

Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.-Trujillo- 2020

Jorge Armando Montoya Moreno¹

jmontoya@sedalib.com.pe

Trujillo-Perú

Elvis Wilder Vásquez Vásquez²

elvisvasquez0212@gmail.com

Universidad Nacional de Trujillo

Trujillo-Perú

José Marco Ulises Cordova LLontop³

mcordova@unitru.edu.pe

Universidad Nacional de Trujillo

Trujillo-Perú

Willian Alexander Ramírez Salinas⁴

walexanderramirez.salinas@gmail.com

Universidad Nacional de Trujillo

Trujillo-Peru

RESUMEN

La presente investigación tuvo el objetivo de determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa SEDALIB S.A. – Trujillo – 2020, para lo cual se empleó el diseño no experimental de nivel correlacional; asimismo, se dispuso la aplicación de un cuestionario de 32 interrogantes a un grupo muestral de 24 empleados, y como técnica se aplicó la encuesta al personal de las diferentes áreas de la empresa. Se concluyó que existe una influencia positiva muy fuerte de 0,692 entre clima organizacional y el desempeño laboral. Los resultados contrastados permiten concluir que en la Empresa SEDALIB S.A. – Trujillo, debe mejorar las oportunidades de desarrollo profesional, los jefes deben motivar a los colaboradores para que ellos se sientan comprometidos. Se recomienda que, Se debe mejorar las oportunidades a todos los colaboradores a través de programas de inducción y ascenso dentro de cada área. Asimismo, debe fomentar el compañerismo y trabajo en equipo, ya que, es la motivación fundamental dentro de su Línea de carrera.

Palabras Claves: clima organizacional; desempeño laboral; desarrollo. trabajo en equipo

**Organizational climate in the work performance of the workers
of the administrative management of the company Sedalib
S.A.Trujillo- 2020**

ABSTRACT

The present research had the objective of determining the influence of the organizational climate on the work performance of the workers of the Administrative Management of the Company Sedalib S.A. – Trujillo – 2020, for which the non-experimental design of correlational level was used; a questionnaire of 32 questions was also ordered to be applied to a sample group of 24 employees, and as a technique, the survey was applied to the staff of the different areas of the company. It was concluded that there is a very strong positive influence of 0.692 between organizational climate and work performance. The contrasted results allow us to conclude that in the Company Sedalib S.A. – Trujillo, the opportunities for professional development must improve, the bosses must motivate the collaborators so that they feel committed. It is recommended that, Opportunities should be improved for all employees through induction and promotion programs within each area. Likewise, it should encourage companionship and teamwork, since it is the fundamental motivation within your Career Line.

Keywords: organizational climate; work performance; development; teamwork

Artículo recibido: 05 octubre. 2021

Aceptado para publicación: 02 noviembre 2021

Correspondencia: elvisvasquez0212@gmail.com

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se desarrolló con el fin de determinar la relación existente entre la variable del clima organizacional y la del desempeño laboral, ambas con repercusión en las compañías. Hoy en día, las entidades deben afrontar un cúmulo de hechos internos y externos que impactan en el rendimiento de la firma, los mismos que procuran ser identificados sin éxito alguno.

Un componente imprescindible a tomar en cuenta dentro del proceso organizativo de la innovación, cambio, gestión, lo constituye el clima organizacional. Debido a su impacto inmediato obtiene trascendencia, indistintamente sea el proceso o resultado, lo cual impacta de manera directa en la perfección y progreso del específico plan.

Actualmente, para casi todas las firmas constituye un aspecto de gran relevancia el contexto en el que se desenvuelven los colaboradores y la visión que tienen acerca de su espacio laboral, por lo cual, las entidades invierten todos sus recursos para la optimización continua, a fin de conseguir el ascenso de su rendimiento, brindando especial importancia a los colaboradores y la excelencia de sus servicios.

Al requerirse un óptimo clima laboral, se posibilita que el personal se dedique a producir y se sienta satisfecho con el trabajo que desarrolla, una exploración del clima laboral aportará feedback a la globalidad de los procedimientos que impactan en el performance de la compañía, permitiendo sugerir variaciones y emprender actos a fin de optimizar los sentimientos y el comportamiento de los sujetos.

Por ende, la medición del clima organizacional supone fundamentarse en la visión global de cada miembro sobre sus vínculos inherentes que son los intermediarios entre los elementos del conjunto empresarial y las propensiones motivadoras, lo cual deviene en una conducta con repercusiones en la firma, con impacto directo en el rendimiento.

En el devenir del tiempo, el clima laboral ha sido denominado de distintas maneras, una de ellas medio o ambiente laboral, el cual está integrado por un cúmulo de cualidades relativamente estables dentro de una compañía y sostenibles en el tiempo, distinguiéndose de una firma a otra y de un apartado a otro al interior de la misma firma. Este fenómeno ha captado el interés de los investigadores desde hace más de 6 décadas.

A nivel internacional, en una encuesta aplicada en Argentina, se comprobó que el clima laboral es un aspecto de gran valía para los colaboradores y es vital para un buen desempeño laboral, ya que un 94% de ellos aseguró que influye en su capacidad de

trabajo. Pese a esto, un 48% de ellos afirmó que su desempeño laboral no es reconocido en su sueldo (Benavente, 2019). Por otro lado, en México, la principal motivación de los empleados para mejorar su desempeño laboral es el clima organizacional (44%), ellos están abiertos a mejorar su desempeño (77%) (Services, 2019).

Asimismo, en Chile, conforme a Workmonitor, después de una evaluación de desempeño, el 69% de los colaboradores afirma que eso le da un panorama acerca de la manera en la que están desarrollando su trabajo y los aspectos que debe mejora. Pero, esta evaluación no es vista de igual forma por todos, ya que al 30% de encuestados le es difícil no tomarse de manera personal comentarios negativos, el 19% no sabe de qué forma reaccionar, el 15% se siente incómodo, el 12% vulnerable; y el 6% revela que eso no coadyuva a la comunicación y produce un clima negativo (Mariani, 2019).

A nivel nacional, de acuerdo al CAF, la productividad laboral en el Perú, solo representa el 17% de la productividad de EE.UU. Frente a esto, es vital que las empresas evalúen el desempeño y rendimiento de sus trabajadores para tener conocimiento de los aspectos que necesitan ser repotenciados (ESAN, 2019). Ante esto, de acuerdo a una encuesta aplicada por Aptitus, el 86% de los colaboradores en el Perú abandona su empleo por un clima laboral poco favorable. Las problemáticas más relevantes en torno al clima organizacional en las empresas son el liderazgo y la relación con los superiores inmediatos (Gil, 2019).

En el Perú, con un mal clima organizacional se pierde casi un 15% de mayor desempeño de los colaboradores (Gil, 2019). Por consiguiente, los aspectos esenciales a tomarse en cuenta para la evaluación del desempeño laboral son el conocimiento del trabajo, habilidades blandas y analíticas, relaciones interpersonales, calidad en los resultados, y, estabilidad emocional. Existen, asimismo, una variedad de métodos para evaluar cada uno de tales puntos. Esta evaluación posibilitará la definición de los cambios que deben hacerse a fin de mejorar el desempeño de los colaboradores (ESAN, 2019).

A nivel local, en la Empresa Sedalib S.A., según el análisis que se realizó en tal firma, se puede deducir que el vínculo entre los colaboradores del mismo sector no es el correcto, dado que cada uno tiene propósitos individuales, más no colectivos, como debería suceder, además, se aprecia la desazón de los colaboradores debido a la falta de alicientes, estímulos, capacitación, entre otros. La totalidad de los componentes mencionados van

englobando lo que se llama clima organizacional, el cual vendría a constituir un nexo o traba para que la empresa tenga un buen desempeño a nivel colectivo.

2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS O MATERIALES Y MÉTODOS

Para la presente investigación se empleó el diseño no experimental de nivel correlacional. La población se conformó de todos los colaboradores del área administrativa de la entidad SEDALIB en la provincia de Trujillo.

Conforme a Cavada (2019), la muestra viene a ser la sub-agrupación de la población, tiene un límite y es viable, y deberá reunir los rasgos ineludibles para lograr que la conclusión estadística inferencial sea admitida.

Por ello, la muestra se conformó de 24 trabajadores del área administrativa de la entidad SEDALIB en la provincia Trujillo, siendo una población no probabilística por beneficio, ya que se tomó el 100% de la población.

De acuerdo a Sánchez, Reyes y Mejía (2018), el muestreo no probabilístico se fundamenta en el criterio del indagador, pues las unidades muestrales no son seleccionadas por procedimientos al azar.

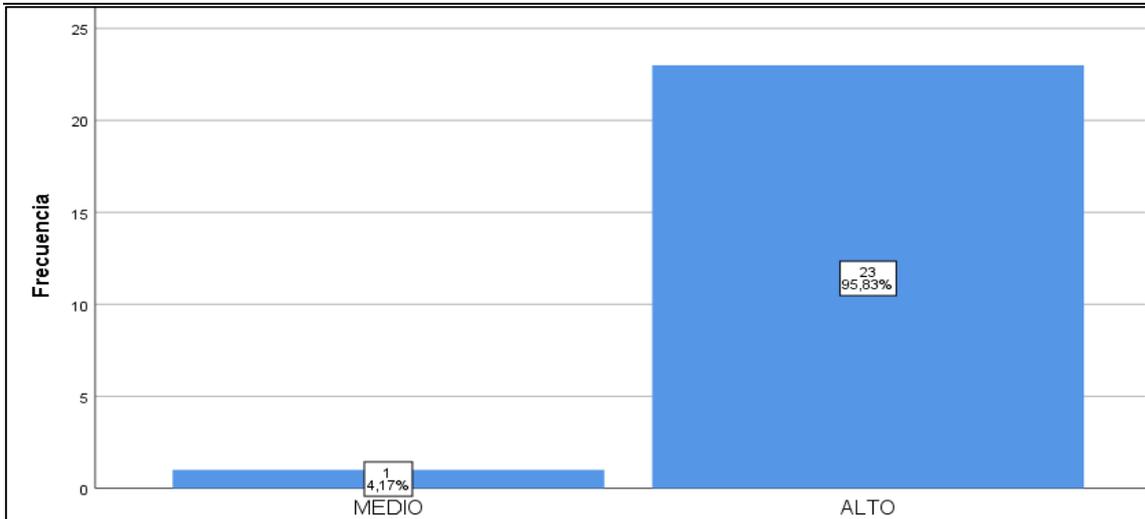
Se utilizó la técnica de la encuesta con lo que se recopiló información de primera mano de nuestra población objetivo. Se utilizó como instrumento el cuestionario estructurado y se aplicó mediante los whatsapp y drive. Se recopiló información mediante la recolección de datos en el trabajo de campo se utilizó las herramientas estadísticas para el análisis e interpretación de datos.

Una vez recopilada la información, esta se procesó, y se trató los datos haciendo uso del software estadístico SPSS, versión 26, para después ejecutar el análisis estadístico descriptivo, para ello, se organizó la data obtenida (mediante tablas), se presentó ordenada (mediante gráficos de barras) y se describió (mediante cifras estadísticas); después de ello, se procedió con la estadística inferencial, con aplicación de la prueba de hipótesis necesaria para comprobar el significado estadístico de los resultados.

3. RESULTADOS

Tabla 1: Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	1	4,2	4,2	4,2
Válido Alto	23	95,8	95,8	100,0
Total	24	100,0	100,0	



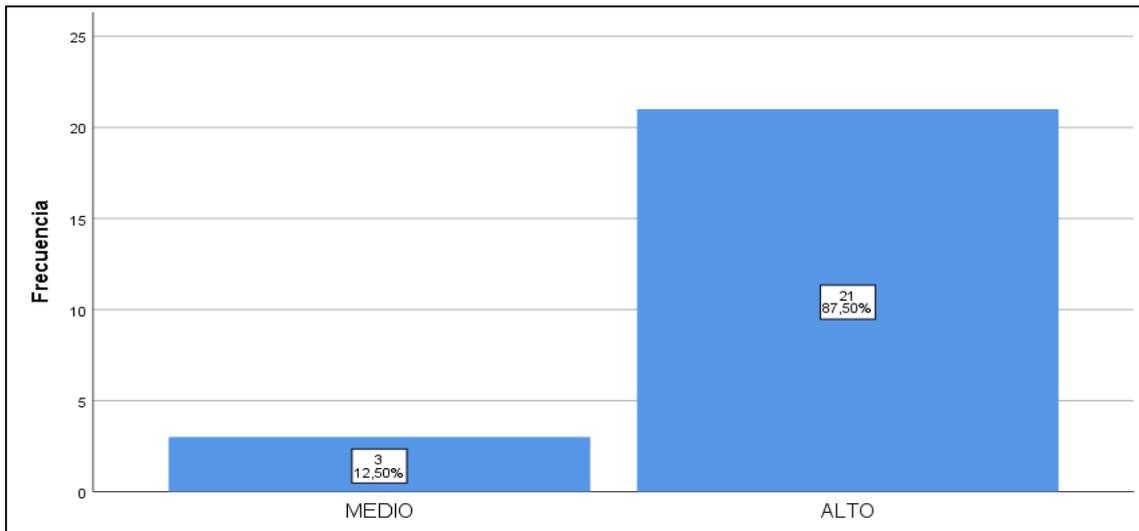
Interpretación:

Según la tabla 33 y la figura N° 33, se observa que del 95.8% de las personas encuestadas consideran Alto, mientras el 4.2% tiene la percepción que la Clima Organizacional de la empresa es medio.

Tabla 2: Autorrealización (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio	3	12,5	12,5	12,5
Válido Alto	21	87,5	87,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020. Elaboración: propia.



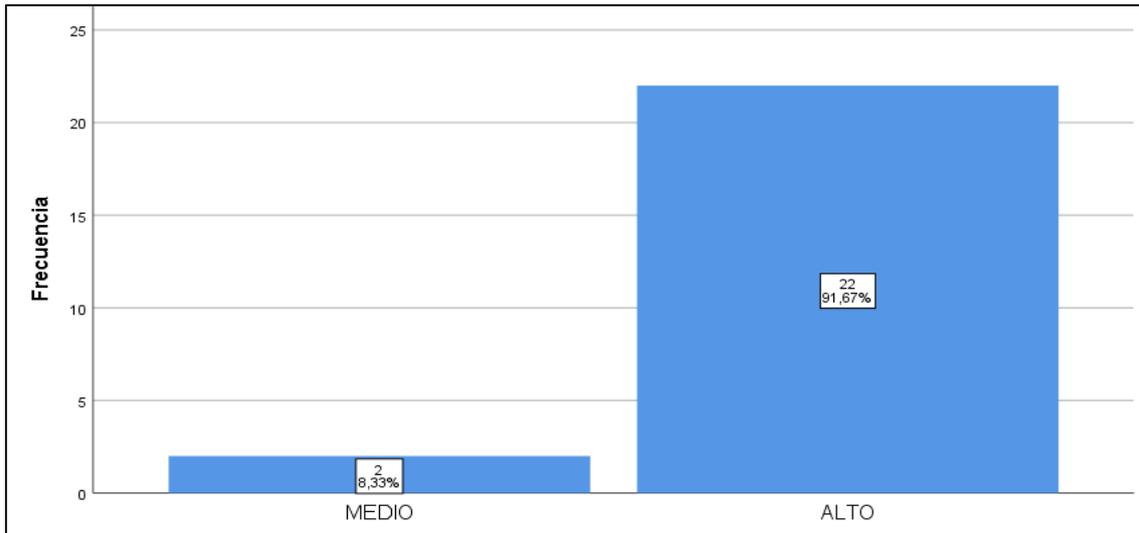
Interpretación:

Según la tabla 35 y la figura N° 35, se observa que del 87.5% de las personas encuestadas consideran Alto, mientras el 12.5% tiene la percepción que la autorrealización de la empresa es medio.

Tabla 3: Desempeño Laboral (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	2	8,3	8,3	8,3
Válido Alto	22	91,7	91,7	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020 Elaboración: propia.



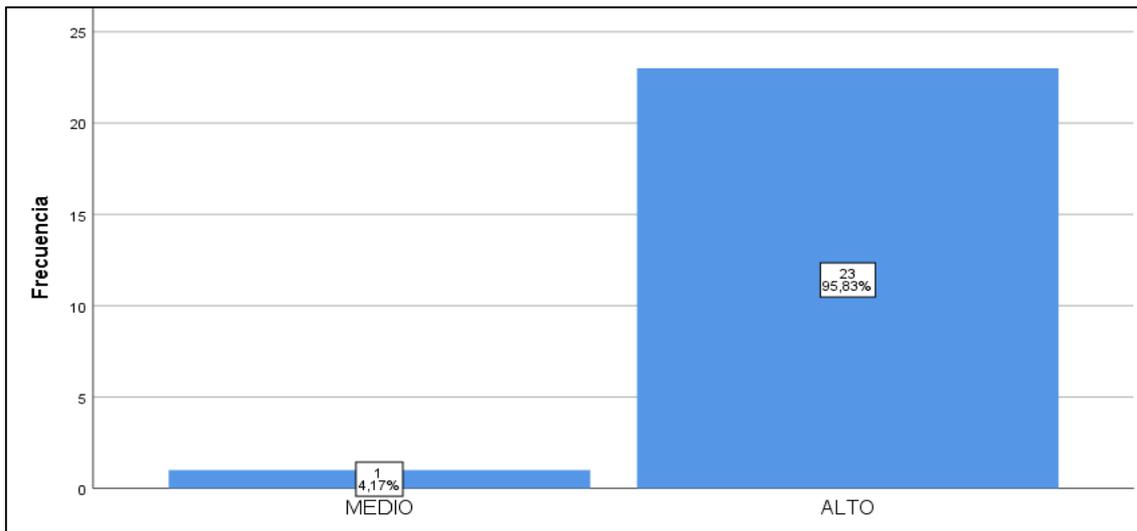
Interpretación:

Según la tabla 34 y la figura N° 34, se observa que del 91.7% de las personas encuestadas consideran Alto, mientras el 8.3% tiene la percepción que la Desempeño Laboral de la empresa es medio.

Tabla 4: Relaciones Laborales (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	1	4,2	4,2	4,2
Válido Alto	23	95,8	95,8	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: encuesta spss26, noviembre 2020. Elaboración: propia.



Interpretación:

Según la tabla 37 y la figura N° 37, se observa que del 95.8% de las personas encuestadas consideran Alto, mientras el 4.2% tiene la percepción que la Relaciones laborales de la empresa es medio.

4. DISCUSIÓN

Primero

Como el objetivo es determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa SEDALIB S.A. – Trujillo – 2020. A través de la recolección de información de campo, la aplicación de la prueba de correlación de Rho Spearman se observa que existe influencia entre ambas variables, porque el nivel de significancia es alto porque se encuentra un nivel = 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,692, es decir entre el clima organizacional y desempeño laboral. En tanto la influencia es calificada como positiva muy fuerte, permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la nula. De acuerdo al antecedentes, coinciden Castellon (2017), en la tesis “Clima laboral y su impacto en el desempeño

laboral del personal administrativo y docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN – Managua, 2016”, cuyo objetivo fue evaluar las dos variables de investigación utilizando una metodología bajo el modelo post-positivo, crítico realista, diseño no experimental – cualitativo, debido a que se observaron los fenómenos que ocurrieron alrededor del hecho tal y como estuvo. Fueron 88 empleados los conformantes de la muestra. La conclusión fue que entre medianamente favorable y desfavorable. El personal no se siente motivado y por ende tiene resultados no esperados.

Segundo

Se determinó la influencia de la autorrealización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020, como se ha evidenciado en los hallazgos encontrados, mediante la aplicación de la prueba de correlación de Rho Spearman se aprecia que existe influencia entre ambas variables, pues el nivel de significancia es alto porque se encuentra un nivel = 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,798, es decir entre autorrealización y el desempeño laboral. En tanto la correlación es calificada como positiva muy fuerte, permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna y rechazando la nula. Estos resultados son congruentes con el antecedente de Venutolo (2009), en la tesis “Evaluación del clima organizacional y la productividad en Pymes del transporte vertical en la ciudad Autónoma de Buenos Aires”, su objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en la capital argentina, para ello utilizó una investigación cuya metodología fue exploratoria, descriptiva y correlacional, utilizó en un diseño no experimental con aplicación de un enfoque mixto.

Tercero

En relación determinar la influencia del involucramiento laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020. Como se ha evidenciado en los hallazgos, por medio de la aplicación de la prueba de correlación de Rho Spearman se observa que existe una influencia entre ambas variables, pues el nivel de significancia es alto porque se encuentra un nivel = 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,726, es decir entre procesos para la mejora y la calidad de vida en el trabajo. En tanto la correlación es calificada como positiva muy fuerte, posibilitando de este modo aceptar la hipótesis alterna de investigación y rechazar la nula.

Los resultados concuerdan con Rivera (2016) donde concluyó respecto del clima organizacional calificó como favorable con una supremacía de los factores de inclusión laboral. Por lo tanto, se puede demostrar de acuerdo a lo investigado es importante tener claro la visión, misión y valores institucionales para el buen involucramiento laboral, muchos de los colaboradores en estos tiempos de pandemia, ellos siguen comprometido con la institución e incluso trabajan mas hora remota que en lo presencial. (véase la tabla N° 6,7,8 y 9).

Cuarto

Se determinó la influencia de las relaciones laborales en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Empresa Sedalib S.A. – Trujillo – 2020. Como se ha comprobado en los hallazgos, por medio de la aplicación de la prueba de correlación de Rho Spearman se observa que las variables están relacionadas, pues el nivel de significancia es alto porque se encuentra un nivel = 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,810, es decir entre relaciones laborales y desempeño Laboral. En tanto la correlación es calificada como positiva muy fuerte, permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna y rechazando la nula. Estos resultados coinciden con los antecedentes de Penachi (2019), en la tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en entidad estatal, (caso INDECI), 2016”, su objetivo fue especificar la relación entre dos variables de estudio, por lo cual desarrolló una investigación cuya metodología fue aplicada, exploratoria-cualitativa, posibilitó precisar las relaciones presentes entre variables. Fueron 400 los trabajadores tomados como muestra. La conclusión fue que existe relación directa entre las dos variables investigadas. Se infiere que al incrementarse la concepción del clima también se incrementará el desempeño laboral de los colaboradores institucionales.

5. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó la existencia de una influencia positiva muy fuerte de 0,692 entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral. Los resultados comprobados permiten concluir que en la empresa Sedalib S.A. – Trujillo, debe mejorar las posibilidades líneas de carrera, los jefes deben motivar a los colaboradores para que ellos se sientan comprometidos.

Segunda

Se determinó una influencia positiva muy fuerte de 0,746 entre la autorrealización en el desempeño Laboral. Estos hallazgos contrastados identifican la necesidad de pertenecer a una organización que le brinde oportunidades de autorrealización, es por ello, la empresa Sedalib debe brindar actividades en las que permita aprender y desarrollarse.

Tercera

Se determinó la existencia de una influencia positiva significativa de 0,726 entre involucramiento laboral en el desempeño Laboral. Estos Hallazgos contrastados permiten concluir que el personal debe tener claro el cumplimiento de sus actividades como también tener en claro la filosofía empresarial.

Cuarta

Se determinó la existencia de una influencia positiva considerable de 0,810 entre las relaciones laborales y el desempeño Laboral. Estos hallazgos contrastados demuestran que la empresa Sedalib S.A. Trujillo no tiene en cuenta lo importante que es una buena remuneración, no fomenta la buena comunicación entre colaboradores.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abanto, W. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Trujillo, Perú: Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo.
- Aguinaga, C. C. (s.f.). clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua.
- Amitai. (13 de marzo de 2019). La importancia de la integridad laboral en tu empresa [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.amitai.com/es/importancia-integridad-laboral/#:~:text=As%C3%AD%20mismo%20se%20puede%20definir,La%20honestidad.>
- Andina. (2018, 01 de mayo). Día del trabajo: el 74% de peruanos cambiaría de empleo para ser más feliz. <https://andina.pe/agencia/noticia-día-del-trabajo-74-peruanos-cambiaría-empleo-para-ser-mas-feliz-708538.aspx>
- Andrés, H. y Pascual, A. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental, *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 9(1), 159-163. <https://doi.org/10.22490/21456453.2186>

- Argudo, C. (12 de septiembre de 2017). ¿Qué es la competitividad empresarial? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/que-es-la-competitividad-empresarial.html>
- Barrientos-Felipa, P. (2019). El concepto de tiendas de conveniencia en Perú. *Equidad y Desarrollo*, (34), 157-179. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.8>
- Bitkowska, A. (2020). The relationship between Business Process Management and Knowledge Management - selected aspects from a study of companies in Poland. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 16(1), 169-193. <https://doi.org/10.7341/20201616>
- Benavente Garcia, M. (2017). Efectos del Clima Organizacional de los trabajadores de la UNSA. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
- Castellon, A. J. (s.f.). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores Adm. Universidad Autónoma de Nicaragua.
- Carvajal, G., Valls, V., Lemoine, F., y Alvívar, V. (2017). *Gestión por procesos*. Editorial Mar Abierto.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales* (3.a ed.). <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
- Chau, E. (2018, 30 de junio). ¿Cómo se explica el boom de las tiendas de conveniencia en el Perú? *Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-como-se-explica-boom-las-tiendas-conveniencia-el-peru-711491.aspx>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3.a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- CONCYTEC. (2019). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT. Recuperado de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Denise, S. D. (s.f.). *Evaluación del Clima Organizacional en la empresa Metálicas Eléctricas Macías y parra, Metalectri Cía. Ltda.* universidad central del Ecuador.

- ESAN. (2019). ¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados? Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/02/que-evaluar-en-el-desempeno-de-los-empleados/>
- Gil, F. (2019). Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes”. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/?ref=gesr>
- Guadalupe, S., Castillo, R., Fernández, M., Herrera, Morales, J. y Gavilanes, V. (2017). *Enfermería investigativa*. Recuperado de <https://fcs.uta.edu.ec/v3.2/investigacion/libros%20enfermeria/LIBRO%20ENFERMERIA%20INVESTIGATIVA.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). México: McGraw-Hill.
- Llorente, L. (08 de noviembre de 2017). La confianza en los equipos de trabajo [Mensaje en un blog]. Recuperado de http://www.rrhhdigital.com/secciones/coaching/127322/La-confianza-en-los-equipos-de-trabajo?target=_self#:~:text=%E2%80%9CLa%20confianza%20es%20la%20base,dedicaci%C3%B3n%20y%20los%20resultados%20mejoran.
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2017). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Mariani, S. (2019). Chile: 20% de trabajadores no recibe feedback sobre desempeño. *Concepción*. Recuperado de <https://www.diarioconcepcion.cl/economia-y-negocios/2019/04/05/chile-20-de-trabajadores-no-recibe-feedback-sobre-desempeno.html>
- Montes, F. (09 de marzo de 2016). Relaciones interpersonales en el trabajo [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- Penachi Valle, N. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral del personal en institución Pública*. Universidad Nacional de San Marcos.

- Pucuharanga Pariona, T. L., & Ricse Pucar, G. (2017). Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de ma MDSL. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ.
- Rendón, M., Villasis, M., y Miranda, M. (2016). Revista Alergia México, 63(4), 397-407. Recuperado de <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230/387>
- Rivera Rodenas, I. S. (2016). Influencias del Clims Organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial. Universidad Mayor de San Marcos, Lima.
- Sancler, V. (2018). Autorrealización [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.euston96.com/autorrealizacion/>
- Saldaña, G. (22 de mayo de 2020). Las diferencias entre bien tangible y bien intangible que debes conocer [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.mafius.com/finanzas/diferencias-entre-bien-tangible-y-bien-intangible/>
- Sánchez, H., Reyes C. & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Services, K. (2019). Tendencias del Entorno Laboral en México (TELM) 2019. Amedirh. Recuperado de <https://www.amedirh.com.mx/servicios/noticias/tendencias-del-entorno-laboral-en-mexico-telm-2019>
- Sladogna, M. (2017). Productividad- definiciones y perspectivas para la negociación colectiva. Recuperado de <http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>
- Suasnavas Diaz, M. D. (s.f.). Evaluación del Clima Organizacional en la empresa Metalicas Macías y Parra, Matalectri Cía Ltda. Universidad Central del Ecuador , Quito.
- Venutolo, E. M. (2009). Estudio del Clima Organizacional y la Productividad en Empresas Pequeñas y Medianas. Universidad Politecnica de Valencia, Valencia.