

**Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de
empresas del sector confecciones en Bucaramanga y su área metropolitana**

Yurley Paola Galvis Rojas

Trabajo para optar el título de Magíster en Administración MBA

Director

Sebastián García Méndez

Doctor en Ciencias de la Educación

Universidad Santo Tomas, Bucaramanga

División de Ciencias Económicas, administrativas y contables

Maestría en Administración

2023

Dedicatoria

Mi tesis la dedico principalmente a Dios por darme la sabiduría, el conocimiento y el tiempo necesario para poder sacar adelante este proceso, a mi esfuerzo, sacrificio físico, mental y presupuestal, a mi capacidad para atender varios procesos al tiempo en lo personales, profesionales, laborales y de estudio, a mi amado hijo Millert Yerrick Romero Galvis por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más, por brindarme esas noches de espera para despedirse con un fuerte abrazo, amoroso beso y sus tiernas palabras de decirme *“Eres la mejor mamá del mundo”*.

A mi familia por brindarme siempre su amor, comprensión, apoyo incondicional y por esas palabras de aliento para seguir adelante y no dejarme decaer.

Finalmente, a todas aquellas personas que durante estos dos años de preparación estuvieron a mi lado apoyándome y guiándome.

Agradecimientos

Primeramente, agradecerle a Dios por brindarme la sabiduría necesaria, sus bendiciones y haberme permitido culminar esta etapa tan anhelada en mi vida personal y profesional.

A mi director de proyecto, Sebastián García Méndez por su formación, dedicación y compromiso para llevar a cabo este proyecto.

A todos los docentes que hicieron parte de este proceso formativo.

A todos los compañeros de la Cohorte 58 del MBA que estuvieron en cada uno de los módulos de este proceso formativo aportando sus conocimientos.

Para todos ellos muchas gracias, éxitos y bendiciones en su vida.

Contenido

Introducción	12
1. Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de empresas del sector confecciones en Bucaramanga y su área metropolitana	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema	15
1.3 Sistematización del problema	16
1.4 Justificación.....	16
1.5 Objetivos	18
1.5.1 Objetivo general	18
1.5.2 Objetivos específicos.....	18
2. Marco referencial	18
2.1 Marco antecedentes	18
2.1.1 Antecedentes en el ámbito internacional	18
2.1.2 Antecedentes en el ámbito nacional	20
2.1.3 Antecedentes en el ámbito local	21
2.2 Marco conceptual	23
2.3 Marco teórico	24
2.3.1 Clima organizacional.....	24
2.3.2 Dimensiones de clima organizacional	25
2.4 Modelo de mediciones de clima organizacional	26
2.4.1 Satisfacción laboral	26
2.4.2 Modelo de mediciones de satisfacción laboral	28

3. Diseño metodológico	28
3.1 Hipótesis.....	28
3.2 Operacionalización de variables.....	29
3.3 Tipificación de la investigación	29
3.4 Diseño de la investigación	29
3.5 Metodología	30
3.6 Población y muestra	30
3.6.1 Caracterización de la población.....	30
3.6.2 Muestra	30
3.7 Fases del proyecto	31
4. Cumplimiento de objetivos específicos	34
4.1 cumplimiento del objetivo específico 1: diagnosticar el clima organizacional de los colaboradores en las empresas del sector confección Bucaramanga y su área metropolitana, .	35
4.2 cumplimiento del objetivo específico 2: identificar la satisfacción laboral de los colaboradores en las empresas del sector confección Bucaramanga y su área metropolitana, aplicando el cuestionario S20/30.....	48
4.3 cumplimiento del objetivo específico 3: determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de empresas del sector	58
5. Conclusiones.....	60
6. Recomendaciones	61
6.1 Limitaciones.....	62
Referencias.....	63

Lista de figuras

Figura 1. <i>Bienestar laboral en Colombia</i>	13
Figura 2. <i>Clima organizacional</i>	31
Figura 3. <i>Satisfacción laboral</i>	32
Figura 4. <i>Relación entre las dos variables</i>	33
Figura 5. <i>Representación gráfica por genero</i>	34
Figura 6. <i>Estado civil</i>	35
Figura 7. <i>Representación gráfica</i>	37
Figura 8. <i>Unidad de análisis por género</i>	37
Figura 9. <i>Unidad de análisis por estado civil</i>	38
Figura 10. <i>Divorciados</i>	40
Figura 11. <i>Unidad de análisis nivel educativo básico</i>	41
Figura 12. <i>Unidad de análisis nivel educativo medio</i>	42
Figura 13. <i>Unidad de análisis nivel educativo superior</i>	43
Figura 14. <i>Unidad de análisis ingresos mensuales</i>	44
Figura 15. <i>Unidad de análisis por rango de jóvenes</i>	45
Figura 16. <i>Unidad de análisis por antigüedad en la empresa</i>	46
Figura 17. <i>Calificación del sector</i>	49
Figura 18. <i>Unidad de análisis por género</i>	49
Figura 19. <i>Unidad de análisis por estado civil</i>	50
Figura 20. <i>Unidad de análisis por nivel educativo básico</i>	51
Figura 21. <i>Unidad de análisis nivel educativo medio</i>	52
Figura 22. <i>Unidad de análisis nivel educativo superior</i>	53

Figura 23. <i>Unidad de análisis ingresos mensuales.....</i>	54
Figura 24. <i>Unidad de análisis por rango de edad en etapa de jóvenes.....</i>	55
Figura 25. <i>Unidad de análisis por rango de edad en etapa de adultos.....</i>	56
Figura 26. <i>Unidad de análisis por antigüedad en la empresa.....</i>	57

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Definiciones de clima organizacional</i>	23
Tabla 2. <i>Definición de satisfacción laboral</i>	23
Tabla 3. <i>Instrumentos de medición de satisfacción laboral</i>	28
Tabla 4. <i>Operacionalización de variables</i>	29
Tabla 5. <i>Análisis cruzado de edad y antigüedad en la empresa.</i>	35
Tabla 7. <i>Prueba de normalidad</i>	59
Tabla 8. <i>Coeficientes de relación</i>	59

Resumen

El presente documento presenta la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de empresas del sector confecciones en Bucaramanga y su Área Metropolitana, a partir de la aplicación de instrumento IMCOC y el cuestionario S20/30. En este contexto, en primer lugar se analizó el clima organizacional, considerando los objetivos, la cooperación, el liderazgo, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales, la motivación y el control, seguidamente, se analizó la segunda variable, por medio de la satisfacción con la supervisión, la satisfacción con el ambiente físico, la satisfacción con las prestaciones, la satisfacción intrínseca, la satisfacción con la participación, y finalmente se determinó la relación entre las variables. Los resultados precisan que entre las dimensiones del clima laboral y la satisfacción laboral en el entorno objeto de estudio no existen correlaciones significativas, razón por la cual se puede afirmar que las empresas del sector confecciones deberán analizar otras variables para propender altos niveles de satisfacción laboral, no obstante, se identifican correlaciones significativas entre las variables, tales como: Liderazgo – Motivación (0,779) y Liderazgo – Control (0,820), Supervisión Prestaciones (0,756) y Supervisión - Intrínseco (0,743), las cuales deberán gestionarse integralmente en pro de la dinámica empresarial

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción laboral, relación entre dos variables.

Abstract

This paper presents the relationship between organizational climate and job satisfaction in employees of companies in the apparel sector in Bucaramanga and its Metropolitan Area, based on the application of the IMCOC instrument and the S20/30 questionnaire. In this context, first the organizational climate was analyzed, considering the objectives, cooperation, leadership, decision making, interpersonal relationships, motivation and control, then the second variable was analyzed by means of satisfaction with supervision, satisfaction with the physical environment, satisfaction with benefits, intrinsic satisfaction, satisfaction with participation, and finally the relationship between the variables was determined. The results show that there are no significant correlations between the dimensions of work climate and job satisfaction in the environment under study, which is why it can be stated that companies in the apparel sector should analyze other variables to promote high levels of job satisfaction, however, significant correlations are identified between the variables such as: Leadership - Motivation (0.779) and Leadership - Control (0.820), Supervision - Benefits (0.756) and Supervision - Intrinsic (0.743), which should be managed integrally in favor of business dynamics

Keywords: organizational climate, job satisfaction, relationship between two variables.

Glosario

Clima organizacional: propiedades del entorno de trabajo que pueden ser medidas, dado que son percibidas directa o indirectamente por el colaborador.

IMCOC: instrumento para medir el clima en las organizaciones colombianas.

Relación: correspondencia o conexión que hay entre dos o más variables, por medio de un estudio estadístico

Satisfacción laboral: valoración favorable o desfavorable del colaborador frente al trabajo que desempeña en un determinado momento.

S20/30: cuestionario para medir la satisfacción laboral en cinco factores.

Sector de la confección: fabricación de ropa y otros productos textiles a partir de telas, hilos y accesorios.

Introducción

En el contexto actual, es importante para las empresas mantener un entorno laboral positivo, tanto en el ámbito público como en el privado, lo cual señala la relevancia del colaborador en los diferentes sectores socioeconómicos. La gestión del talento humano, específicamente mantener un ambiente laboral favorable y asegurar la satisfacción de los trabajadores se vuelve crucial, ya que esto influye en la productividad de los colaboradores y se posiciona como un elemento fundamental para el logro exitoso de las metas empresariales.

Este sector en Bucaramanga y su área metropolitana, representa una importante fuente de empleo y desarrollo económico para la región, y las empresas que lo conforman compiten en un entorno global cada vez más exigente, por lo tanto, es clave que las empresas mantengan un buen clima laboral y por ende una satisfacción laboral en sus colaboradores.

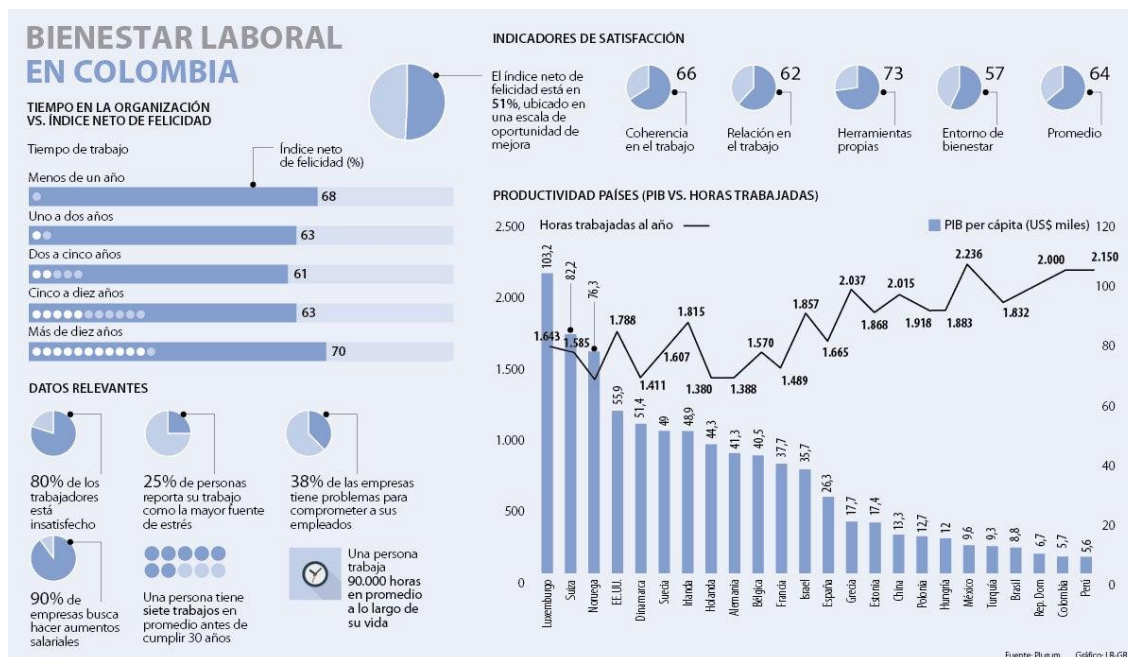
En este contexto y realizado el proceso de investigación donde se evidencio en el sector confecciones un clima organizacional favorable y una satisfacción laboral satisfecha, sin embargo, no al 100% de la satisfacción, motivo por el cual, es importante que las empresas de este sector de Bucaramanga y su área metropolitana se preocupen por crear un clima organizacional positivo y promover la satisfacción laboral de sus colaboradores. Esto les permitirá mejorar su desempeño, aumentar su productividad y retener a sus mejores talentos.

1. Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de empresas del sector confecciones en Bucaramanga y su área metropolitana

1.1 Planteamiento del problema

El clima organizacional y la satisfacción laboral son uno de los factores principales en las organizaciones que requieren seguimiento y acciones, es por ello que estudios realizados y publicados por LR la Republica (2019), indican que ocho de cada diez personas en Colombia están insatisfechos en su empleo, motivo por el cual, cuando los colaboradores se encuentran inconformes en su trabajo, realizan sus labores de manera inadecuada y por lo tanto se ve afectado el ambiente laboral y la productividad de la empresa disminuye.

Figura 1. Bienestar laboral en Colombia



Tomado de La República (2019)

Debido a lo mencionado, uno de los aspectos relevantes se centra en el talento humano de

una empresa. En la actualidad, las empresas no solo se centran en evaluar el desempeño o la eficiencia de sus empleados, sino que también muestran interés en comprender el estado emocional de su personal, su bienestar general, sus percepciones, nivel de satisfacción, conexión con la empresa, compromiso y otros aspectos, en otros términos, los estudios en el entorno mencionado analizan a nivel macro el trabajador, es por esto, que el clima laboral es una variable clave. En este sentido, Cordero et al. (2011) citando a Rensis (s.f.) detallan que es una percepción de los sujetos sobre la empresa y los componentes que la conforman.

Por otra parte, Andresen et al., (2007) señala que la satisfacción laboral es un estado asociado a la experiencia misma del trabajo y Chiavenato 1986 (Cómo se citó en Morillo, 2002 p. 48) le da un calificado de actitud en el trabajo, así mismo, Mason y Griffin (2002) indican que la satisfacción tiene un componente individual y uno grupal (Gamboa, 2010 parr, 18).

El sector textil y de confecciones en Santander ha sido una fuente significativa de empleo, especialmente para mujeres jefas de hogar, generando aproximadamente el 7% de los puestos de trabajo en Bucaramanga y su área metropolitana, lo que implica alrededor de 94 mil personas empleadas (Rodríguez, 2019). Sin embargo, se evidenció una pérdida considerable de empleos en 2018, con más de 51,000 empleos perdidos de 3,500 empresas locales, reduciendo las unidades productivas a alrededor de 8,000. El contrabando textil ha sido un desafío persistente, lo que ha llevado al sector a plantear un plan de choque al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MinCIT) para abordar este problema y otras dificultades (Rodríguez, 2019).

La pandemia del COVID-19 afectó significativamente a este sector, llevando a las empresas a reestructurar su personal y generando tensión, preocupación e incertidumbre entre los colaboradores. Esto ha contribuido al deterioro del clima laboral y a una disminución en los niveles de satisfacción laboral. A pesar de esto, para el primer trimestre de 2021, el sector textil y de

confecciones representó el 9% del PIB manufacturero.

Durante la pandemia, la producción local de confecciones en Bucaramanga y su área metropolitana aumentó en un 70%, principalmente debido a la reducción en las importaciones de prendas de vestir y calzado de origen asiático, lo que resultó en una mayor demanda local. Sin embargo, se enfrentaron a desafíos relacionados con el aumento en los costos de insumos hasta en un 45% y la escasez de materia prima como el hilo, ya que Colombia solo produce el 4% de la demanda nacional, importando el 96% restante, principalmente de la India (Vanguardia, 2021).

La Cámara Colombiana de la Confección y la Cámara de Comercio de Bucaramanga han propuesto proyectos para mitigar estos factores negativos y mejorar la satisfacción y el clima laboral, buscando así incrementar la competitividad y la productividad en el sector. Sin embargo, las condiciones actuales, como el incremento en los aranceles a las confecciones importadas, la volatilidad de la divisa local y la inflación, plantean nuevos desafíos y oportunidades para el sector en 2023 (González, 2023).

Esta investigación se propone realizar un análisis de las variables de clima organizacional y satisfacción laboral en las empresas del sector de confecciones en Bucaramanga y su área metropolitana. El objetivo es identificar deficiencias y fortalezas a través de diversos instrumentos que aborden múltiples dimensiones, para desarrollar un plan de mejora que beneficie al sector.

1.2 Formulación del problema

Partiendo de lo anterior, esta investigación se interesó en demostrar dos factores de las empresas de confección en Bucaramanga y su Área Metropolitana a partir del siguiente interrogante:

¿De qué manera se comporta la relación entre el clima organización y la satisfacción laboral

de los colaboradores de empresas del sector confecciones en Bucaramanga y su Área Metropolitana?

1.3 Sistematización del problema

Los cuestionamientos que permiten lograr la información necesaria para responder la pregunta general de la investigación son:

¿De qué manera se comporta el clima organizacional de los colaboradores en las empresas del sector confección Bucaramanga y su Área Metropolitana?

¿Cuál es la satisfacción laboral de los colaboradores en las empresas del sector confección Bucaramanga y su Área Metropolitana?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de empresas del sector confecciones en Bucaramanga y su Área Metropolitana?

1.4 Justificación

El sector manufacturero ha sido un pilar fundamental para el desarrollo económico de Santander, en particular en la industria textil y de confecciones, aportando significativamente al Producto Interno Bruto (PIB) del departamento. Esta región se ha destacado por la calidad de sus prendas, especialmente en diseño infantil, siendo un líder no solo en Colombia, sino también en América Latina (La República, 2019).

Además, la industria textil y de confecciones ha desempeñado un rol crucial en la generación de empleo en Bucaramanga y su área metropolitana, con alrededor de 94,000 puestos de trabajo, lo que representa un 7% de la ocupación y se considera una fuente importante de empleo, especialmente para mujeres jefas de familia. A pesar de estos datos alentadores, el último

año ha sido desafiante, con la pérdida de 51,000 empleos en más de 3,000 empresas locales, lo que significa que solo queda el 50% de las 16,000 unidades productivas, y se prevé que esta cifra siga en aumento (Rodríguez, 2019).

En este contexto, la estabilidad de los colaboradores se convierte en un factor fundamental para el éxito y desarrollo sostenible de las empresas. Por ello, la medición del clima organizacional se vuelve esencial tanto en entidades públicas como privadas, sin importar su tamaño o sector de actividad. Realizar un seguimiento constante y utilizar herramientas adecuadas para recopilar información sobre el clima organizacional permite a las organizaciones generar estrategias orientadas al crecimiento y dinámica del negocio. Además, identificar las posibles brechas en el clima laboral y comprender su impacto en la gestión empresarial puede mejorar la competitividad de las empresas en el mercado.

Por consiguiente, al realizar un análisis exhausto de las variables de clima organizacional y satisfacción laboral en el sector confecciones, permite a las empresas mejorar el grado de satisfacción laboral de los colaboradores y por ende aumenta el buen clima laboral, permitiendo así el incremento en la productividad, disminución de enfermedades, mayor empatía, cooperación, trabajo en equipo, respeto entre otros factores que influyen de cierto modo, no obstante, si no se realiza estos estudios y se hacen seguimientos a las variables anteriormente mencionadas, las empresas pueden ir en declive porque a menor satisfacción laboral mayor es el nivel de insatisfacción del clima organizacional, lo que desierta manera la empresa se empieza a ver afectada.

Finalmente, con la presente investigación se pretender realizar un diagnóstico y posteriormente un análisis del clima organización y la satisfacción laboral de los colaboradores en las empresas del sector confección de Bucaramanga y su Área Metropolitana a través de las

diferentes herramientas que existen como IMCOC y S20/23.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de empresas del sector confecciones en Bucaramanga y su Área Metropolitana.

1.5.2 Objetivos específicos

Diagnosticar el clima organizacional de los colaboradores en las empresas del sector confección Bucaramanga y su Área Metropolitana.

Identificar la satisfacción laboral de los colaboradores en las empresas del sector confección Bucaramanga y su Área Metropolitana.

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de empresas del sector confecciones en Bucaramanga y su Área Metropolitana.

2. Marco referencial

2.1 Marco antecedentes

2.1.1 Antecedentes en el ámbito internacional

En un análisis realizado por María Isabel Vallejos Patiño en 2017 en Perú, se exploró la interacción entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Microred de Salud San

Martin de Porres. A través de un estudio con enfoque hipotético-deductivo y un diseño no experimental de nivel, se empleó una encuesta como herramienta principal para recopilar datos. Los resultados obtenidos respaldaron la existencia de una correlación significativa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución analizada (Vallejos, 2017).

En un estudio de 2017 llevado a cabo por Pamela Montoya Cáceres y colaboradores en Chile, se investigó la conexión entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en una universidad estatal en la comuna de Chillán. Mediante el uso del Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 como herramienta de evaluación, se identificó que empleados con mayor antigüedad en la institución, horarios laborales reducidos y contratos permanentes mostraron mayor satisfacción laboral y percibieron un clima organizacional más favorable (Montoya., 2017).

Además, Alex Javier Zans Castellón realizó un estudio en Nicaragua en 2017, con el objetivo de examinar el clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos y docentes en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua durante el período 2016. A través de una encuesta no estructurada, se evidenció un desempeño laboral considerado bajo, una toma de decisiones mayormente individual y una percepción del clima organizacional entre medianamente favorable y desfavorable (Zans, 2017).

Por otro lado, Félix Severo Serafín Guerrero, en una tesis de maestría realizada en Perú en 2017 titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda", buscó establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral mediante una encuesta. Los resultados indicaron que el nivel predominante de satisfacción laboral en la muestra fue "Regular". A través del Coeficiente de Correlación de Spearman entre las variables Clima organizacional y satisfacción laboral, se evidenció una relación alta y estadísticamente significativa (Serafín, 2017).

Finalmente, en una tesis de maestría realizada en Ecuador en 2018 por Ximena Guevara P, titulada "Clima organizacional, nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa", se abordó la percepción del clima organizacional y su impacto en la satisfacción del personal. Se identificaron deficiencias en la gestión de conflictos y la ausencia de políticas de reconocimiento e incentivos. Se sugirieron estrategias para mejorar el clima organizacional y así impactar positivamente en la percepción del personal (Guevara, 2018).

2.1.2 Antecedentes en el ámbito nacional

Clema Isabel Pujimuy Burbano realizó una investigación en 2017 acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral en la Alcaldía Municipal de Sibundoy. Los resultados mostraron que la mayoría de los servidores públicos se sentían satisfechos con el clima laboral en la entidad, no obstante, se recomendó implementar un plan de mejora para aumentar el rendimiento, la satisfacción y la productividad tanto de los servidores públicos como de la institución (Pujimuy, 2017).

En 2018, Beltrán y Téllez llevaron a cabo un estudio sobre el clima organizacional en empresas ganaderas tecnificadas de la provincia del Tundama, Colombia. Sus hallazgos revelaron una asociación significativa entre las variables analizadas, formulando estrategias para mejorar el ambiente laboral en estas empresas, con el objetivo de optimizar el rendimiento y la calidad del trabajo (Beltrán & Téllez, 2018).

La investigación realizada por Niny Janneth Wilches Rubio en 2018 se enfocó en la empresa minera Texas Colombia. Los resultados indicaron una percepción general positiva del clima organizacional, resaltando aspectos como un ambiente laboral propicio, un fuerte sentido de compañerismo y un entorno de trabajo respetuoso, sin embargo, se identificaron áreas de

oportunidad para fortalecer y mantener este ambiente positivo (Wilches, 2018).

En 2019, Yudy Jeanne Zambrano Camacho investigó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas en Bogotá. Los resultados mostraron una percepción positiva en varios aspectos, como la orientación organizacional, el liderazgo y el ambiente físico, dichos factores contribuyeron a un ambiente laboral motivador y satisfactorio para los empleados (Zambrano, 2019).

Xiomara Lizeth Tapias Olarte llevó a cabo un estudio en 2019 sobre la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos en el Municipio del Socorro. Sus hallazgos resaltaron la estrecha relación entre un clima laboral favorable y una mayor satisfacción en los empleados, en tal sentido, se destacó que a medida que el clima laboral se acerca a la excelencia, la satisfacción laboral de los trabajadores tiende a ser más alta (Tapias, 2019).

2.1.3 Antecedentes en el ámbito local

Claudia Marcela Murillo Salguero realizó una tesis en 2019 titulada "Diseño de propuesta de intervención para la mejora del clima organizacional en el SENA Regional Santander", a través de una encuesta, identificó seis dimensiones clave para tomar acciones de mejora en el SENA Regional Santander, tales como beneficios y bienestar, recompensa, estructura y procesos, resistencia al cambio, oportunidades de desarrollo y resolución de conflictos. Basándose en las dimensiones que necesitaban mejoras (puntuadas entre 51% y 80%), se construyó una propuesta de mejora para fortalecer el clima organizacional en la entidad (Murillo, 2019).

En 2019, Ingrid Johanna Contreras Ochoa, Lady Xiomara Henao Torres y Rosa Cecilia Vergara Salcedo llevaron a cabo una investigación sobre el clima laboral en el servicio de

urgencias de una Institución Prestadora de Servicios de Salud en Santander. A través de una encuesta, encontraron un clima laboral general calificado como regular. Identificaron áreas de mejora, siendo las dimensiones de condiciones laborales y supervisión con evaluaciones globales las más bajas. Concluyeron que mejoras en estas áreas podrían aumentar la satisfacción y el cumplimiento de expectativas en el entorno laboral (Contreras, 2019).

Sebastián García Méndez, Yurley Paola Galvis Rojas y Jhonatan Andrés Ortiz-Olago realizaron un estudio en 2020 sobre la relación entre el clima organizacional y el riesgo psicosocial intralaboral en una empresa de transporte en Bucaramanga. Los resultados mostraron un clima organizacional favorable, pero se identificaron factores de riesgo psicosocial intralaboral con un nivel alto o muy alto de riesgo. Se propuso un plan de mejora enfocado en factores específicos como características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, claridad del rol, capacitaciones, participación, manejo del cambio y reconocimiento para mejorar la gestión del personal (García, 2020).

Por otra parte, Yurani Mendoza-Flórez, Paula Andrea Villamizar-Correa, Sebastián García-Méndez y Juan Camilo Gutiérrez llevaron a cabo un estudio en 2020 sobre la relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector de confecciones en Piedecuesta. El estudio reveló una alta relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y cultura jerarquizada. Sugirieron fomentar buenas relaciones y eliminar brechas entre trabajadores y empleadores para mejorar las relaciones laborales (Mendoza-Flórez et al., 2020).

En 2021, Laura Cristina Marín-Guarín, Yolibet Cecilia Fontalvo Ballestas y Sebastián García-Méndez investigaron la satisfacción laboral en establecimientos gastronómicos de Bucaramanga. A través de una encuesta, identificaron que la mayor satisfacción laboral se encontraba en la dimensión de "condiciones físicas del trabajo", relacionada con la limpieza,

iluminación y otros aspectos del entorno laboral. Concluyeron que la satisfacción laboral influye directamente en la productividad y la competitividad, destacando la importancia de ofrecer condiciones laborales óptimas para mejorar la satisfacción del talento humano en las organizaciones (Marín-Guarín et al., 2021).

Finalmente, el análisis de los antecedentes Internacionales, Nacionales y Locales de las variables objeto de estudio “clima organizacional” y “satisfacción laboral” se puede evidenciar que una organización con mayor nivel de satisfacción laboral aumenta la posibilidad de tener un excelente clima organizacional, estudios que pueden ser ejecutados a través de la aplicación de diferentes encuestas que serán la base principal de esta investigación.

2.2 Marco conceptual

El marco conceptual se expone en las siguientes tablas, considerando las variables del estudio.

Tabla 1. *Definiciones de clima organizacional*

Clima Organizacional	
Autor (Año)	Definición
Argyris (1957)	Énfasis en la confianza, la franqueza y la tranquilidad en la organización.
Litwin y Stringer (1968)	Propiedad del entorno de trabajo medibles, las cuales influyen en el comportamiento y la motivación del trabajador.
Rensis Likert (1968)	Comportamiento administrativo y condiciones organizacionales percibidas por el trabajador.
Brunet (1987)	Valores, actitudes u opiniones del trabajador sobre las variables laborales.
Méndez (2006)	Ambiente particular de la organización percibido por el trabajador en la interacción social y estructura organizacional.

Adaptado de Loaiza et al (2019)

Tabla 2. *Definición de satisfacción laboral*

Satisfacción Laboral	
Autor (Año)	Definición

Satisfacción Laboral	
Robbins & Judge (1988)	Actitud del trabajador hacia su puesto de trabajo.
Sikula, 1992 como se cita en morillo (2006)	Afectación del trabajador producto de la interacción con la empresa y la labor.
Blum y Nayles, 1995 como se cita en morillo (2006)	Actitudes de un empleado hacia el trabajo y factores referidos al mismo y la vida en términos generales.
Morillo (2006)	Perspectiva del trabajador, contemplando las expectativas, las recompensas, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.
Andresen et al, 2007 como se cita en González et al. (2011)	Estado emocional generado por el trabajo y factores del individuo.

2.3 Marco teórico

2.3.1 *Clima organizacional*

En este capítulo se analiza a través de la documentación teórica las categorías que permiten identificar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa, contemplando el objeto de estudio.

El concepto de "clima laboral" se originó en la Teoría de Campo propuesta por Kurt Lewin a finales de los años 30. Esta teoría se centra en el papel que desempeñan los individuos al relacionarse con su entorno, donde cada persona evalúa y juzga su realidad y comportamiento en función del ambiente en el que se encuentra (Brunet, 1999, p. 24).

Lewin 1988 como se cita en (Venutolo, 2009) denominó esta percepción como "Atmósfera" o "Clima Psicológico", considerándola una realidad empírica demostrable en una organización, equiparable a cualquier hecho físico.

Lewin, al experimentar con la creación de climas para grupos, evidenció que las diferencias conductuales entre ellos se debían más a las distintas atmósferas o climas del grupo que a las características coincidentes entre ellos.

Estas dimensiones del clima laboral son factores determinantes del comportamiento que surgen de la interacción social y reflejan la cultura, tradiciones y métodos de acción propios de la

organización. Según Guillén (2013), estas dimensiones ofrecen la oportunidad de analizar cómo interactúan las organizaciones en su interior y cómo se desarrollan en dicho entorno.

2.3.2 Dimensiones de clima organizacional

El clima organizacional se compone de cuatro dimensiones fundamentales: motivación, liderazgo, reciprocidad y participación. Cada una de estas dimensiones se desglosa en cuatro subvariables o categorías específicas:

Motivación: Se refiere al conjunto de reacciones y actitudes naturales presentes en las personas en su entorno laboral. Estas se ven reflejadas en la realización personal, el reconocimiento aportado, la responsabilidad y la adaptación a las condiciones de trabajo.

Liderazgo: Implica la influencia que un individuo ejerce sobre otros para alcanzar objetivos específicos. Aquí se abarcan aspectos como la dirección, el estímulo a la excelencia, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.

Reciprocidad: Se centra en el comportamiento recíproco en el entorno laboral y abarca la aplicación en el trabajo, el cuidado de los bienes de la institución, la retribución y la equidad.

Participación: Engloba el compromiso con la productividad, la compatibilidad de intereses, el intercambio de información y la participación en el cambio.

Estas dimensiones y categorías permiten obtener una visión comprensiva y precisa de las percepciones y sentimientos que los directivos o empleados tienen en relación con ciertas estructuras y condiciones organizativas. El comportamiento de los subordinados está influenciado tanto por el comportamiento administrativo como por las condiciones percibidas dentro de la organización. Si alguno de estos aspectos falla o es deficiente, puede impactar significativamente en las percepciones, expectativas y valores de los empleados (Castro, 2014).

El clima organizacional y la satisfacción laboral son conceptos distintos pero interrelacionados. El primero se refiere a atributos institucionales, mientras que la satisfacción laboral se enfoca en las actitudes y percepciones individuales hacia el trabajo (Manosalvas et al., 2015).

Tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral condicionan el comportamiento de las personas en las organizaciones, contribuyendo a factores como el arraigo y la permanencia (Chiang et al., 2007).

En síntesis, el clima organizacional es un conjunto de atributos percibidos acerca de una organización y sus subsistemas, influenciados por la interacción entre la organización, sus miembros y su entorno. Por otro lado, la satisfacción laboral se refiere al conjunto de actitudes de un individuo hacia su situación de trabajo, que puede ser global o referirse a aspectos específicos del mismo (Manosalvas et al., 2015).

2.4 Modelo de mediciones de clima organizacional

Existen diferentes modelos de medición planteados por algunos autores, los cuales se enmarcan en lo postulado por, Rensis Likert (1903-1981), Brunet (1987) citado por Gándara & Dimitri (2014), Litwin y Stringer (2006) citados por Gándara & Dimitri (2014), Méndez (2006) citado por Gándara & Dimitri, Pritchard y Karasick citados por Méndez (2006) y Gándara & Dimitri (2014).

2.4.1 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un tema crucial en las organizaciones, abarcando una serie de emociones positivas o negativas que un empleado experimenta con respecto a su trabajo. Según

Rosero y Ramírez (citado por Montoya, 2017), se trata de un estado emocional positivo o placentero basado en la percepción subjetiva de las experiencias laborales. Según Montoya, et al. (2017), la satisfacción laboral puede predecir conductas como el absentismo, cambios de puestos u organización, y está influenciada por varios factores, como las condiciones físicas del entorno, la remuneración, la estabilidad laboral y el clima organizacional.

Existen diversas definiciones de satisfacción laboral según diferentes disciplinas. En un enfoque genérico, se entiende como un estado emocional generado por la percepción subjetiva del trabajador sobre sus experiencias laborales, siendo descrito también como "el nivel de bienestar que experimenta el trabajador debido a su trabajo". Además, se considera como un reflejo de la utilidad que el trabajo brinda al trabajador, satisfaciendo sus necesidades o expectativas y contribuyendo a su calidad de vida. Así, sus determinantes son tanto objetivos como subjetivos (Ferrada, 2017).

En relación con el concepto de satisfacción laboral, hay dos perspectivas: una que la concibe como un estado emocional o una respuesta afectiva frente al trabajo, y otra que la ve como una comparación entre expectativas, demandas y beneficios ofrecidos por el puesto. Autores como Locke como se cita en (Gómez et al., 2014) la definen como "un estado emocional positivo derivado de la valoración del individuo sobre el resultado de su trabajo", mientras que otros, como Bravo et al. como se citan en (Gómez et al., 2014), la ven como una actitud desarrollada por la persona hacia su situación laboral.

Es esencial destacar que la satisfacción laboral puede ser un sentimiento de bienestar global en relación con todos los aspectos del trabajo, denominado "satisfacción laboral general". Alternativamente, este sentimiento puede estar dirigido a aspectos o dimensiones específicas del trabajo, lo que se conoce como "satisfacción laboral por dimensiones". Esto implica un modelo

compensatorio, donde un alto nivel de satisfacción en una dimensión laboral puede compensar deficiencias en otras áreas laborales, lo que significa que algunas dimensiones pueden compensar y condicionar otras (Gómez et al., 2014).

2.4.2 Modelo de mediciones de satisfacción laboral

Los principales modelos de mediciones de satisfacción laboral se presentan en la siguiente Tabla.

Tabla 3. *Instrumentos de medición de satisfacción laboral*

Autor	Objetivo
Meliá y Peiró (1989)	S20/23: Evaluar la satisfacción laboral teniendo en cuenta las restricciones motivacionales y temporales de los sujetos
Herzberg como se cita en (Castro, 2014)	Factores de motivación intrínsecos, y extrínsecos

En mención a lo anterior, existen diferentes conceptos de clima organizacional y satisfacción laboral que pueden ser medidos a través de diferentes instrumentos, con el fin de analizar algunas dimensiones que pueden determinar el estado de satisfacción o insatisfacción que presenta los colaboradores de una determinada organización, por esta razón, es muy importante tener claro el rol que juega cada colaborador dentro de una organización, primero a través de la satisfacción laboral que se percibe por el estado de emocional subjetivo a sus experiencias laborales y segundo el ambiente laboral que vive dentro de la organización.

3. Diseño metodológico

3.1 Hipótesis

Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de

empresas del sector confecciones en Bucaramanga y su Área Metropolitana.

3.2 Operacionalización de variables

A continuación, se detallan los instrumentos a utilizar y su aplicabilidad frente a las variables objeto de análisis.

Tabla 4. *Operacionalización de variables*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones Operacionales
Clima organizacional	Ambiente de la empresa generado y percibido por el trabajador, considerando el proceso de interacción social y la estructura organizacional (Méndez, 2006).	IMCOC	✓ Objetivos ✓ Cooperación ✓ Liderazgo ✓ Toma de decisiones ✓ Relaciones internacionales ✓ Motivación ✓ Control
Satisfacción Laboral	Estado emocional generado por las experiencias laborales del sujeto (Locke, 1976 como se cita en Salgado et al., 1996)	S20/23	✓ Satisfacción con la supervisión. ✓ Satisfacción con el ambiente físico ✓ Satisfacción con las prestaciones recibidas ✓ Satisfacción intrínseca del trabajo. ✓ Satisfacción con la participación

3.3 Tipificación de la investigación

Este proyecto se basó en una investigación de tipo cuantitativo, Así mismo, hace referencia a un estudio correlacional que implica la sistematización de las relaciones entre las variables de una muestra específica para ser analizadas estadísticamente.

3.4 Diseño de la investigación

El diseño que se utilizó es de tipo no experimental y transversal, teniendo en cuenta que no

se realiza una manipulación en los datos y que solo se toman los datos en un momento.

3.5 Metodología

Para el adecuado desarrollo de este proyecto y cumplir con los objetivos de la investigación, se relacionan los dos instrumentos para medir el clima organizacional y satisfacción laboral, el primero denominado IMCOC y el segundo S20/23, los cuales tienen buenas características a nivel de fiabilidad estadística.

3.6 Población y muestra

3.6.1 Caracterización de la población

En Colombia existen alrededor de 450 fabricantes de textiles y 10.000 de confecciones en su mayoría son pequeñas fábricas, destacándose Bucaramanga en una de las cinco ciudades con mayor participación. Por esta razón, según información de compite360, en Santander existen 104 empresas registradas de manera formal en el sector confección, entre ellas 70 corresponden a Bucaramanga y su Área Metropolitana (Compite 360, 2021).

Por lo anterior, y con el objetivo de abordar el 72% de las empresas registradas en el sector confecciones, la población objeto de estudio será de 50 empresas, en cada una se tomará una muestra de 3 colaboradores, para un total de la muestra de 150 trabajadores.

3.6.2 Muestra

El presente proyecto se desarrolló en empresas del sector confecciones de Bucaramanga y su Área Metropolitana, teniendo en cuenta el análisis bajo el enfoque de estudio de caso. Por tal

motivo, para la muestra de la variable clima organizacional y satisfacción laboral, se realizará por medio de un criterio no probabilístico a conveniencia. Teniendo en cuenta la facilidad para acceder a este grupo de personas y la disposición presupuestal de las mismas, se tomará como muestra 50 empresas cada una con 3 colaboradores, para un total de la muestra de 150 trabajadores.

3.7 Fases del proyecto

Figura 2. *Clima organizacional*



La primera fase del proyecto tuvo como finalidad describir el clima organizacional percibido diagnosticar el clima organizacional de los colaboradores en las empresas del sector

confección Bucaramanga y su Área Metropolitana, a partir de la aplicación de la encuesta IMCOC, la cual evalúa las dimensiones de; objetivo, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control.

Por otra parte, el análisis de los resultados se realizó teniendo en cuenta los diferentes niveles de clima organizacional presentes en la encuesta mencionada.

Fase II- Satisfacción laboral

Figura 3. *Satisfacción laboral*



La segunda fase se desarrolló con el propósito de identificar la satisfacción laboral de los colaboradores en las empresas del sector confección Bucaramanga y su Área Metropolitana, por

medio de la aplicación del cuestionario S20/30 el cual evalúa los siguientes factores; satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones, satisfacción intrínseca, satisfacción con la participación.

Por otra parte, el análisis de los resultados se realizó teniendo en cuenta los diferentes factores de satisfacción laboral presentes en el cuestionario en mención.

Fase III- relación entre las dos variables

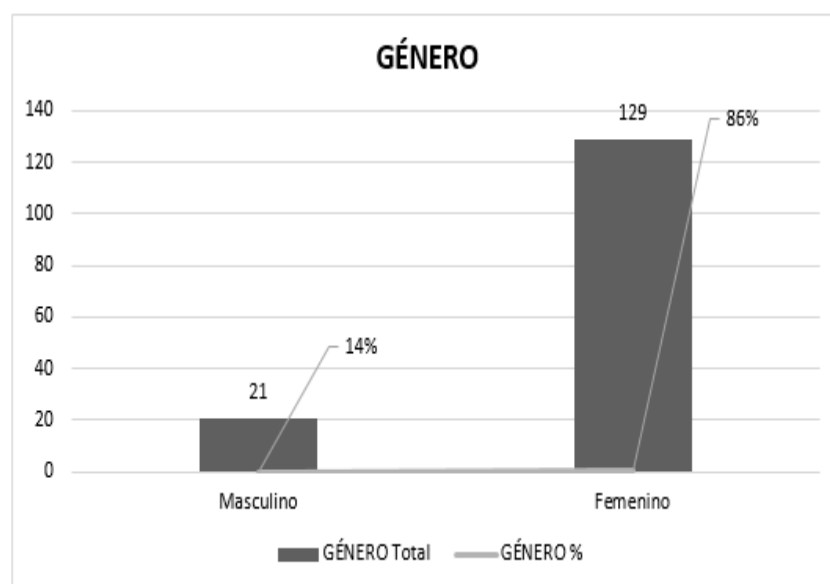
Figura 4. *Relación entre las dos variables*



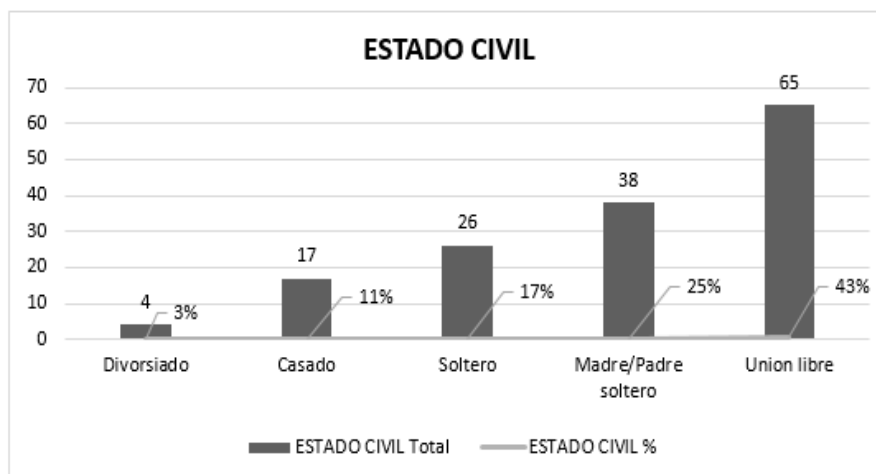
La tercera y última fase del proyecto se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de empresas del sector confecciones en Bucaramanga y su Área Metropolitana, por consiguiente, se procede a codificar las siguientes categorías de los instrumentos de información.

4. Cumplimiento de objetivos específicos

Figura 5. Representación gráfica por genero



Se identifica que los colaboradores en gran medida su género es femenino con un 86% y en menor medida con el género masculino en un 14%, lo que significa una brecha altamente significativa, razón por la cual, se podría inferir que el sector confecciones es altamente operativo por las mujeres, según un estudio realizado por la revista semana este sector ocupa al 71,8% de mujeres en las actividades de confección de prendas para vestir (Revista semana, 2022).

Figura 6. *Estado civil*

En esta figura se identificó que el 54% de los colaboradores su estado civil es casados y en unión libre, el 42% son solteros y solo un 3% son divorciados, al realizar análisis cruzado con los géneros, se identificó que de las personas casadas y en unión libre el 82% son mujeres y el 18% son hombre, para el caso de los solteros, el 91% son mujeres y el 9% hombres y finalmente para los divorciados el 75% son mujeres y el 25% son hombres.

Tabla 5. *Análisis cruzado de edad y antigüedad en la empresa.*

Antigüedad	Rangos de edad				
	15- 20 años	21 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Mas de 36 años
1 a 2			20%	80%	
3 a 4	45%	20%	16%	16%	3%

4.1 cumplimiento del objetivo específico 1: diagnosticar el clima organizacional de los colaboradores en las empresas del sector confección Bucaramanga y su área metropolitana,

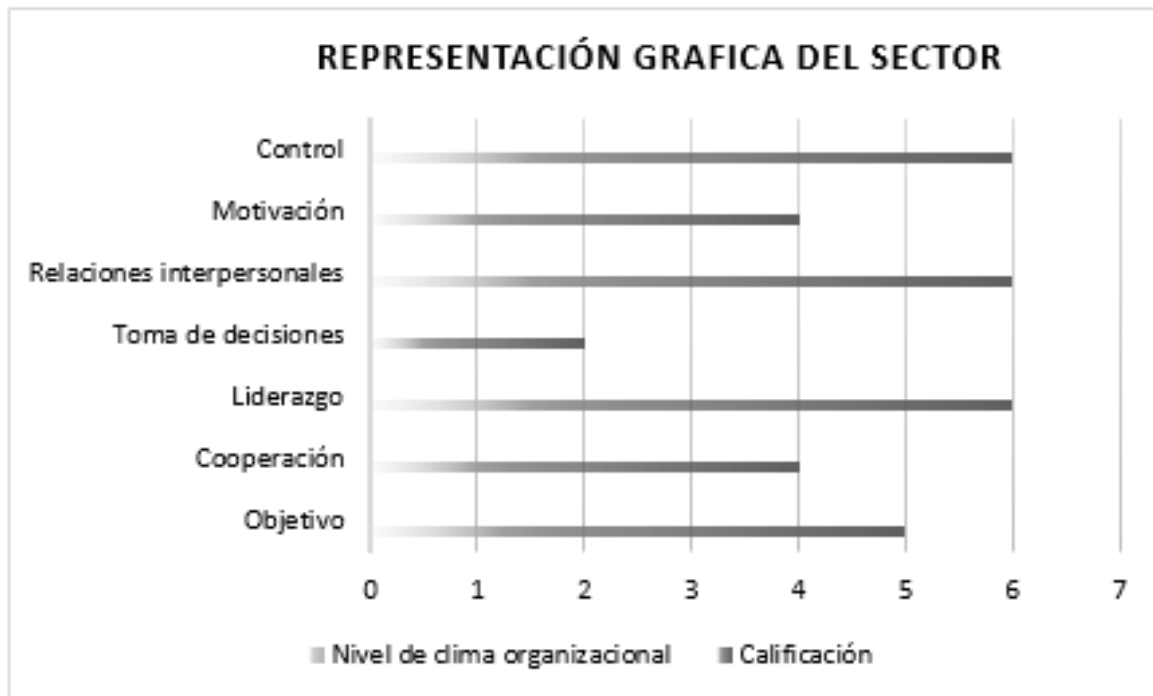
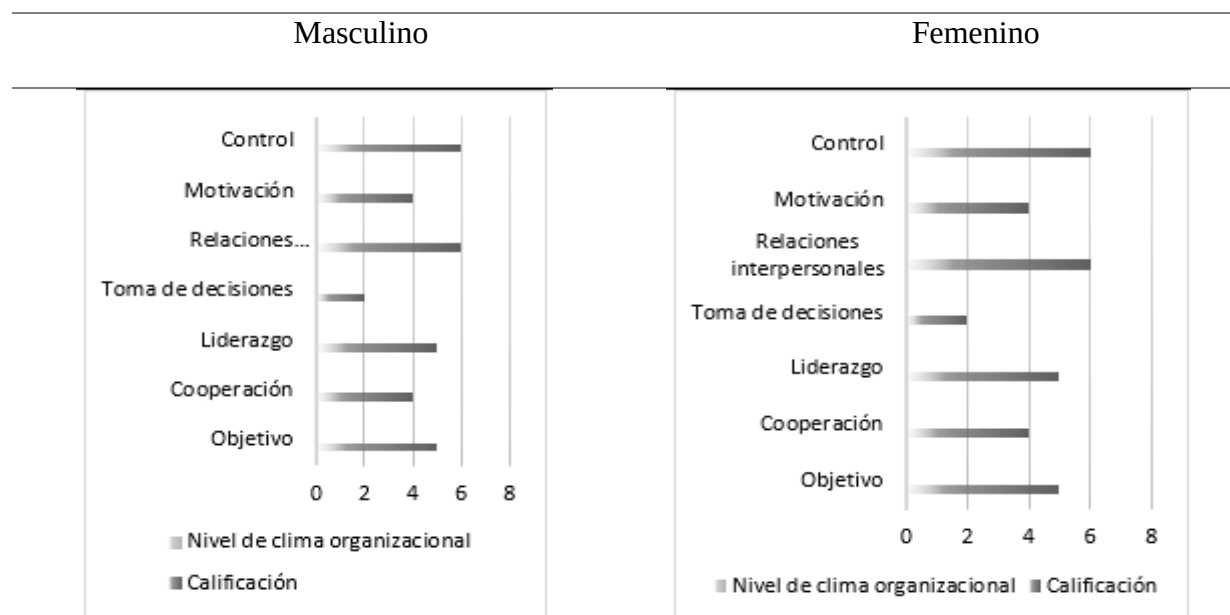
Calificación del sector

En la calificación del sector con la variable de clima organizacional, se tomó el total de los encuestados correspondientes a 150 colaboradores de la empresa del sector confecciones en

Bucaramanga y su Área Metropolitana, con el fin de diagnosticar las 7 dimensiones según Méndez (2006) que son; control, motivación, relaciones interpersonales, liderazgo, cooperación y objetivo. Por lo anterior, el en el siguiente grafico se muestra el resultado de la calificación del clima organizacional a nivel general en un clima favorable, las dimensiones que se encuentra más fortalecidas son; Control, relaciones interpersonales y liderazgo, la que más se encuentra afectadas por la unidad de análisis corresponden a la toma de decisiones con un clima desfavorable.

En el contexto laboral, un ambiente favorable desempeña un papel crucial al generar un entorno de motivación y entusiasmo entre los colaboradores. Esto contribuye directamente al aumento de la productividad, la retención del talento humano y el mejor rendimiento de la empresa en su conjunto. El ambiente laboral abarca no solo el espacio físico en el que los colaboradores realizan sus tareas, sino también otros aspectos como el nivel de ruido, los beneficios adicionales ofrecidos, las relaciones interpersonales cordiales y respetuosas entre compañeros, gerentes y subordinados, una comunicación interna efectiva y la calidad del ambiente, incluyendo el aire que se respira, entre otros elementos.

De acuerdo con García (2009), el clima organizacional se define como el conjunto de características, atributos o propiedades relativamente estables de un entorno laboral específico. Estas cualidades son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que forman parte de la organización y tienen un impacto directo en su comportamiento y desempeño dentro de la misma.

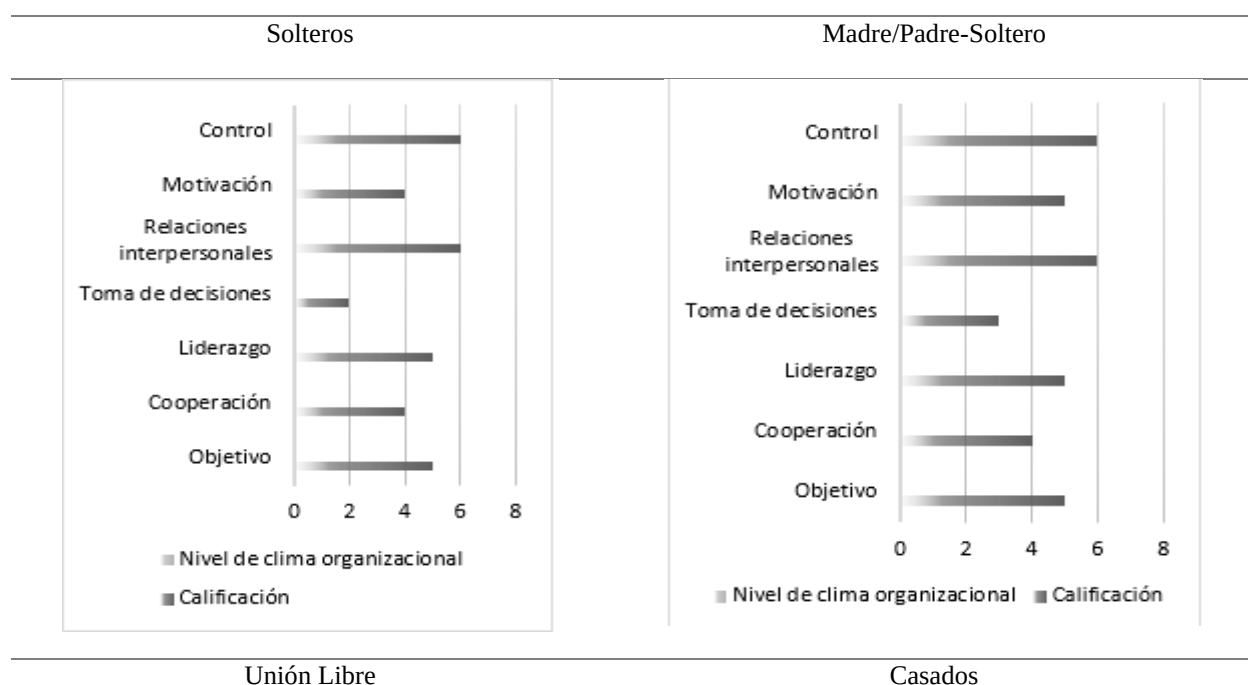
Figura 7. Representación gráfica**Figura 8.** Unidad de análisis por género

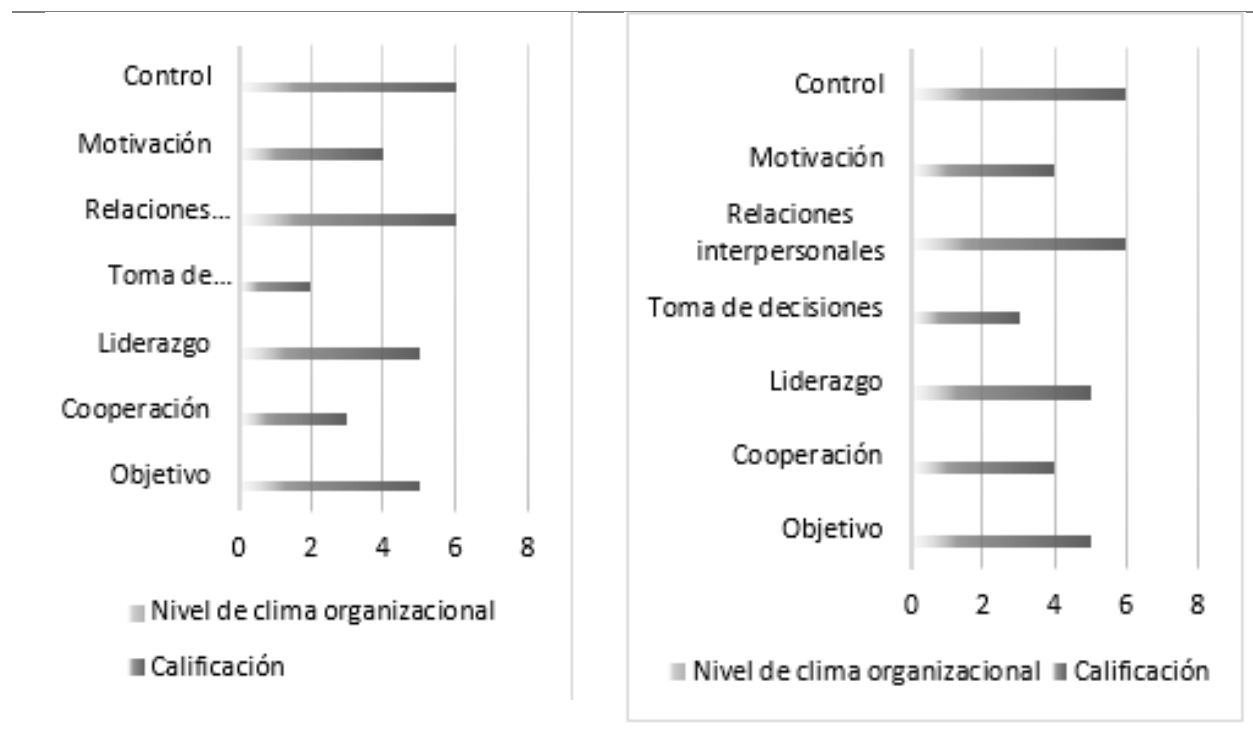
En esta unidad de análisis por género, se evidencio que tanto las mujeres como los hombres consideran que la dimensión de control y relaciones interpersonales es favorables e indican que la

toma de decisiones es la que más se ve afectada con un clima desfavorable, es decir, de acuerdo a las dimensiones definidas por Méndez (2006) en la encuesta IMCOC, la toma de decisiones se ve afectada por qué no les permiten a los colaboradores participar de la decisiones que toma la empresa y que de cierta manera les afecta, sin embargo, se observa un buen comportamiento en la percepción sobre el trabajo en grupo, motivación, comunicación, confianza, relaciones con los superiores y validación del cumplimiento de objetivos a partir del trabajo realizado en un determinado tiempo.

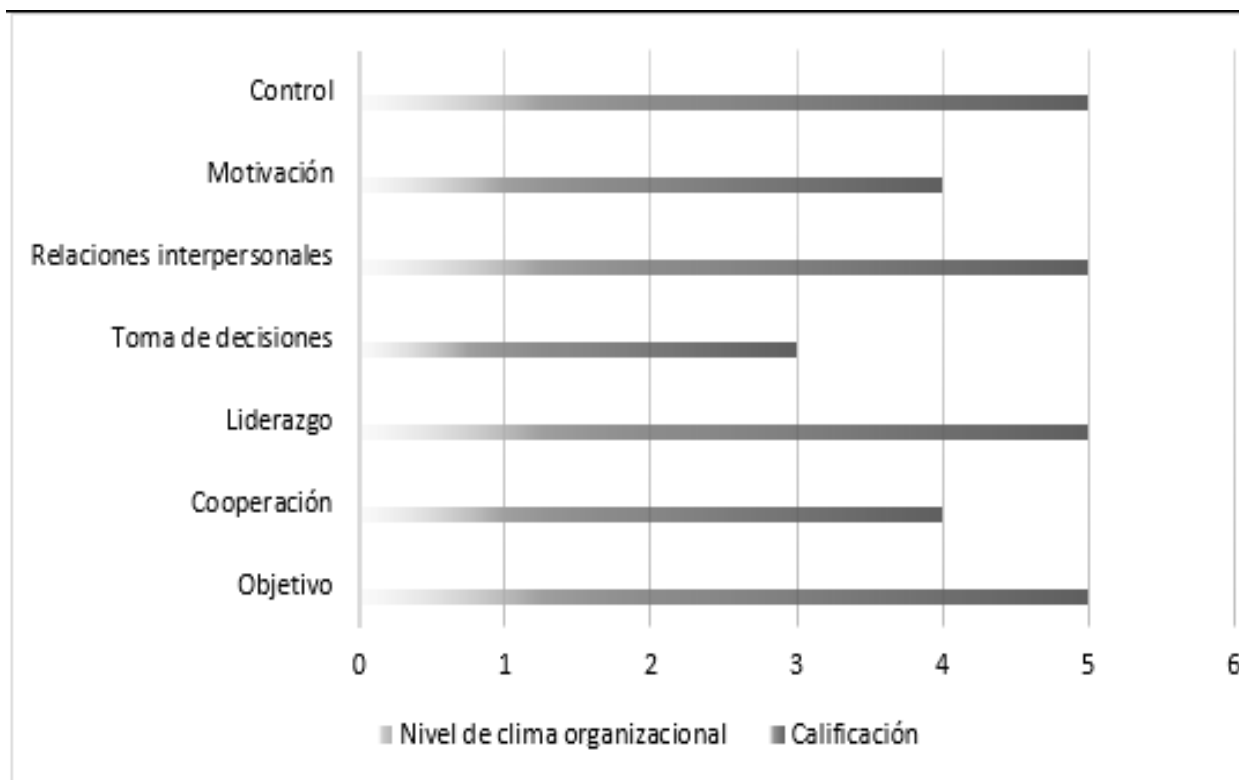
El análisis por género muestra, en líneas generales, un clima favorable. Según Chiavenato (1996), "el concepto de clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes". Esto implica que ciertos aspectos dentro de la organización generan diferentes tipos de motivación, en este caso, situaciones que satisfacen las necesidades personales y elevan el ánimo y la moral de los empleados.

Figura 9. *Unidad de análisis por estado civil*





En esta unidad de análisis, se observa que los colaboradores que son solteros, están en unión libre o casados perciben la toma de decisiones como un aspecto desfavorable dentro del clima organizacional. Esta dimensión resulta ser la más afectada, ya que no se les permite participar en las decisiones tomadas por la empresa. Por otro lado, la dimensión de control y relaciones interpersonales es calificada como favorable, lo que indica que, en términos generales, perciben el clima organizacional como positivo. Esto posibilitará que los miembros de la organización puedan cumplir con los objetivos de la empresa. Un empleado motivado tiende a ser más eficiente y a trabajar de manera más efectiva, lo que contribuye a aumentar la productividad. Este hecho, a su vez, ayuda a alcanzar las metas y objetivos de la organización (Fiallo et al., 2015).

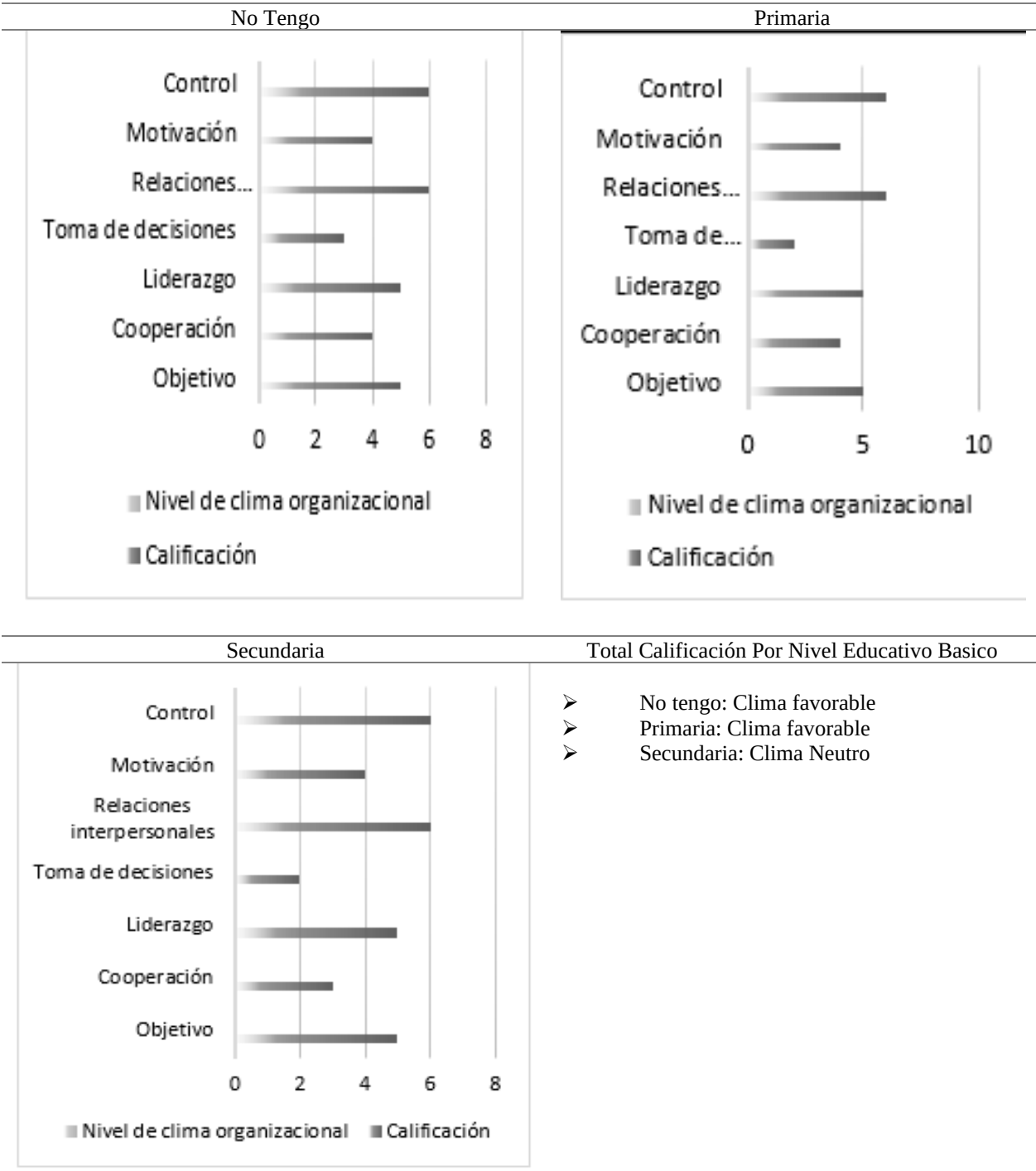
Figura 10. *Divorciados*

En esta figura se puede evidenciar que los colaboradores que son divorciados, es decir, el 4 % de esta unidad de análisis, consideran que el clima organizacional es favorable en la dimensión de control, relaciones interpersonales, liderazgo y objetivos, por otra parte, consideran que la más afectada es la toma de decisiones en un clima desfavorable y califican como neutro las dimensiones de motivación y cooperación.

En líneas generales, los colaboradores perciben el clima organizacional como neutral, lo que indica que no se sienten considerados en diversas actividades que podrían impactar su desempeño laboral. Méndez (2006) señala que el origen del clima organizacional se encuentra en la sociología, donde el concepto de organización, dentro de la teoría de las relaciones humanas, destaca la importancia del individuo en su rol laboral y su participación en un sistema social. En este contexto, si el clima percibido por los colaboradores divorciados se mantiene en un estado

neutral, podría afectar la productividad de la empresa (García, 2009).

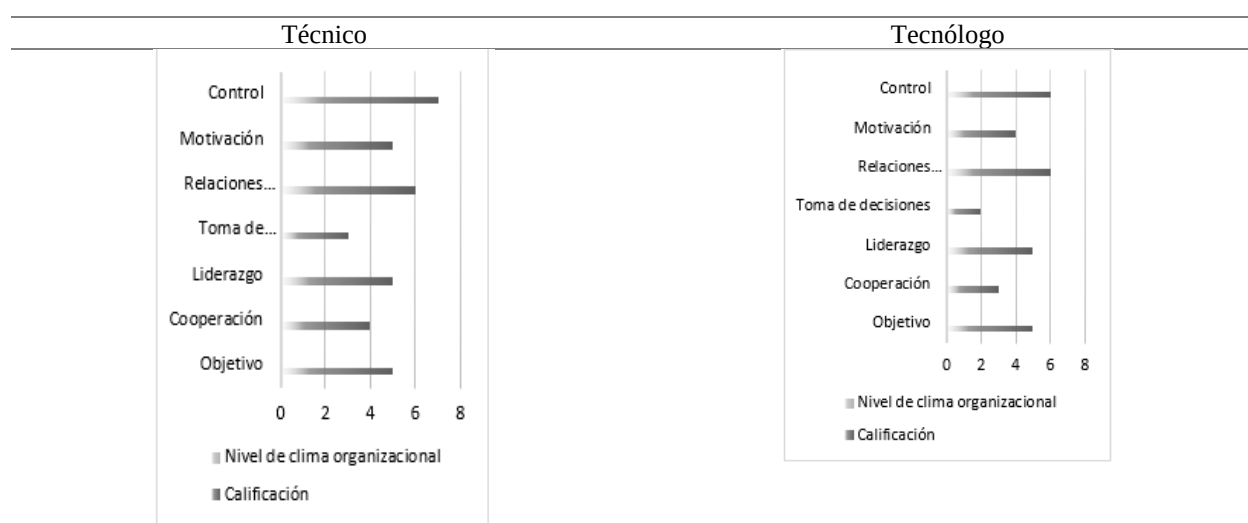
Figura 11. Unidad de análisis nivel educativo básico



Los colaboradores con un nivel de estudio básico identifican que las dimensiones más

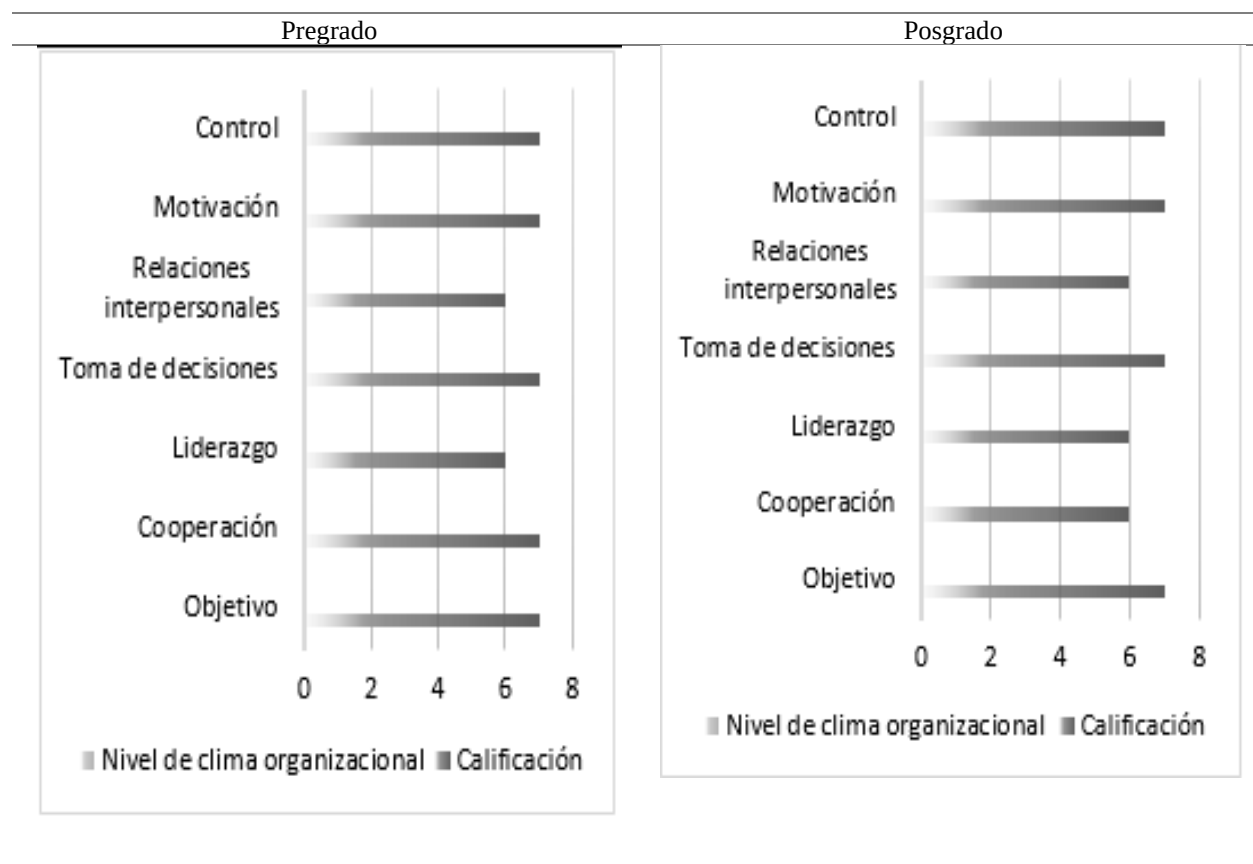
afectadas en el clima organizacional son la motivación, la toma de decisiones y la cooperación. Esta percepción sugiere la posibilidad de experimentar una alta rotación de personal, baja productividad, actitudes negativas, incumplimiento de objetivos, impuntualidad y ausentismo. Estos signos son comunes en ambientes laborales poco saludables y podrían considerarse como factores que contribuyen al deterioro de la empresa (Martínez, 2020).

Figura 12. Unidad de análisis nivel educativo medio



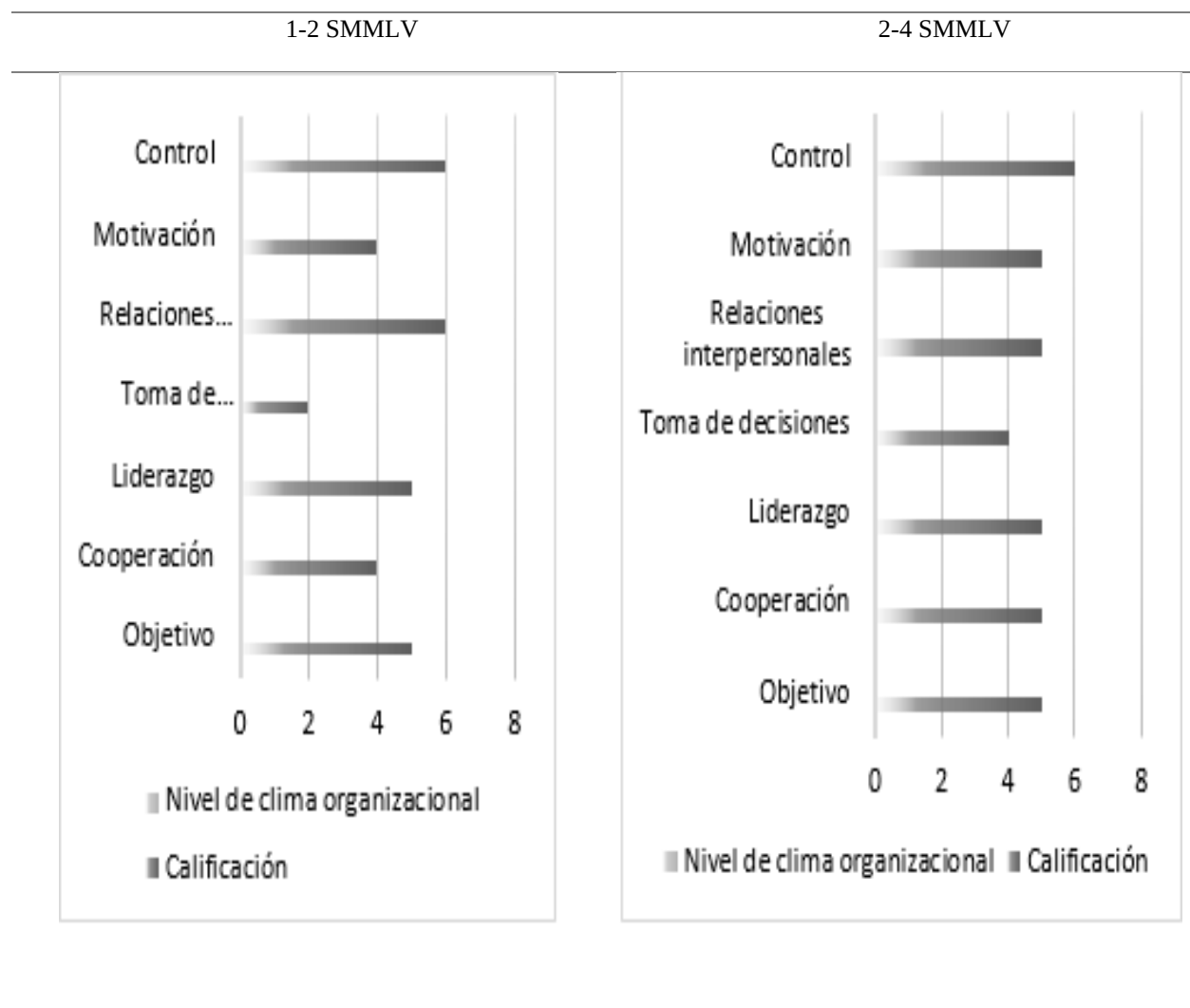
En esta unidad de análisis se puede evidenciar que la dimensión de control tiene gran fortaleza al ser calificada en un clima favorable, lo que significa que a un buen clima laboral mayor es la productividad, claro está, sin desconocer algunas dimensiones que se ven afectadas como la motivación, toma de decisiones y cooperación.

En términos generales, los colaboradores con un nivel educativo medio de técnico consideran el clima organizacional como favorable a diferencia de los del nivel tecnológico que lo califican como neutro (Martínez, 2020).

Figura 13. *Unidad de análisis nivel educativo superior.*

En esta unidad de análisis se observa un comportamiento similar con respecto a la percepción del clima organizacional, identificando fortaleza en todas las dimensiones con un clima 100% favorable, esto se ve reflejado teniendo en cuenta que las personas con este perfil educativo están en cargos directivos y representantes legales de las empresas del sector confecciones, lo que permite tener manejo de cada una de las decisiones que toman.

Con una percepción favorable del clima organizacional, se tiende a experimentar una mejora en la productividad. Según Méndez (2006), el clima organizacional se define como el resultado de la forma en que las personas establecen procesos de interacción social, los cuales están influenciados por un sistema de valores, actitudes, creencias y su entorno interno.

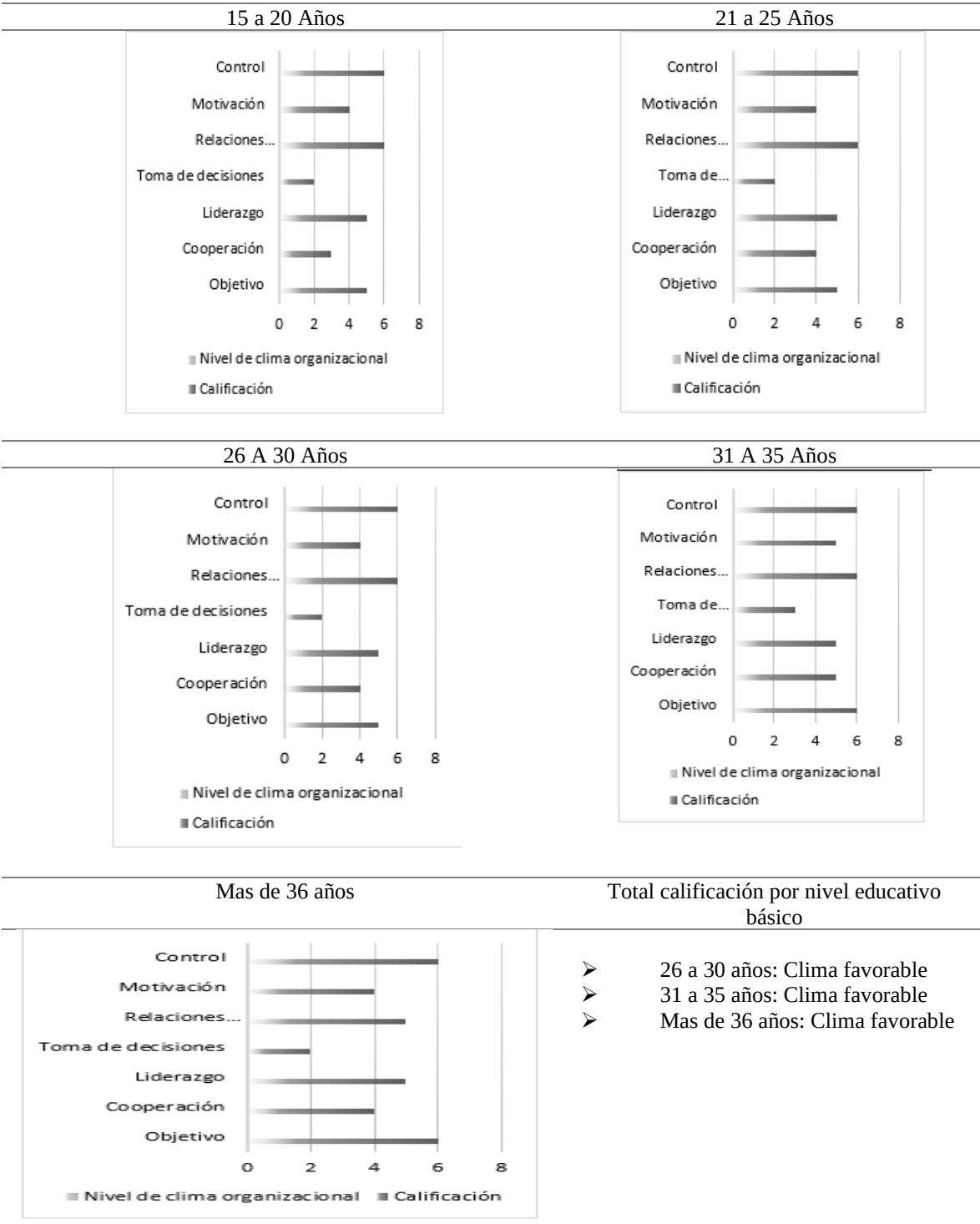
Figura 14. *Unidad de análisis ingresos mensuales*

En la figura se identifica que los colaboradores tienen un buen concepto sobre la dimensión de control, pero se ve reflejado que la dimensión de motivación toma de decisiones y cooperación se ve afectada con un clima desfavorable y neutro.

El estudio realizado por estudiantes de especialización de la Facultad de Ciencias de la Educación sugiere que el salario emocional es un factor crucial para mejorar el clima organizacional. Este tipo de salario ayuda a fortalecer el sentimiento de pertenencia de los empleados hacia la institución, y a diferencia del salario monetario, no demanda inversiones

económicas por parte de la dirección (Rodríguez, 2014).

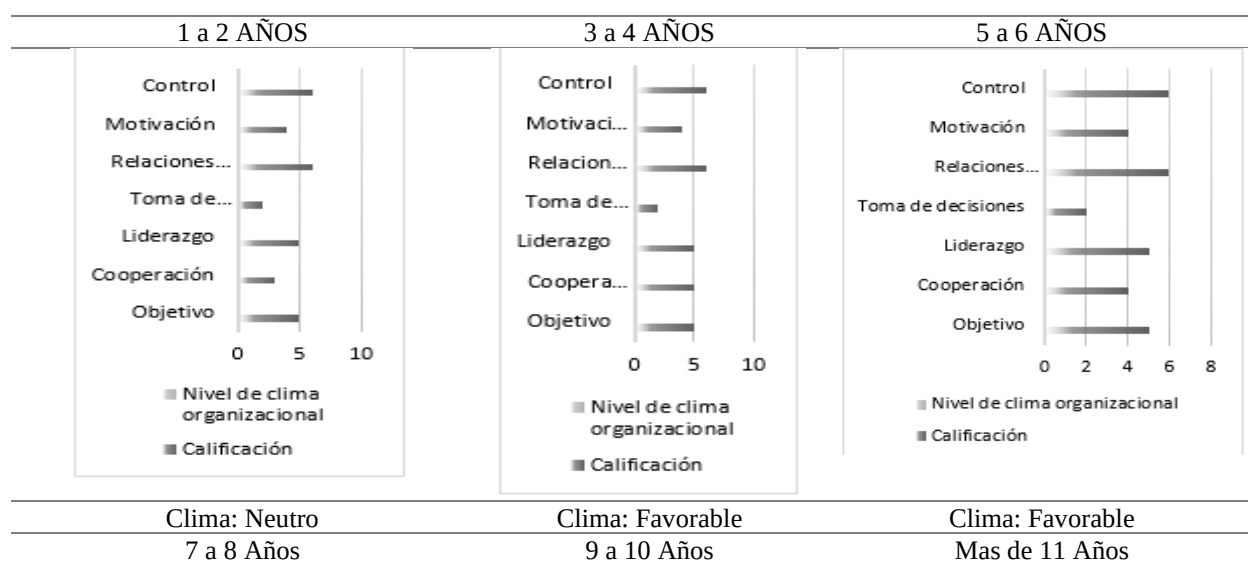
Figura 15. Unidad de análisis por rango de jóvenes

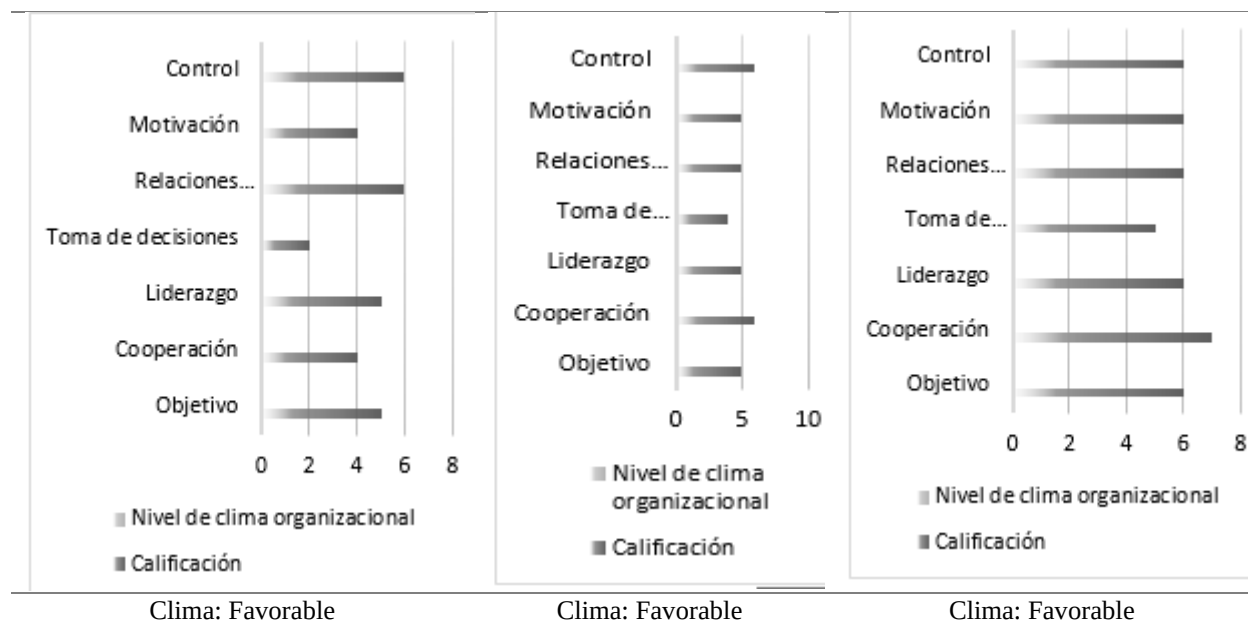


En esta unidad de análisis se evidencia como la dimensión de control y objetivo son relevantes para los colaboradores en el rango de edad de 26 años en adelante, calificándola como favorable, sin embargo, se observa con preocupación que la toma de decisiones sigue siendo una de las dimensiones que siempre se ve afectada, lo que significa que el sector confecciones debe realizar un fortalecimiento en las decisiones que toman, incluyendo la participación de los colaboradores.

El informe presentado por la Universidad de California destaca que la participación de los colaboradores en la toma de decisiones puede resultar en mejoras significativas. Al permitir que los empleados formen parte del proceso decisional, se observa un aumento en la calidad y aceptación de las decisiones adoptadas. Además, esta participación activa fomenta la motivación, fortalece la autoestima de los trabajadores y contribuye a mejorar las relaciones interpersonales entre los empleados. Sin embargo, se reconoce que delegar responsabilidades no siempre resulta sencillo (Billikopf, 2006).

Figura 16. Unidad de análisis por antigüedad en la empresa





En esta unidad de análisis, se destaca una diferencia en la percepción del clima organizacional entre los colaboradores con distintos periodos de permanencia en la empresa. Aquellos que llevan de 1 a 2 años la califican como neutra, mientras que quienes tienen más de 3 años la valoran como favorable. Es evidente que los colaboradores con más de 10 años en la organización perciben una buena cooperación y están alineados con los objetivos empresariales. Esta situación sugiere que, debido a su prolongada permanencia, se sienten más comprometidos y conectados con los objetivos y valores de la empresa. Esto los lleva a considerar los logros de la organización como propios, lo que genera un mayor engagement laboral. Esta implicación laboral tiene impactos medibles, incluyendo mejoras en los resultados financieros, una experiencia de cliente mejorada y un entorno laboral más productivo y seguro (WTW, 2006).

4.2 cumplimiento del objetivo específico 2: identificar la satisfacción laboral de los colaboradores en las empresas del sector confección Bucaramanga y su área metropolitana, aplicando el cuestionario S20/30

Calificación del sector

El presente capítulo presenta los resultados inherentes al segundo objetivo específico, el cual hace referencia al reconocimiento de los niveles de satisfacción laboral, para tal fin se aplicaron 150 encuestas en 50 empresas del sector confecciones en Bucaramanga y su Área Metropolitana, siendo el instrumento de recolección de información adaptado el cuestionario S20/30 diseñado por Melia & Peiro (1989), analizando 5 factores los cuales son; Satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones, satisfacción intrínseca y satisfacción con la participación.

En el siguiente grafico se muestra el resultado de la calificación de la satisfacción laboral en un nivel general de *Satisfecho* en este sector, el único factor que se encuentra en un nivel insatisfecho es el de satisfacción con la participación.

En este sentido, la satisfacción laboral de este sector se puede definir como un estado de bienestar y felicidad bueno de los colaboradores en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno, un colaborador con un alto grado de satisfacción laboral muestra actitud positiva hacia su trabajo y entre más alto el nivel de satisfacción, mayor su motivación, compromiso y productividad. Según Andresen et al (2007) definen la satisfacción laboral como “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo”

Figura 17. Calificación del sector

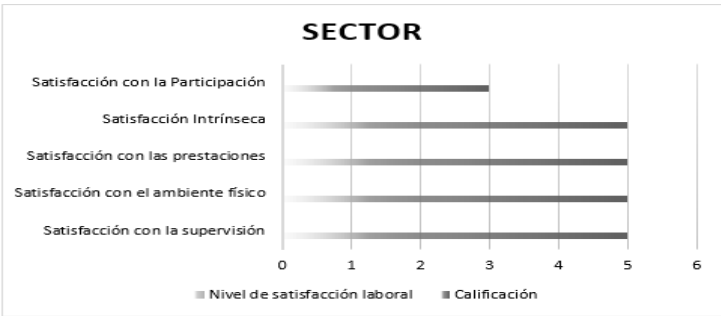
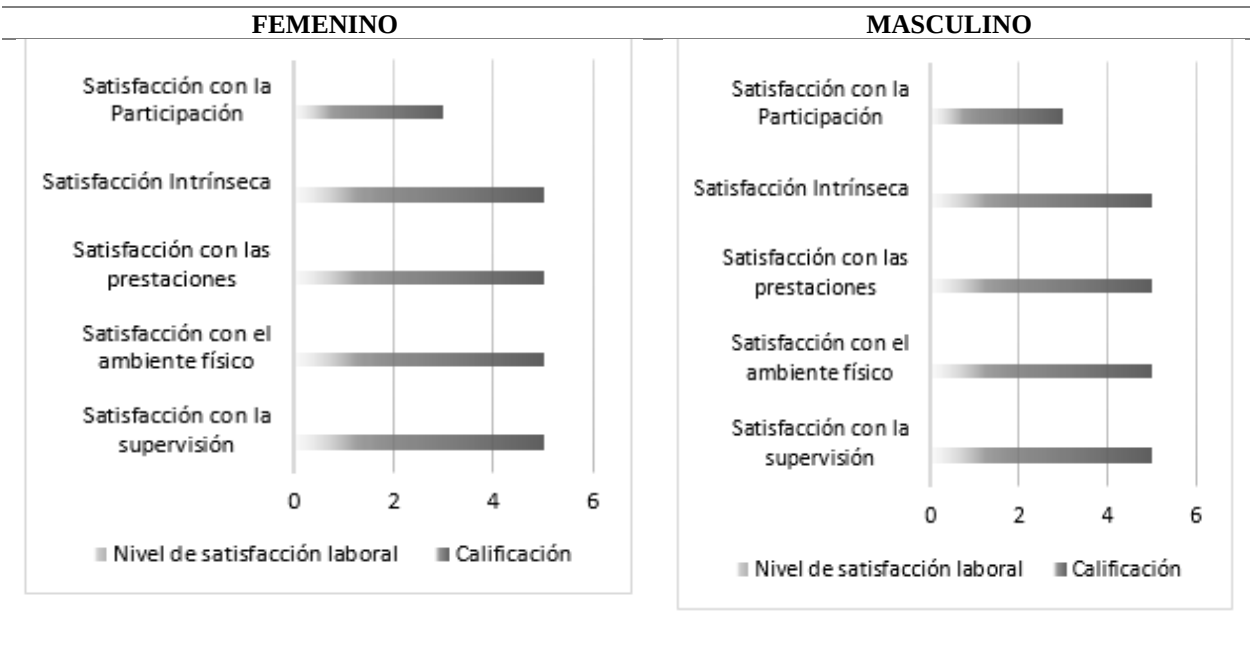


Figura 18. Unidad de análisis por género

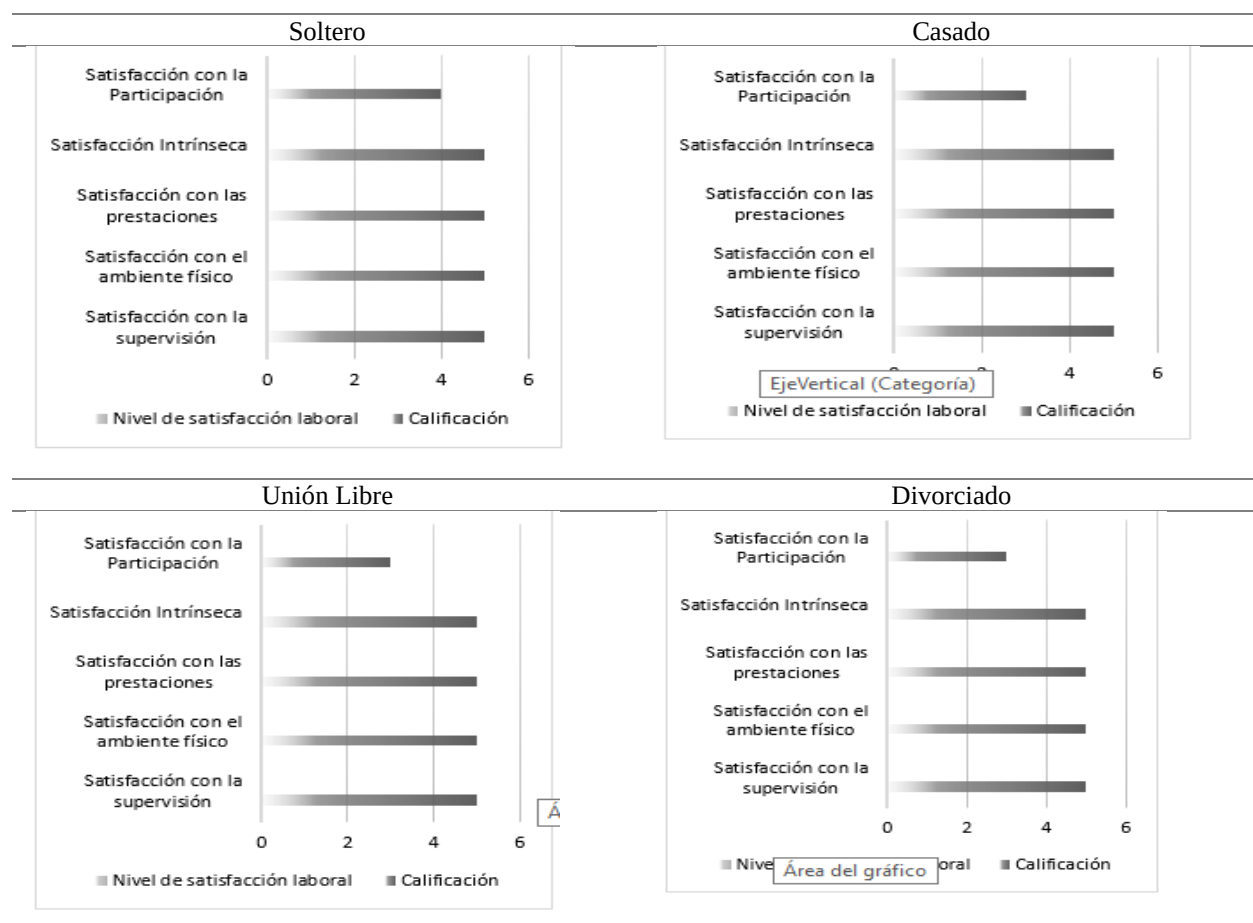


En esta representación figura se observa una percepción laboral altamente satisfecha en la mayoría de los factores, tanto de las mujeres como de los hombres que laboran en este sector, se observa que el factor afectado es el de la satisfacción con la participación que fue calificado como insatisfecho, lo que significa que poco son tenidos en cuenta frente a las decisiones de aspectos laborales que toman en la empresa.

Es cierto que la falta de reconocimiento y valoración por el esfuerzo y dedicación en el

trabajo puede generar insatisfacción laboral. Cuando las empresas no aprecian ni reconocen el esfuerzo de sus empleados, estos pueden sentirse desmotivados, infravalorados e incluso desvinculados del propósito de la organización. Sentirse ignorado o percibir que su trabajo no es reconocido puede generar una sensación de falta de valoración personal, llevando a una disminución en la moral y el compromiso con la empresa. Es esencial que las organizaciones valoren y reconozcan el trabajo de sus empleados para mantener altos niveles de satisfacción laboral y promover un ambiente de trabajo positivo y motivador.

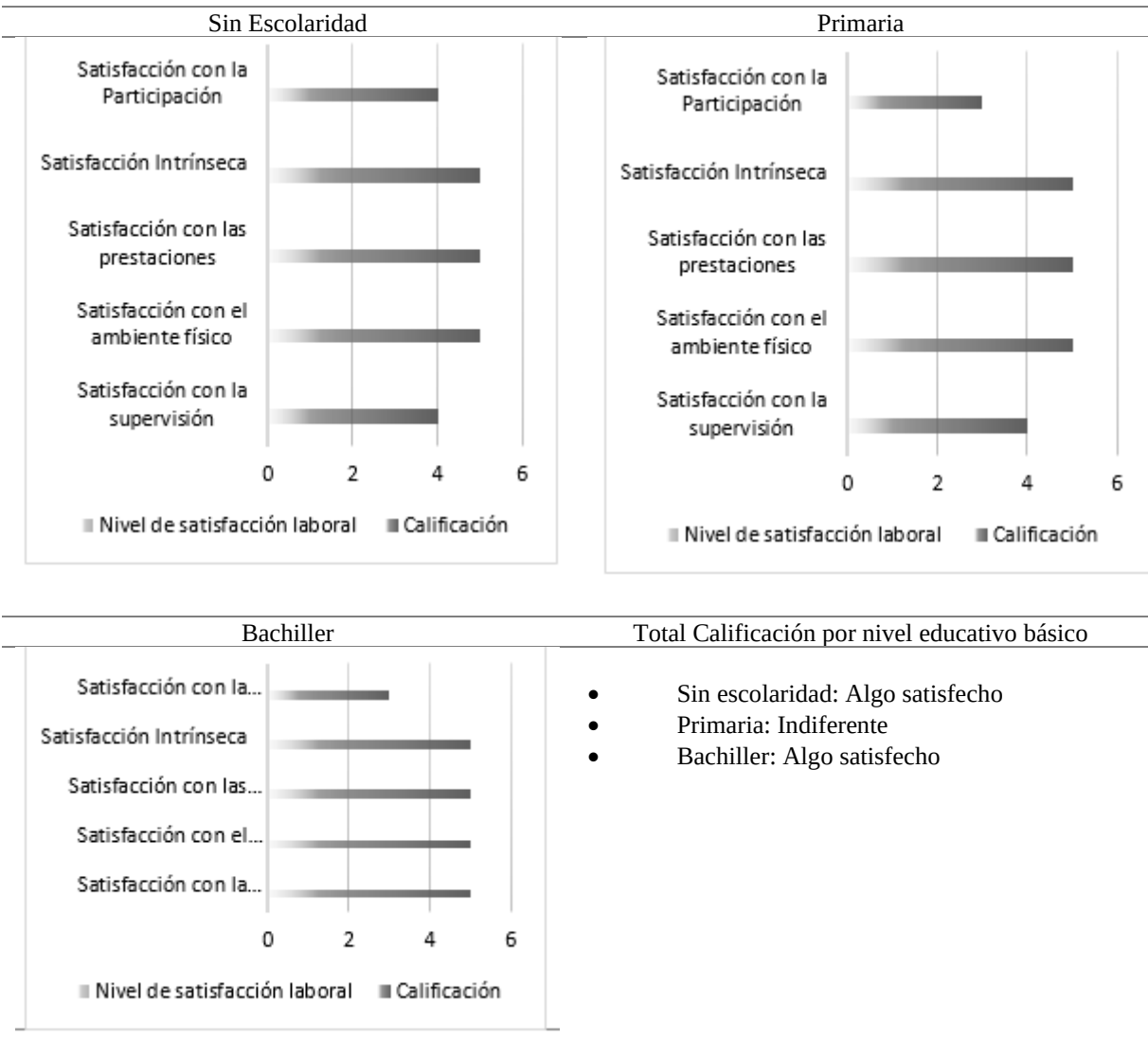
Figura 19. Unidad de análisis por estado civil



En esta unidad de análisis se observa un factor afectado que es el de intrínseca, por otra

parte, el factor de prestaciones, ambiente físico y supervisión es altamente satisfecha, es calificado como altamente satisfecho.

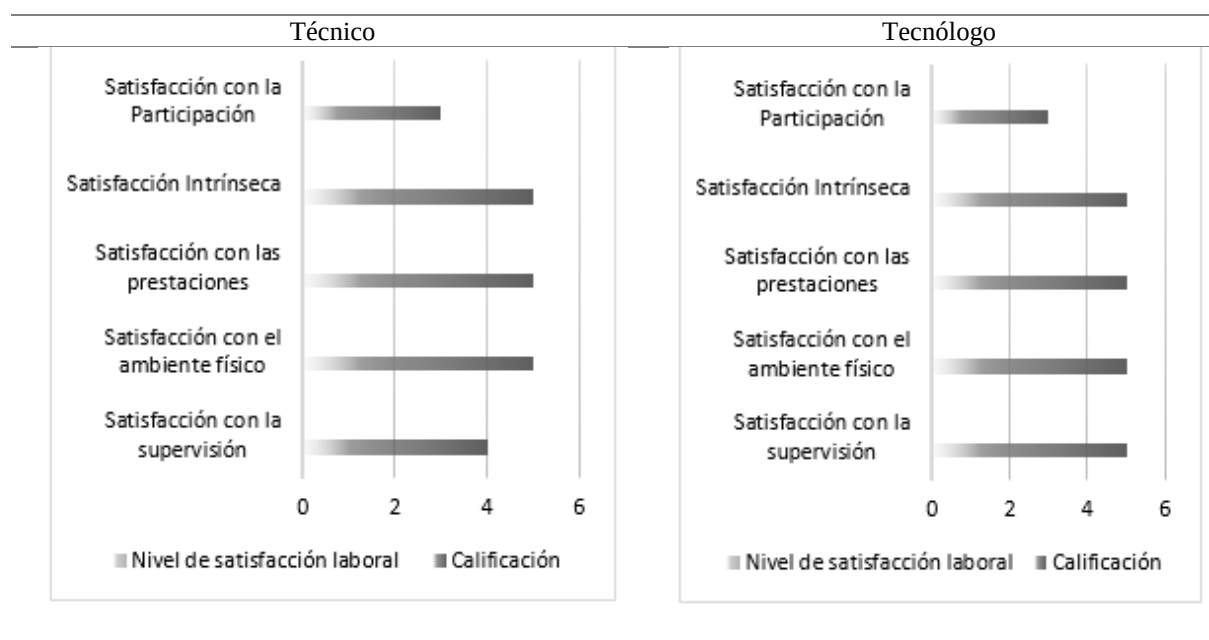
Figura 20. Unidad de análisis por nivel educativo básico



En esta unidad de análisis, se evidencia que el factor de participación es algo insatisfecho e indiferente, por otra parte, para el caso de los colaboradores sin escolaridad y primaria en el factor de supervisión es insatisfecho, lo que significa que en el trabajo son pocas las oportunidades que les brindan para realizar las cosas que les gustan.

El estudio llevado a cabo en la tesis doctoral en la Universitat Rovira I Virgili en 2009 plantea una perspectiva interesante sobre la necesidad de supervisión en el entorno laboral. Se destaca que esta necesidad puede surgir como una respuesta a un malestar indefinido, que se manifiesta a través de quejas o insatisfacción. El informe también menciona que, en ocasiones, se tiende a ver la supervisión como una solución general a todos los problemas, atribuyéndole cualidades casi mágicas y expectativas imaginarias. Además, el informe identifica un tipo de demanda llamada "delegada", la cual proviene de los directivos o solo es expresada por una parte del equipo, lo que significa que no todos los miembros del equipo respaldan esta demanda. Esta forma de demanda, debido a su complejidad, debe ser considerada y aclarada durante el proceso de supervisión para evitar que opere como una resistencia al cambio o al proceso de supervisión (Puig, 2009).

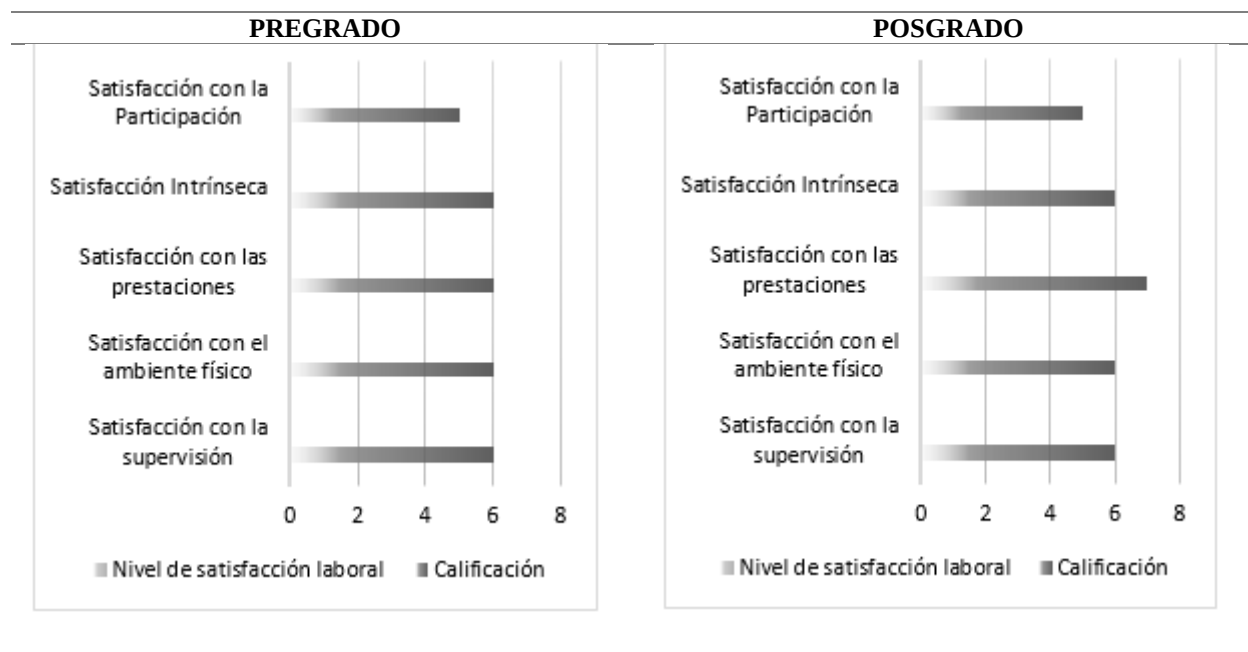
Figura 21. Unidad de análisis nivel educativo medio



En esta unidad de análisis se evidencia que los colaboradores con educación media se

encuentran satisfechos con los factores de intrínseca, prestaciones y ambiente físico, lo que significa, que reciben un buen trato por parte de sus superiores, que les brindan algunas oportunidades y su ambiente físico de trabajo se encuentra en buenas condiciones.

Figura 22. *Unidad de análisis nivel educativo superior*

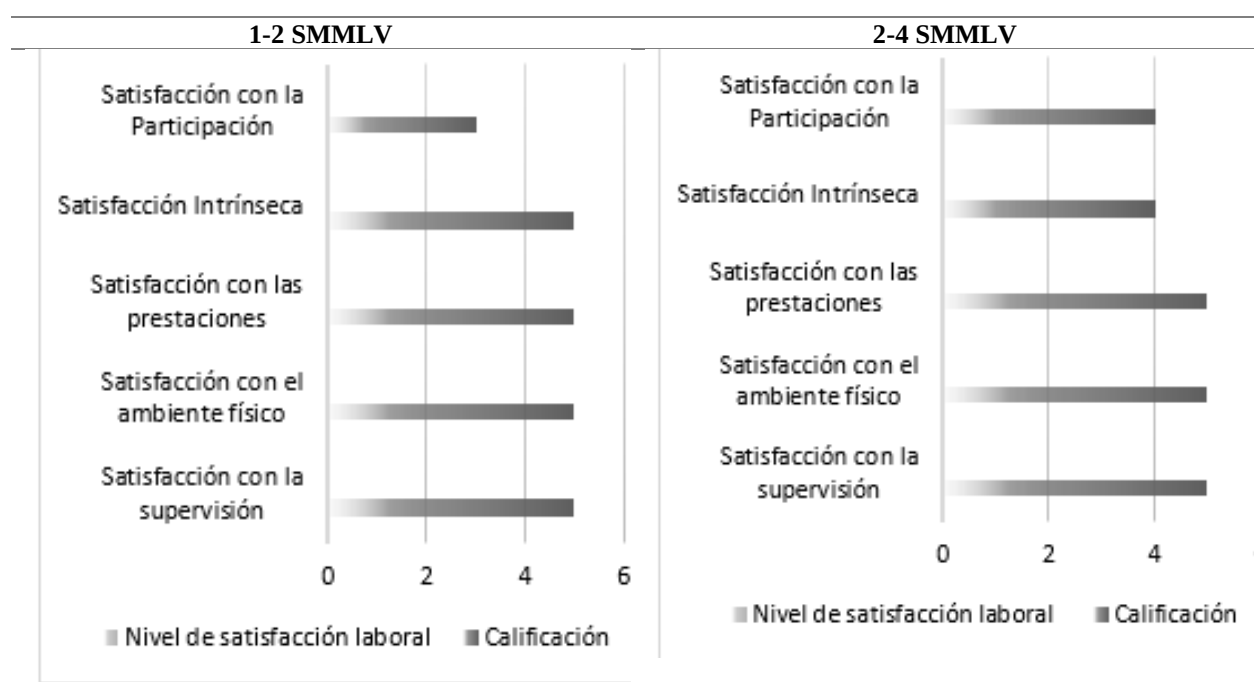


Se puede observar en estas figuras que el nivel de satisfacción para los colaboradores con un nivel de educación superior es bastante satisfecho y muy satisfecho en las prestaciones para quienes tienen un posgrado, es decir, quienes tienen estos estudios son del nivel directivo o representante legal, lo que significa que quieren mantener un nivel de satisfacción alto para mantener una buena productividad.

La satisfacción laboral está directamente relacionada con el logro de metas establecidas en el trabajo. Cuando existe una armonía entre el desempeño deseado y el alcanzado, se tiende a experimentar una mayor satisfacción. Esto es crucial para los empleadores que buscan mantener un ambiente laboral positivo y mejorar la calidad de vida de sus empleados.

Es esencial que las metas sean realistas y alcanzables, ya que metas demasiado elevadas pueden generar una brecha inevitable entre lo que se espera y lo que se logra, lo que podría llevar a la insatisfacción. Además, para obtener resultados satisfactorios, las metas deben ofrecer algún tipo de satisfacción interna. Incluso si las metas son desafiantes, si el trabajo es monótono y rutinario, puede resultar difícil encontrar motivación y satisfacción en ellas.

Figura 23. Unidad de análisis ingresos mensuales

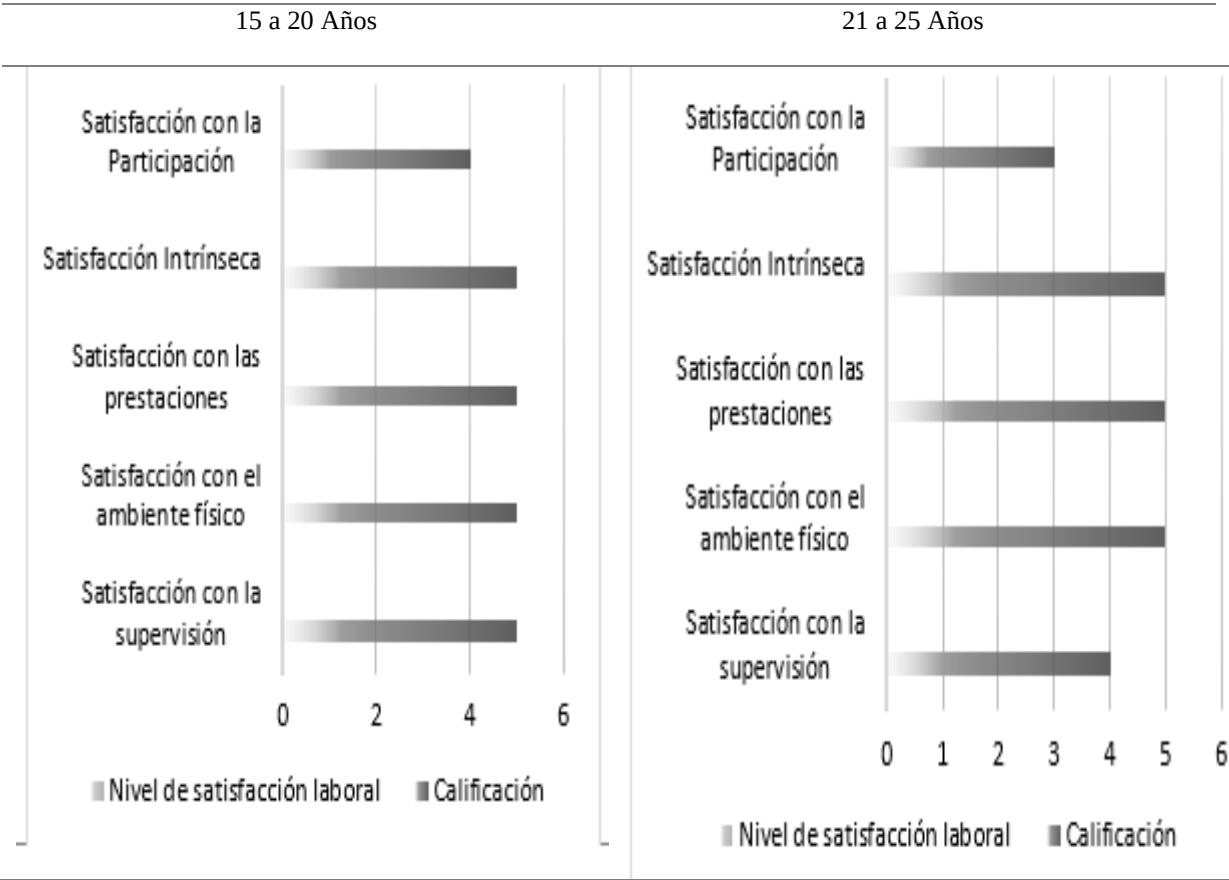


En esta figura se identifica que la satisfacción laboral en términos generales es algo satisfecha, para los colaboradores que reciben de ingreso de 1 a 2 SMMLV es insatisfecho el factor de participación, a diferencia de quienes reciben de 2 a 4 SMMLV que les es indiferente.

El informe de la Escuela de Organización Industrial destaca que un trabajo bien realizado genera una sensación interna de bienestar. Asimismo, cuando la organización reconoce y recompensa la productividad, los empleados pueden recibir reconocimiento verbal, mayores

salarios y posibilidades de ascenso. Estas recompensas adicionales pueden incrementar el nivel de satisfacción laboral de los empleados, según lo documentado por Robbins Stephen y Judge Timothy en sus estudios de 1993 y 1998 (Robbins & Judge, 2006).

Figura 24. Unidad de análisis por rango de edad en etapa de jóvenes

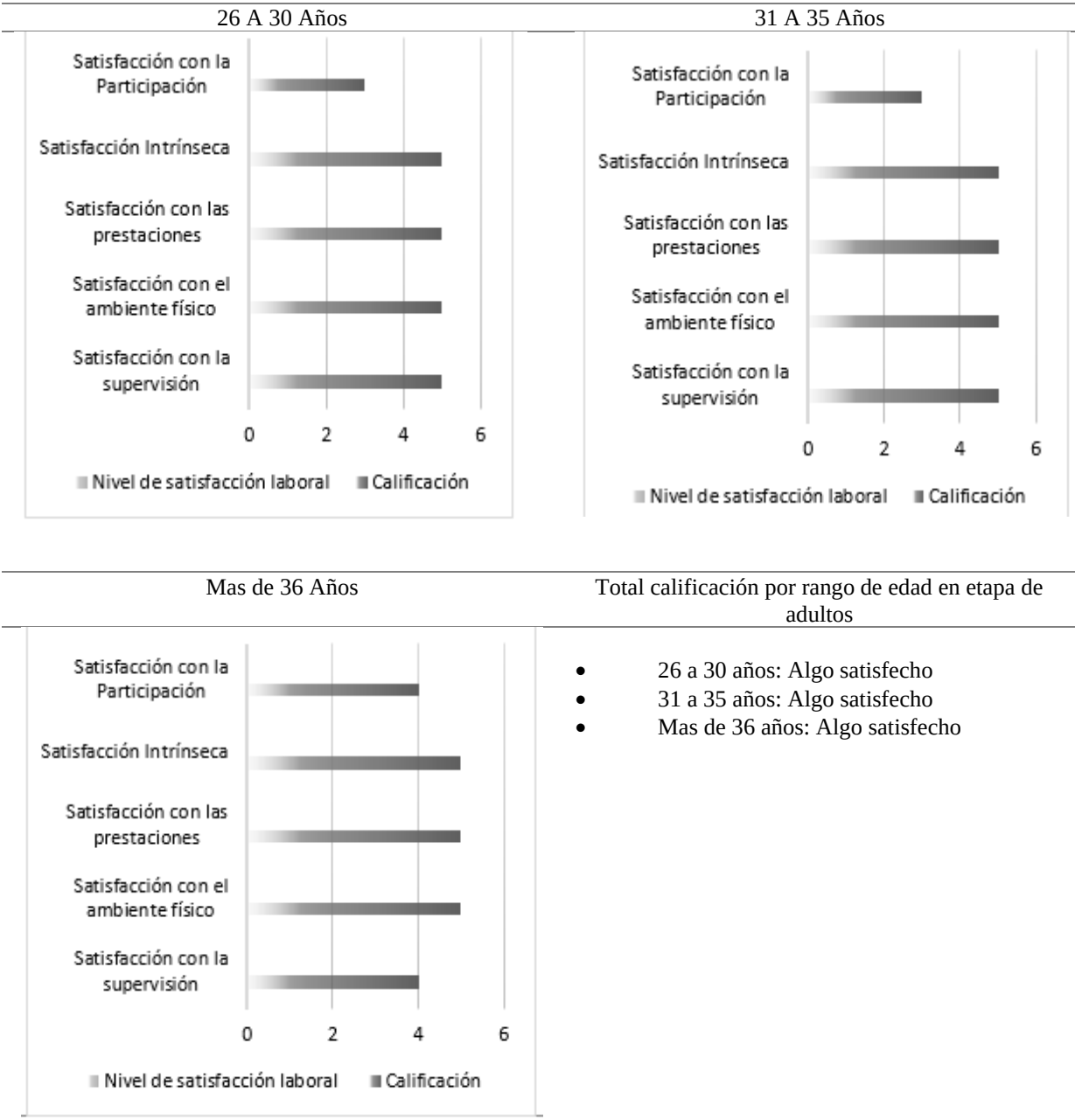


En esta figura se puede evidenciar que los jóvenes de 15 a 20 años tienen una satisfacción laboral algo satisfecha, a diferentes de los jóvenes de 21 a 25 años que les es indiferente, estos datos son relevantes, teniendo en cuenta que para el periodo de noviembre 2022 - enero 2023 la tasa global de participación (TGP) de la población joven en el total nacional fue 55,4%, para el mismo periodo del año anterior esta tasa fue 54,3%.

Según datos estadísticos del DANE para el periodo de noviembre de 2022 – enero de 2023,

la tasa de ocupación (TO) para el total de personas entre 15 y 28 años fue 45,3%, presentando un aumento de 2,2 p.p. comparada con el trimestre móvil noviembre 2021 - enero 2022 (43,1%) (Departamento Nacional administrativo de estadística [DANE], 2023).

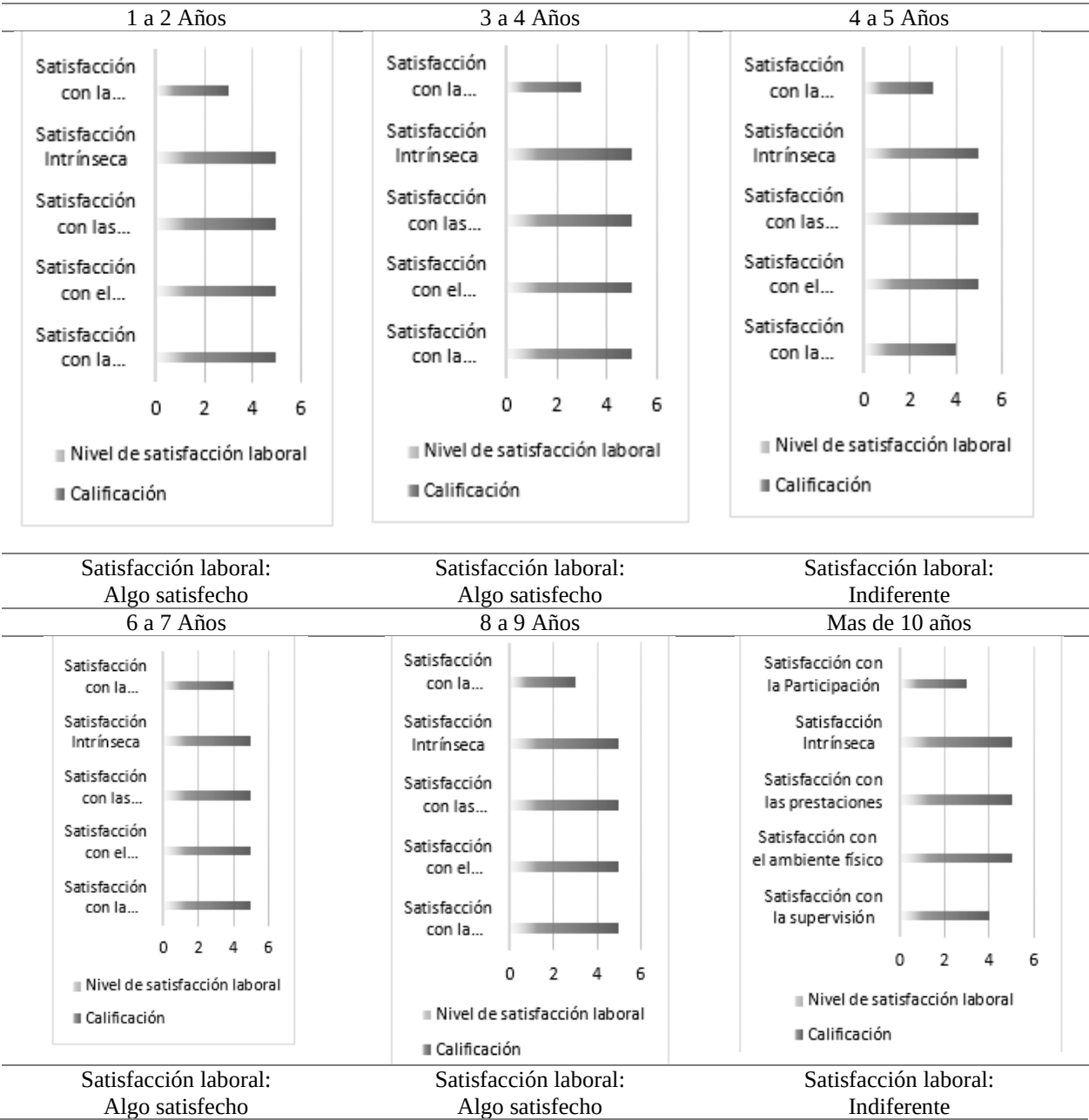
Figura 25. Unidad de análisis por rango de edad en etapa de adultos



En estos rangos de edades se identificó un nivel de satisfacción satisfecho, lo que significa

que de cierta manera la empresa ha venido supliendo las necesidades que presentan y llenando las expectativas, faltaría fortalecer un poco más el factor de participación para lograr un mayor fortalecimiento e incremento en la eficiencia.

Figura 26. Unidad de análisis por antigüedad en la empresa



En esta unidad de análisis se puede identificar que los colaboradores que tienen más de 10

años laborando en la empresa, le es indiferente la satisfacción laboral, a diferencia de quienes están iniciando sus labores, pues las decisiones que tomen los directivos de cierta manera los afecta en su desempeño, sin embargo, se observa una buena satisfacción.

Las personas con mayor antigüedad y quienes tienen personal a su cargo, exhiben mayor grado de confort en la organización, pero no significa que tengan mayor grado de satisfacción, Calderón et al. (2010) encontró que la antigüedad no es un factor vital para la satisfacción laboral de los colaboradores. En este sentido, quienes inician sus labores en una empresa siempre llegan con altas expectativa de satisfacción laboral que con el paso del tiempo las van evidenciando sean satisfechas o insatisfechas en los diferentes factores (Montero et al, 2020).

4.3 cumplimiento del objetivo específico 3: determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de empresas del sector

Coeficientes de relación

El presente apartado expone los resultados del tercer objetivo específico, el cual se encuentra asociado a determinar la relación entre las variables objeto de estudio, para tal fin, en primer lugar, se aplicó una prueba de normalidad para las dimensiones de los constructos, seguidamente, se procedió a estimar los coeficientes de Pearson o Spearman, considerando las características de normalidad.

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad tiene como objetivo determinar el tipo de comportamiento estadístico de las variables objeto de estudio, en este caso de las dimensiones de los constructos, en tal sentido, para la presente investigación se aplicó la prueba de Kolmogorov – Smirnov,

	Objetivo	Cooperación	Liderazgo	Decisiones	Interpersonales	Motivación	Control	Supervisión	Ambiente	Prestaciones	Intrínseco	Participación
Interpersonales	-0,060	0,126	0,136	0,037	1,000							
Motivación	0,111	0,156	,779**	,190*	,187*	1,000						
Control	,410**	,229*	,820**	0,132	,187*	,857**	1,000					
Supervisión	-0,045	- 0,048	0,044	-0,114	- 0,032	0,003	0,007	1,000				
Ambiente	0,040	- 0,042	- 0,068	-0,156	- 0,040	- 0,048	- 0,086	- 0,058	1,000			
Prestaciones	-0,106	0,002	- 0,087	-0,052	- 0,005	- 0,080	- 0,071	,756**	- 0,134	1,000		
Intrínseco	-0,090	0,006	0,078	-0,057	0,052	0,042	0,002	,743**	0,009	,605**	1,000	
Participación	0,026	- 0,049	- 0,082	-0,034	- 0,126	- 0,070	- 0,095	0,082	0,084	0,100	0,040	1,000

Los resultados precisan que entre las dimensiones del clima laboral y la satisfacción laboral en el entorno objeto de estudio no existen correlaciones significativas, razón por la cual se puede afirmar que las empresas del sector confecciones deberán analizar otras variables para propender altos niveles de satisfacción laboral, no obstante, se identifican correlaciones significativas entre las variables, tales como: Liderazgo – Motivación (0,779) y Liderazgo – Control (0,820), Supervisión - Prestaciones (0,756) y Supervisión - Intrínseco (0,743), las cuales deberán gestionarse integralmente en pro de la dinámica empresarial.

5. Conclusiones

En un estudio realizado por Juárez (2012) encontró que con un clima organizacional favorable es posible generar una mayor satisfacción laboral generando compromiso y productividad, sin embargo, se aduce que las empresas Colombianas desconocen las causas principales frente a las cuales los colaboradores se encuentran emocionalmente afectados e insatisfecho con sus labores, lo que conlleva a enfermedades, rotación de personal, desmotivación,

actitudes negativas, inestabilidad y la baja productividad en la organización.

Mantener una satisfacción laboral satisfactoria en las organizaciones no sólo beneficia al colaborador, sino a toda la empresa, ya que si se procura una buena relación entre empresa y capital humano, los colaboradores se sienten más comprometidos con los objetivos organizacionales, generando un clima organizacional favorable, mayor productividad, mejora el estado anímico, físico y mental de cada colaborador, facilita la relación del empleado con el entorno y los compañeros, mejora la gestión de los equipos de trabajo, es decir, que a mayor satisfacción laboral mayor es el compromiso y productividad por parte de los colaboradores, generando un excelente clima organizacional.

Por otra parte, si un trabajo o las funciones asignadas no cumplen con las expectativas que tiene el colaborador, es natural que sientan un desgaste laboral y emocional, lo que puede llegar a generar una insatisfacción laboral y eventualmente cambien de trabajo, o simplemente llegar a la renuncia, lo que influye en un clima organizacional no favorable y baja productividad.

Finalmente, los resultados precisan que entre las dimensiones del clima laboral y la satisfacción laboral en el entorno objeto de estudio no existen correlaciones significativas, razón por la cual se puede afirmar que las empresas del sector confecciones deberán analizar otras variables para propender altos niveles de satisfacción laboral, no obstante, se identifican correlaciones significativas entre las variables, tales como: Liderazgo – Motivación (0,779) y Liderazgo – Control (0,820), Supervisión - Prestaciones (0,756) y Supervisión - Intrínseco (0,743), las cuales deberán gestionarse integralmente en pro de la dinámica empresarial.

6. Recomendaciones

El sector confecciones que fue objeto de análisis deberá continuar siendo objeto de estudio,

en orden a determinar si las variables a mejorar obtuvieron los resultados deseados y si existen otras variables que puedan influenciar en el clima organización y la satisfacción laboral.

La Universidad Santo Tomas deberá fomentar el desarrollo de estudios similares en diversos sectores económicos de la Región, con el fin de analizar las diversas relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral en diferentes empresas a nivel departamental tanto del Sector confecciones como de otros sectores.

Evaluar la retribución económica, reconocimientos, participación, estímulos, apoyos pecuniarios y no pecuniarios que les está dando al personal del sector confecciones, ya que la mayoría no está de acuerdo con el reconocimiento y logros que le da la empresa, esto a futuro puede generar renuncias de los colaboradores, baja participación, un clima laboral desfavorable y afectar la imagen de la compañía, por lo que se propone a este sector revisar los beneficios que contribuyan con el bienestar de los colaboradores.

6.1 Limitaciones

Este trabajo de investigación presento algunas limitaciones. Primero, la muestra esta restringida a la zona geográfica de Bucaramanga y su Área Metropolitana, por lo que no se podría relacionar con el comportamiento de los colaboradores en las demás empresas colombianas. Segundo, los datos recogidos fueron específicamente del sector confecciones, lo que no permite la relación con los demás sectores.

Por consiguiente, en futuras investigaciones se debería incluir otras zonas geográficas de la Región y a nivel Nacional que permitan hallar diferencias entre estas. Así mismo, realizar recolección de información en diferentes sectores, con el fin de observar el clima organizacional y la satisfacción laboral en diferentes ámbitos.

Referencias

- Beltrán, D. y. Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia). *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(1), 48-74.
<https://doi.org/10.15446/rfmvz.v65n1.72023>
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4076/407658420005/html/index.html>
- Billikopf Encina, G (2006) *La Participación y Delegación* Administración Laboral Agrícola
<https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/10s.htm#:~:text=La%20participaci%C3%B3n%20en%20la%20toma,es%20siempre%20f%C3%A1cil%20el%20delegar.>
- Brunet, L. (1999) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones, Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. (1ª ed.) Editorial Trillas
<https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Calderón Hernández, G., Naranjo Valencia, J. C., & Álvarez Giraldo, C. M. (2012). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. *Cuadernos De Administración*, 23(41).
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao23-41.ghec>
https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/1890
- Castro Baque, C. M. (2014). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Pablo Arturo Suárez, período agosto-noviembre 2013* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] repositorio institucional.
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/7226>

- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., & Núñez Partido, A. (2007). Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Un Establecimiento De Salud Estatal: Hospital Tipo 1. *Theoría: ciencia, arte y humanidades*, 16(2), 61-76. <https://acortar.link/DGROrL>
- Chiavenato, Idalberto, (1996) *Administración de Recursos Humanos el capital humano en las organizaciones*. (9ª ed.) Editorial Mc Graw Hill
- https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Compite 360. (2021). *Compite 360*. Cámaras aliadas a nuestro sector: <https://www.compite360.com/>
- Contreras Ochoa, I. J. (2019).. *Identificación del Clima Laboral en el Servicio de Urgencias de una Institución Prestadora de Servicios de Salud en Santander*. [Tesis de Especialización, Universidad de Santander]. Bucaramanga, Colombia. <https://acortar.link/yPQy0v>
- Cordero López, J. C., Astudillo Durán, S. A., Carpio Guerrero, X. C., Delgado Noboa, J. D., & Amón-Martínez, O. (2011). Análisis de los factores que influyen el emprendimiento y la sostenibilidad de las empresas del área urbana de la ciudad de Cuenca, Ecuador. *Maskana*, 2(2), 27-37. <https://doi.org/10.18537/mskn.02.02.03>
- Cruz Canario, L.M (2004). *Metodología de la investigación educativa* (1ª ed.). Editorial La Muralla. <https://www.gestiopolis.com/metodologia-de-la-investigacion-educativa/>
- Departamento de Planeación Nacional y estadística DANE. (2023). *Información julio - septiembre 2023* Colombia potencia de vida <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud>
- Ferrada, L.M. (2017). Determinantes y diferencias territoriales en materia de satisfacción laboral: el caso de Chile. *Revista CEPAL*. <https://repositorio.cepal.org/items/4b7a9fd1-69c6-4aad->

848d-53bf37537073

Fiallo Moncayo, D. Alvarado Andino, P y Soto Medina, L.S (2015): “El clima organizacional dentro de una empresa”, *Revista Contribuciones a la Economía* [En línea]

<http://eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>

García Solarte, M., (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-61.

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Garcia-Mendez, S., Galvis-Rojas, Y. P., & Ortiz-Olago, J. A. (2019). Relación entre clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga. *I+D Revista De Investigaciones*, 15(1), 67–75.

<https://doi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020007>

Gamboa Ruíz, E. J. (2010) Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica*. 12(16).

<https://pscient.net/zbhdihttps://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

Gándara Molino, H.R. & Dimitri Corena, P. (2014). Medición del Clima Organizacional del Área Administrativa de la universidad de Sucre y Propuesta de Mejoramiento. *Revista Pensamiento Gerencial*, (2).

<https://doi.org/10.24188/rpg.v0i2.136>

<https://revistas.unisucra.edu.co/index.php/rpg/article/view/136>

Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16.

<http://dx.doi.org/10.4067/S071824492014000100003>https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000100003&script=sci_arttext&tlng=pt

González Santa Cruz, F., Sánchez Cañizares, S. M., & López-Guzmán, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad. El caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba - España. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 20(5), 1047-1068. <https://www.redalyc.org/pdf/1807/180722704005.pdf>

González Litman, T. (2023) *La industria textil colombiana inicia 2023 con un nuevo panorama*. Fashion network. <https://pe.fashionnetwork.com/news/La-industria-textil-colombiana-inicia-2023-con-un-nuevo-panorama,1472683.html>

Guevara, X. (2018). *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Quito, Ecuador:<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>

Guillén del Campo, M. (2013). Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39, 242-252. https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rcsp/v39n2/spu06213.pdf

La Republica. (20 de 02 de 2019). Ocho de cada 10 personas en Colombia estan insatisfechas en su empleo. *La Republica*. noticias <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>

Martínez, V (2020) *¿El clima organizacional influye en el desempeño de los colaboradores?* Banx <https://banx.mx/2020/06/26/el-clima-organizacional-influye-en-el-desempeno-de-los->

colaboradores/#:~:text=Un%20mal%20clima%20laboral%20es,el%20declive%20de%20la%20empresa

Mendoza-Flórez, Yurani & Villamizar-Correa, Paula & García-Méndez, Sebastián & Gutierrez, Juan. (2020). Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander. *I+D Revista de Investigaciones*. 16. 216-224. 10.33304/revinv.v16n1-2021017.

Montero, C., Fernández, M., Cáceres, E., Almeida, S., & Cáceres, S. (2015). Nivel de la satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. Saber. *Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 27(4), 586-594. <https://www.redalyc.org/pdf/4277/427744808009.pdf>

Montoya Cáceres, P. E. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia y Trabajo*. 19(58) https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007

Murillo Salguero, C. M. (2019). *Diseño de propuesta de intervención para la mejora del clima organizacional en el SENA regional Santander*. [Tesis de maestría, Universidad EAN] Repositorio institucional EAN. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9577/MurilloClaudia2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Loaiza Massuh, E.M.d.L., Salazar Torres, P.M., Espinoza Roca, L.R., & Lozano Robles, M.d.J. (2019). Clima Organizacional en la Administración de empresas: Un enfoque de género. *Recimundo: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(1), 3-25.

Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., & Nieves Quintero, J. (2015). El clima

- organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15. Doi: 10.17230/ad-minister.26.1
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-02792015000100001&script=sci_arttext
- Marín-Guarín, L. C., Fontalvo-Ballestas, Y. C., & García-Méndez, S. (2021). Satisfacción laboral en establecimientos gastronómicos de Bucaramanga, Santander. *I+D Revista De Investigaciones*, 17(1), 25–33. <https://doi.org/10.33304/revinv.v17n1-2022002>
<https://sievi.udi.edu.co/ojs/index.php/ID/article/view/312>
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5(2), 59-74.
https://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Morillo Mronta, I. J., (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento.... Sapiens. *Revista Universitaria de Investigación*, 7(1), 43-57.
https://www.redalyc.org/pdf/410/41070104.pdf_de_Miranda_Jose_Manuel_Siso_Martinez
- Pujimuy Burbano, C. I. (2017). *El clima organizacional y la influencia en la satisfaccion laboral de los empleados de la*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia] Repositorio institucional UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/13499/41182772.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puig Cruells, C (2009) *la supervisión en la intervención social un instrumento para la calidad de los servicios y el bienestar de los profesionales* [tesis doctoral, Universitat Rovira I Virgili]
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8438/Tesi.pdf>

Robbins, S.P. & Judge, T. (2006) *Comportamiento organizacional*. (13ª ed.) Pearson Educación

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20Comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rodríguez Díaz, L.A (2019) *el salario emocional y el clima organizacional en el jardín infantil trinidad galán* [Tesis de maestría, Universidad libre]

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8693/EL%20SALARIO%20EMOCIONAL%20Y%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20EL%20JARDIN%20INFANTIL%20TRINIDAD%20GALAN.pdf>

Rodríguez, V. (2014). La naturaleza jurídica de las cajas de compensación en Colombia: Una visión frente a su control. *Justicia Juris*, 8(1), 9-21. file:///D:/descargas/Dialnet-LaNaturalezaJuridicaDeLasCajasDeCompensacionEnColo-4195859.pdf

Salgado, J. F., Remeseiro Rioboo, C., & Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8 (2). 329-335

<https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/29556>

Semana (2022, 07 de septiembre) En confección de prendas de vestir, 71,8 % del empleo es femenino, *Revista semana Economía* <https://www.semana.com/economia/articulo/en-confeccion-de-prendas-para-vestir-718-del-empleo-es-femenino/202126/>

Serafín Guerrero, F. S. (2017). *Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal de una empresa de servicios de comunicación - Arequipa 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22092/Seraf%C3%ADn_GFS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silva Aroni, H. F. (2018). *La comunicación organizacional interna y el compromiso*

- organizacional en el personal administrativo de una universidad pública 2017*. [tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] repositorio institucional
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15898>
- Tapias Olarte, X. L. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del Socorro, 2018-2019 primer semestre*. [Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad Libres seccional Barranquilla] Repositorio institucional Barranquilla, Colombia.<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17687/1098706206.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vallejos Patiño, M. I. (2017). Magister en Gestión de los Servicios de la Salud. *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017*. Perú: [Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional UCV. Perú.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8731/Vallejos_PMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vanguardia liberal (2021, 23 de agosto) Por pandemia, producción local de la confección aumentó 70% *Vanguardia liberal* Local <https://www.vanguardia.com/economia/local/por-pandemia-produccion-local-de-la-confeccion-aumento-70-IF4153192>
- Venutolo, EM. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina)* [Tesis doctoral no publicada, Universitat Politècnica de València.].
<https://doi.org/10.4995/Thesis/10251/6561>
- Wilches Rubio, N. J. (12 de 2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad Externado de

Colombia] Repositorio institucional

<https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018->

[Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia;jsessionid=8FE339D04AB67136D06B34A1736220BB?sequence=1](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia;jsessionid=8FE339D04AB67136D06B34A1736220BB?sequence=1)

WTW (2021) *¿Cuál es la importancia de trabajar el sentido de pertenencia empresarial?*

<https://www.wtwco.com/es-es/insights/2021/06/sentido-de-pertenencia->

[empresarial#:~:text=Un%20trabajador%20comprometido%20no%20dudar%C3%A1,son%20tambi%C3%A9n%20las%20suyas%20propias.](https://www.wtwco.com/es-es/insights/2021/06/sentido-de-pertenencia-empresarial#:~:text=Un%20trabajador%20comprometido%20no%20dudar%C3%A1,son%20tambi%C3%A9n%20las%20suyas%20propias.)

Zambrano Camacho, Y. J. (01 de 2019). Maestría en Gestión Social Empresarial. *Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas (Sede Bogotá)*. [Tesis de grado, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio institucional

<https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1520/DNA-spa-2019->

[Relacion_del_clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_de_los_funcionarios_de_libre_nombramiento_y_remocion?sequence=1](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1520/DNA-spa-2019-Relacion_del_clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_de_los_funcionarios_de_libre_nombramiento_y_remocion?sequence=1)

Zans Castellon, A. J. (02 de 2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua] Repositorio institucional.

<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>