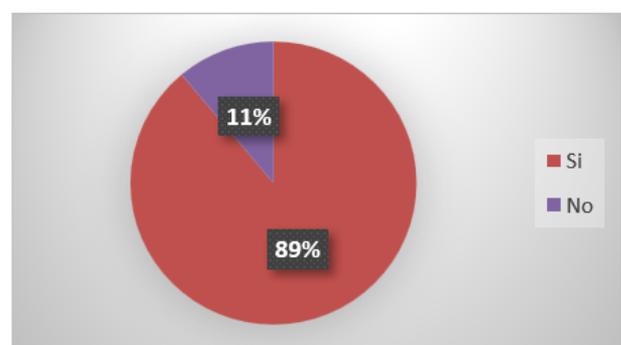
Discriminación o acoso laboral



En la figura 10 se observan los resultados obtenidos concerniente a que, si en la Cooperativa existe discriminación o acoso, la totalidad de los empleados respondieron que no existe. El acoso o discriminación laboral ocasiona efectos negativos en los trabajadores, produciendo un bajo rendimiento y por ende una baja productividad.

Figura 11

Reconocimiento al buen desempeño laboral

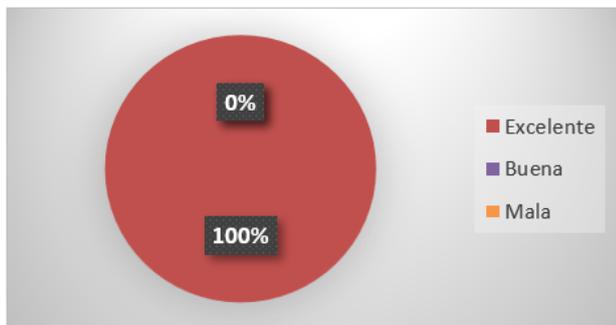


En la figura 11 se presentan los resultados acerca del reconocimiento al buen desempeño laboral, el 89% respondió que si se les brinda reconocimiento.. El reconocimiento laboral influye de una manera positiva en los trabajadores,

puesto que se sienten valorados y comprometidos en lograr el éxito de la organización.

Figura 12

Relación laboral



La figura 12 indica los resultados alcanzados en base a la relación de cada uno de los trabajadores con sus compañeros de trabajo, el 100% respondieron que su relación es excelente. Las buenas relaciones laborales son indispensables para desarrollar las actividades diarias, teniendo en cuenta que la cooperación entre los trabajadores es imprescindible para lograr las metas propuestas.

Discusión

La cultura es un tema de gran relevancia ya que le brinda al colaborador mayor salud y bienestar, al sentir que la organización reconoce sus competencias, conocimientos y habilidades, logrando la articulación con normas, políticas, procesos y procedimientos, permitiendo alcanzar un crecimiento personal y organizacional.

En base al estudio realizado en la Cooperativa Intercantonal de Transporte Ayacucho se puede observar que existe buena cultura organizacional concordando con lo que mencionan los autores anteriormente. Los trabajadores de la Cooperativa se sienten comprometidos con la organización y el logro de sus objetivos, considerando que cuentan con una serie de aspectos importantes basados en los valores, la moral, ética, incentivos por parte de los representantes a sus trabajadores, así como también los beneficios de ley, como el pago de los sueldos de forma oportuna, el seguro de atención médica en caso de presentarse algún

percance, las vacaciones que les corresponden, que si bien es cierto se cumplen por obligación, también incide en el comportamiento del talento humano al cumplir con sus labores dentro de la entidad; la relación laboral es dinámica, teniendo en cuenta que esta es una pieza clave en el logro de objetivos. Es importante mencionar también que en la Cooperativa se llevan a cabo procesos, cumpliendo con el reglamento interno de la misma.

Por otra parte, Zúñiga et al. (2021), argumentan que el clima laboral se compone de todos los elementos o factores que pueden influir en la actividad laboral. Cada vez existe mayor interés y preocupación de las empresas porque exista un clima laboral positivo, ya que este es clave para que los trabajadores no solo produzcan más, sino que también los espacios sean seguros, con condiciones físicas confortables.

En base a lo mencionado sobre el clima laboral se coincide con lo argumentado por los autores antes señalados, puesto que según los resultados obtenidos en la investigación se puede analizar que el estado de la infraestructura es estable y se encuentra en buenas condiciones, los trabajadores se sienten seguros al momento de realizar sus actividades. Respecto a las oportunidades de desarrollo estiman que la Cooperativa si realiza acciones para su crecimiento, logrando así un trabajo articulado de ambas partes con la finalidad de lograr los mismos propósitos.

Conclusiones

La cultura organizacional que se evidencia en la Cooperativa Ayacucho, está basada en las normas de ética y moral que todo ser humano debe tener, pero en este caso también es propiciada por el gerente de la empresa haciendo uso del reglamento interno como herramienta para que sus empleados tengan un ambiente laboral armónico donde el compañerismo y las buenas costumbres prevalezcan en todo momento en beneficio de las partes involucradas. El clima laboral que se refleja en la cooperativa de transporte Ayacucho es aceptable y de acuerdo a los resultados de las encuestas aplicadas se puede establecer que existe un buen ambiente

de trabajo, donde los trabajadores se encuentran conformes con las actividades que realizan y los beneficios que perciben. Sin embargo, se considera que siempre se puede mejorar y buscar la excelencia. La cooperativa se preocupa por el personal, brindando capacitaciones periódicas como cursos y seminarios necesarios como parte de su entrenamiento y formación, para perfeccionar sus destrezas en las actividades a realizar como parte de su trabajo. Es necesario mencionar que a pesar de que en la Cooperativa trabajan solo una contadora y ocho despachadoras en las tres localidades donde tienen sus dependencias como son en el cantón Santa Ana, parroquia Honorato Vásquez y cantón Manta; estos también reciben incentivos que generalmente se dan al final del año como los concursos en donde sortean electrodomésticos, víveres e incentivos económicos que van desde premios por el buen desempeño laboral hasta porcentajes obtenidos de los valores recaudados, en caso de que la Cooperativa así lo decida.

La cultura organizacional de la cooperativa, incide en el clima laboral de forma asertiva, ya que mediante la aplicación de políticas, normas, valores y ética se desarrollan las actividades laborales con ahínco, responsabilidad y compromiso para el beneficio de la empresa. La cooperativa tiene un reglamento interno en donde se estipulan las normas a considerarse para el beneficio de la entidad.

La cultura organizacional debe estar presente en todas las entidades u organizaciones que presten un servicio a la comunidad, sin importar la actividad a la que se dediquen. Los valores, la moral y la ética son parte fundamental para que el clima laboral fortalezca las actividades de la empresa y se puedan cumplir con los objetivos propuestos.

Referencias bibliográficas

- Baquero, E., Villa, J., Salcedo, V., y Sotomayor, J. (2022). Explotación turística del humedal La Tembladera, incidencia en la comunidad del cantón Santa Rosa, Ecuador. *Revista Electrónica Cooperación Universidad Sociedad*, 7 (2), 61. Recuperado de
- Bautista, M. (2021). *Proceso de la investigación cualitativa: Epistemología, metodología y aplicaciones*. Bogotá: Manual Moderno. Recuperado de
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Recuperado de https://books.google.es/s&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=gestion+estrategica+del+clima+laboral&ots=o_GBzVEye-ig=hW0ur0sgwyMxmmE5NBate7sW_Lg#v=onepage&q=gestion%20estrategica%20del%20clima%20laboral&f=false
- Carrillo, A. (2016). Medición de la cultura organizacional. *Revista Digital*, (8), 62. Recuperado de
- Gabini, C. (2017). Cultura organizacional: Una puesta al día. *Revista de Psicología GEPU*, 8 (2), 164. Recuperado de
- Gonzales, W., Bastidas, C., Figueroa, H., Zambrano, C., y Matabanchoy, S. (2018). Revisión sistémica de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20 (2), 207. Recuperado de
- Hernández, N. (2019). *El liderazgo y su relación con el clima laboral en la organización* (Monografía de especialización). Fundación Universidad de América, Bogotá. Recuperado de
- Huaita, D., y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Innova Research Journal*, 3(8.1), 303. Recuperado de

- Jociles, M. (2017). La observación participante en el estudio etnográfico de las prácticas sociales. *Revista Colombiana de Antropología* 54 (1), 127. Recuperado de
- Mendez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21 (37), 151. Recuperado de
- Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16 (28), 4. Recuperado de
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30 (1), 245. Recuperado de
- Sánchez, F. (2018). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13 (1), 104. Recuperado de
- Segredo, A., García, A., León, P., y Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *INFODIR*, (24), 93. Recuperado de
- Tinco, S. (2016). *Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la Provincia de Islay – 2015* (tesis de postgrado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Recuperado de
- Vargas, M. (2017). *Percepciones de los docentes sobre el clima laboral en el departamento de inglés de una universidad privada en Lima* (tesis de postgrado). Universidad de Piura, Lima, Perú. Recuperado de
- Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Jaramillo, J., Quiroz, E., Castaño, E., Andrade, V., y Gómez, M. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27 (1), 53-54. Recuperado de
- Zúñiga, N., Alonso, M., Armendáriz, N., y Lima, J. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Esp Salud Pública*, 95, 2.