



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

Clima organizacional como base para el éxito empresarial:
Una revisión de literatura

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Bachiller en Administración de Empresas

AUTOR:

Quispitongo Gonzales, Jounior Vicente (orcid.org/0000-0001-5070-5058)

ASESORA:

Mgtr. Chávez Rivas, Patricia Ivonne (orcid.org/0000-0003-4993-6021)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ RIVAS PATRICIA IVONNE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Trabajo de Investigación titulado: "Clima Organizacional como base para el éxito empresarial: Una revisión de literatura", cuyo autor es QUISPITONGO GONZALES JOUNIOR VICENTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el Trabajo de Investigación cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 21 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ RIVAS PATRICIA IVONNE DNI: 40663704 ORCID: 0000-0003-4993-6021	Firmado electrónicamente por: CRIVASPI el 21-05- 2024 20:14:16

Código documento Trilce: TRI - 0752377



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUISPITONGO GONZALES JOUNIOR VICENTE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo de Investigación titulado: "Clima Organizacional como base para el éxito empresarial: Una revisión de literatura", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado, ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JOUNIOR VICENTE QUISPITONGO GONZALES DNI: 76670750 ORCID: 0000-0001-5070-5058	Firmado electrónicamente por: JQUISPITONGO el 21- 05-2024 18:45:27

Código documento Trilce: TRI - 0752380

Índice de contenidos

Declaratoria de Autenticidad.....	i
Declaratoria de Originalidad	ii
Índice de contenidos.....	iii
Resumen	iv
Abstract.....	v
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	4
III. RESULTADOS	5
IV. CONCLUSIONES.....	10
REFERENCIAS.....	11
ANEXOS	15

Resumen

El clima organizacional débil afecta negativamente a los colaboradores en cuanto a su desempeño y disminuye su productividad laboral causando un mal rendimiento y la competitividad de las organizaciones, este artículo aporta al Objetivo de Desarrollo Sostenible 9. Por tal razón, el objetivo del presente artículo es explicar el clima organizacional como factor de éxito empresarial. Para tal fin, se realizó a través de una investigación bibliográfica en base de datos como: Scopus, Scielo, Redalyc, Alicia, entre otros. Posterior a ello se analizó el contenido en una bitácora donde se detalla información relevante como autor, el año, el título de la investigación, el enlace y el nombre de la investigación, para posteriormente analizar, seleccionar y sistematizar la información recopilada, con la finalidad de gestionar una síntesis teórica que aborde el objetivo principal. Además, se logró analizar que el clima organizacional influye positivamente dentro de las organizaciones ya que esta mejora la productividad y la calidad del trabajo por parte de los colaboradores y por ende hace que estos sean más eficientes y generen valor a la empresa en términos de desempeño y competitividad.

Palabras clave: Ambiente laboral, satisfacción, productividad, competitividad.

Abstract

The weak organizational climate negatively affects the performance of employees and decreases their labor productivity, causing poor performance and competitiveness of organizations, this article contributes to Sustainable Development Goal 9. For this reason, the objective of this article is to explain the organizational climate as a factor of business success. To this end, a bibliographic research was carried out in databases such as: Scopus, Scielo, Redalyc, Alicia, among others. Subsequently, the content was analyzed in a log where relevant information such as author, year, title of the research, link and name of the research is detailed, in order to subsequently analyze, select and systematize the information collected, with the purpose of managing a theoretical synthesis that addresses the main objective. In addition, it was possible to analyze that the organizational climate has a positive influence within the organizations since it improves the productivity and quality of work by the collaborators and therefore makes them more efficient and generates value to the company in terms of performance and competitiveness.

Keywords: Work environment, satisfaction, productivity, competitiveness.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el clima organización es importante en toda organización, ya que ahora el mundo es más competitivo y ha hecho que las empresas presten atención y desarrollen estrategias para que el clima de sus colaboradores sea más eficiente y productivo.

El buen funcionamiento de las empresas se logra cuando el ambiente laboral es positivo y se reconoce la influencia significativa de las emociones de los empleados en su conducta y desempeño. (Olivera-Garay et al, 2021).

El objetivo de desarrollo sostenible al cual apporto el trabajo de investigación es el (9), ya que un buen clima organizacional puede fomentar la innovación dentro de las empresas, mejorar la eficiencia operativa y promover la infraestructura empresarial adecuada para el éxito a largo plazo.

A nivel internacional, un ambiente laboral deficiente puede tener repercusiones negativas en las empresas, como se evidenció en una entidad del sector logístico en Barranquilla – Colombia, los resultados permitieron observar niveles desfavorables de clima organizacional en áreas como Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Calidez, Apoyo y Conflicto. (Parra et al 2022).

A nivel nacional, se encontró a la empresa VANZYS S.A., especializada en el alquiler y venta de maquinaria pesada. Los resultados mostraron que más del 50% de los empleados perciben una falta de cultura organizacional o una falta de coherencia con los valores de la empresa. (Higinio, 2020).

Por otro lado, encontramos la evaluación de las pymes del sector comercial de Ayacucho, Perú. Como resultado se puede observar que la mayoría de los empleados de estas empresas experimentan un ambiente laboral que podría considerarse promedio, pero con tendencia negativa, destacando carencias en aspectos como la adaptabilidad en la estructura, la habilidad de comunicación efectiva y un ambiente laboral adecuado son valorados por críticos. (Bravo et al, 2023).

Asimismo, las entidades a nivel local no escapan a esta situación, tal es el caso de EPSEL S.A. Chiclayo, donde se observó que tanto la comunicación interna como el ambiente laboral se encuentran en un nivel moderado, destacando tres

dimensiones clave: operativa, estratégica y propositiva. Estas dimensiones tienen un impacto directo en el clima organizacional, ya que las rotaciones en el trabajo y la falta de eficacia laboral son evidentes. (Aguilar y Mendoza, 2023).

Al identificar las realidades problemáticas tanto nacionales, locales e internacionales se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo el clima organizacional puede ser un factor clave para el éxito empresarial?

En primer lugar, el presente estudio tiene una justificación teórica ya que contrasta diversas teorías y conceptos que nos proporcionará una sólida base para el desarrollo adecuado del estudio. Se realizaron búsquedas de teorías en fuentes fidedignas y se evaluó su relación con la variable de interés, clima organizacional; justificación metodológica, ya que lleva un análisis de la información presentada y justificación social, puesto que contribuirá en el análisis de la variable a futuros investigadores.

Por tanto, el artículo presenta como objetivo general: Explicar el clima organizacional como factor de éxito empresarial, y como objetivos específicos: (1) Identificar los tipos de clima organizacional que influyen en el éxito empresarial. (2) Describir los factores que contribuyen a un clima organizacional. (3) Determinar la importancia del clima organizacional para las organizaciones.

Para fundamentar este artículo de investigación a nivel internacional tenemos, Sumba-Bustamante, et al (2022) en su estudio analizó cómo el ambiente laboral afecta el rendimiento de los empleados en las PYMES en Ecuador. Donde concluye que es crucial considerar al clima laboral, como un factor que influye en las PYMES de Ecuador, implica aspectos como la comunicación, el liderazgo, las relaciones entre personas, la motivación, la participación y la evaluación del rendimiento, entre otros aspectos. Estos elementos tienen un impacto directo en la creación del ambiente laboral en una institución.

Por otro lado, Paredes y Quiroz (2021) en su investigación busca establecer la conexión entre el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados en las principales cadenas de supermercados en Ecuador. Donde los resultados indican que las cadenas de supermercados más importantes en Ecuador reconocen la importancia de establecer ambientes laborales favorables que

faciliten condiciones óptimas para mejorar el rendimiento. Esto contribuye al crecimiento máximo tanto del empleado como de la organización.

A nivel nacional, Bustamante et al (2023) el propósito de su investigación fue establecer la conexión entre el ambiente laboral y el nivel de satisfacción de los enfermeros durante el año 2022. La conclusión fue que existe una estrecha conexión entre el entorno laboral y la satisfacción de las enfermeras que laboran dentro del sistema de salud. Se recomienda realizar mediciones periódicas y tomar acciones estratégicas para mantener niveles adecuados y así fomentar la productividad laboral y la calidad de la atención.

Por otro lado, García-Salirrosas (2023) el objetivo de su investigación fue presentar un modelo teórico que explique cómo el ambiente laboral proambiental impacta en la actitud positiva hacia la empresa como empleadora, en el compromiso emocional con la organización, en el vínculo emocional y en las acciones a favor del medio ambiente en el entorno laboral. Así mismo, concluye que es esencial que las empresas comprendan la relevancia de un ambiente laboral que promueva la sostenibilidad y que se comprometan a promover prácticas sostenibles en el entorno laboral.

Por otro lado, Dávila et al (2021) nos menciona que el clima organizacional es entendido como las cualidades o características propias del ambiente laboral, que bien se visualizan o se perciben en el desenvolvimiento de la organización y que puede influenciar a su comportamiento.

Por último, Jeung y Chang (2021) nos explica sobre fomentar un clima organizacional cooperativo entre los miembros de la organización puede ayudar reducir conflictos o relaciones negativas que se puedan presentar dentro de esta. Esto se puede lograr con un clima organizacional positivo para reducir el estrés laboral y aspectos negativos dentro de la empresa.

II. METODOLOGÍA

El artículo presenta una investigación de tipo bibliográfica, en el cual se llevó a cabo una indagación en revistas y artículos de investigación en relación al clima organizacional como base para el éxito empresarial. Donde Reyes-Ruiz y Carmona (2020) destacan que la investigación documental, también conocida como investigación bibliográfica, es un método cualitativo que se encarga de recopilar y seleccionar información de diversas fuentes como revistas, artículos y, entre otros.

Así mismo, estas revistas se encuentran ubicadas en bases de datos de alto impacto y prestigio como: Scopus, Scielo, Redalyc, Alicia, entre otros; dicha investigación se trabajó con una población bibliográfica de 28 artículos de los cuales 5 son excluyentes de tal realidad editorial. De igual manera, se establecieron criterios para seleccionar el estudio adecuado, considerando documentos que se alinearan con la variable de estudio y de que las fuentes fueran confiables.

Posterior a ello se analizó el contenido en una bitácora donde se detalla información relevante como: autor, el año, el título de la investigación, el enlace y el nombre de la investigación, para posteriormente analizar, seleccionar y sistematizar la información recopilada, mientras que se utilizó el método analítico sintético con la finalidad de gestionar una síntesis teórica que aborde el objetivo principal para posteriormente poder desarrollar el capítulo de resultados.

III. RESULTADOS

El clima laboral hoy en día es importante para toda organización, ya que este contribuye en la satisfacción y productividad de los trabajadores. Un buen clima organizacional se diferencia por tener un buen ambiente laboral, donde los trabajadores se sienten valorados y motivados para alcanzar los objetivos de la organización. Así mismo, un clima organizacional se refiere al ambiente interno de una empresa, incluyendo las actitudes y como los trabajadores ven a su ambiente de trabajo. Es por ello que es importante ya que el clima organizacional influye en muchos aspectos del rendimiento laboral por parte de los trabajadores.

Es por ello que Alshaabani et al (2021) en su investigación exploraron el impacto del apoyo organizacional percibido en la conducta de ciudadanía durante la pandemia COVID-19. Este estudio encontró que un clima de apoyo dentro de la organización aumenta la participación y el compromiso afectivo de los colaboradores, lo que a su vez mejora su comportamiento y ayuda al éxito organizacional. Otro estudio relevante, publicado por Escorcía y Barros (2020) quienes analizaron como la gestión del conocimiento, impulsada por un buen clima laboral, puede ser clave para el éxito de una empresa. La investigación muestra que un ambiente de trabajo que fomenta la comunicación y el aprendizaje constante ayuda mucho al rendimiento y la competitividad de las organizaciones. Por otro lado, Nadežda et al (2021) en su trabajo de investigación observaron como el comportamiento innovador de los colaboradores, de la mano de un buen trabajo en equipo y una variedad de ideas, se relaciona positivamente con el rendimiento empresarial. Así mismo, el este estudio destaca la importancia de tener un ambiente de trabajo que promueva la innovación y la colaboración para mejorar el desempeño de la empresa. Por otro lado, Mutonyi et al (2022) en su investigación se centraron en como los recursos del clima organizacional y la cultura interna influyen en la percepción de los colaboradores sobre la organización. Este trabajo menciona la importancia de apoyar la autonomía como un recurso del clima organizacional que puede ser importante para mejorar la innovación y la satisfacción de los colaboradores dentro de la empresa. Esto no solo aumenta la satisfacción y el bienestar de los colaboradores, sino que también lleva a

una mayor productividad y mejor desempeño en sus labores. En resumen, invertir en un clima organizacional positivo no solo mejora el bienestar de los trabajadores, sino que también ayuda a la efectividad y competitividad por parte de la empresa. Las organizaciones que gestionan adecuadamente su clima laboral están mejor posicionadas para lograr el éxito a largo plazo. Esto se refleja en una mayor capacidad para atraer y retener talento, promover la innovación y la colaboración, así como en mejorar la productividad y la calidad del trabajo. En conclusión, una cultura laboral saludable no solo beneficia a los trabajadores, sino que también involucra a la empresa en términos de desempeño y competitividad dentro del mercado donde se desempeña.

Por otro lado, Mutonyi et al (2022) en su investigación explicaron sobre el clima de apoyo, este tipo de clima se caracteriza por un ambiente en el que los colaboradores sienten que tienen el apoyo necesario para realizar su trabajo de manera segura. Un estudio en el sector de salud noruego destacó que un clima de apoyo mejora la visión de los colaboradores sobre su capacidad para innovar y su satisfacción. Así mismo, Guggenberger et al (2023) nos explicaron sobre el clima de flexibilidad y adaptación con los cambios que se pueden presentar en un entorno laboral, especialmente al hecho que sucedió recién como lo es la pandemia COVID-19, en la cual muchas organizaciones tuvieron que adaptar su clima organizacional para nivelar el trabajo remoto y presencial. En su proyecto también identificó la necesidad de las organizaciones al adaptarse rápidamente a nuevas situaciones y su capacidad de sobreponerse a estas. Por otro lado, Aboramadan et al (2019) en su investigación se evidenció que un clima organizacional que fomenta la innovación y la creatividad puede mejorar significativamente el rendimiento de una organización. Este clima destaca la aceptación de nuevas ideas y tecnologías, y a su vez fomentan la idea de probar nuevas cosas y el pensamiento no convencional. Este tipo de entorno se centra más en los sectores donde la adaptabilidad y la rápida respuesta a los constantes cambios por parte del mercado son cruciales. Es por ello que el tipo de clima organizacional es crucial del éxito empresarial; del mismo modo si se gestiona un clima positivo dentro de la empresa no solo mejora la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, sino que también

se impulsa la productividad, la innovación y la capacidad de la organización para adaptarse a cambios y desafíos. De lo contrario, un clima negativo puede llevar a la desmotivación, conflictos internos y una alta rotación de personal, afectando el rendimiento y la competitividad de la organización.

Así mismo, Katou et al (2022) en su estudio examinaron como el liderazgo transformacional el cual influye en el clima organizacional y en el comportamiento de cada uno de los colaboradores. En su investigación se encontró que un liderazgo transformacional positivo tiene efectos positivos y directos en la creación de un clima organizacional favorable para la empresa, el cual promueve el desarrollo de conocimientos y el aprendizaje organizacional. De igual manera, Cantarelli et al (2023) en su estudio en el sector salud en Italia identificaron varios factores que afectan la satisfacción laboral y el clima organizacional, tales como la adecuación del equipo, la seguridad en el lugar de trabajo, la gestión de la carga laboral, la retroalimentación de los supervisores y la equidad en la gestión de los colaboradores. Estos factores, cuando se gestionan adecuadamente, contribuyen a un clima organizacional positivo. Otro estudio relevante es por Jiatong et al (2022) los cuales mencionaron que fomentar la participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones y ofrecerles oportunidades para el desarrollo profesional y la autonomía en el trabajo son factores significativos, ya que esta tiene un vínculo directo con una mayor motivación y comportamiento innovador entre los colaboradores. Por otro lado, Barría-González et al (2021) en su estudio desarrollaron una nueva escala para medir el clima organizacional y evaluó cinco dimensiones específicas: confianza organizacional, estrés laboral, apoyo social, recompensa y satisfacción laboral. Los resultados pusieron en evidencia que la confianza organizacional y el apoyo social son factores muy importantes que contribuyen a un clima organizacional positivo, mejorando la satisfacción y la productividad de los trabajadores. Al igual que, Li et al (2023) nos mencionaron que implementar prácticas estratégicas de gestión de recursos humanos que promuevan el desarrollo, el trato justo y el bienestar de los trabajadores puede influir positivamente en el clima organizacional. Un claro ejemplo sería las prácticas de Recursos Humanos Verdes, que integran la sostenibilidad ambiental en las

políticas de recursos humanos, también contribuyen a crear un entorno de trabajo de apoyo y compromiso. En resumen, dichos estos factores, cuando son gestionados adecuadamente crean un entorno de trabajo positivo el cual no solo mejora el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, sino que también mejora el rendimiento de la entidad y por ende a un éxito empresarial; si estos factores se gestionan de la manera adecuada pueden contribuir a la creación de una cultura organizacional sólida, donde los trabajadores se puedan sentir valorados y motivados. Además, un entorno laboral positivo también estimula la creatividad y la innovación de los trabajadores, y a la vez disminuye la rotación de personal y los gastos que este conlleva como la contratación y capacitación de nuevos trabajadores.

En última instancia, Shiferaw et al (2023) en su estudio también nos mencionaron sobre un clima organizacional positivo el cual puede aumentar la satisfacción laboral, el compromiso de los trabajadores y la retención de estos. Además, se encontró que un buen clima organizacional fomenta la innovación y la creatividad, los cuales son fundamentales para la competitividad de la organización en mercados dinámicos. De igual manera, Chiang-Vega et al (2021) en su estudio también resaltaron que un clima organizacional positivo está directamente relacionado con una mayor innovación y satisfacción dentro de las empresas, el cual se debe a que un buen ambiente de trabajo influye en la motivación y en el compromiso por parte de los trabajadores, lo que se nos indica mejores resultados organizacionales. Así mismo, Sánchez-De-Roux (2022) en su estudio investigo como un entorno laboral que incita la confianza, la colaboración y la creatividad puede impulsar la innovación dentro de las organizaciones, resultando en un mejor rendimiento para la empresa y ventajas competitivas. Por otro lado, Zapata (2021) en su artículo indico que las empresas que invierten en mantener un clima organizacional positivo no solo ven mejoras en la satisfacción y retención de colaboradores, sino que también ven resultados de incremento significativo en su capacidad para innovar y en el rendimiento en general. Por último, Lei et al (2019) en su investigación también mostro que un clima organizacional favorable puede contrarrestar los conflictos interpersonales y la conducta negativa que se pueden

dar dentro de un lugar de trabajo, creando un ambiente más ameno y cooperativo, ya que es esencial para mantener una alta moral y conexión entre los equipos de trabajo. En conclusión, las empresas con un buen clima organizacional tienden a tener trabajadores más comprometidos y productivos a la hora de desarrollar sus actividades dentro de la empresa. Viendo todo lo anterior se puede deducir que al crear un ambiente positivo facilita una comunicación abierta y efectiva, lo cual es importante para resolver problemas y tomar decisiones estratégicas.

IV. CONCLUSIONES

En conclusión, el clima organizacional influye positivamente dentro de las organizaciones ya que esta mejora la productividad y la calidad del trabajo por parte de los colaboradores y por ende hace que estos sean más eficientes y generen valor a la empresa en términos de desempeño y competitividad.

Por otro lado, dentro del clima organizacional existen tipos como el autoritario, consultivo, participativo y entre otros los cuales si son bien gestionados y adecuados a las necesidades de una empresa pueden ser cruciales para su éxito, ya que un clima positivo genera satisfacción dentro de sus colaboradores e impulsa su productividad.

Así mismo, una gestión adecuada de los factores del clima organizacional es esencial para generar un ambiente laboral positivo, el cual mejora la satisfacción, el desempeño y el bienestar de estos creando así una cultura sólida y el éxito empresarial a largo plazo.

Por último, la importancia del clima organizacional radica en cómo afecta la manera en que los colaboradores se sienten y trabajan dentro de su entorno laboral, al igual que este facilita la comunicación abierta y efectiva, lo que es crucial para la resolución de problemas y la toma de decisiones estratégicas.

REFERENCIAS

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2019). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context. *Journal of Management Development*, 39(4), 437–451. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2019-0253>
- Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of perceived organizational support on OCB in the time of COVID-19 pandemic in Hungary: Employee engagement and affective commitment as mediators. *Sustainability*, 13(14), 7800. <https://doi.org/10.3390/su13147800>
- Aguilar Quiñones, S. L., y Mendoza Aguilar, A. G. (2023). Diseño de un plan de comunicación interna para mejorar el clima organizacional en el departamento de medición y facturación en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque S.A. en el año 2023. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/8246>
- Barría-González, J., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., y García-Cueto, E. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: propiedades psicométricas del ECALS. *Anales de psicología*, 37(1), 168–177. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.37.1.417571>
- Bravo Rojas, L. M., Egusquiza Rodríguez, M. J., Ruiz Choque, M., y Manrique Nugent, M. A. L. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 171-184. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>
- Bustamante Vidaurre, M. L., Gálvez-Díaz, N. del C., y Arrunategui-Huamán, B. P. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(No. Especial 9), 150-161. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
- Cantarelli, P., Vainieri, M., & Seghieri, C. (2023). The management of healthcare employees' job satisfaction: optimization analyses from a series of large-scale surveys. *BMC Health Services Research*, 23(1), 428. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09426-3>

- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, M. J. P., & Gómez-Fuentealba, M. N. (2021). Effect of job satisfaction and confidence on the organizational climate, through structural equations. *Retos*, 11(22), 347-352. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., y Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26 (Número Especial 5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Escorcía, Guzmán, J., & Barros, Arrieta, D. (2020). Knowledge management in higher education institutions: characterization from a theoretical reflection. *Rev. Cienc. Soc*, 26, 83-97. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063519013/html/>
- García-Salirrosas, E. E. (2023). Impact of the pro-environmental organizational climate on the commitment and sustainable behavior of workers in Peru. *Retos*, 13, 26. <https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.02>
- Guggenberger, P., Maor, D., Park, M., & Simon, P. (2023). *The State of Organizations 2023: Ten shifts transforming organizations*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-state-of-organizations-2023#/>
- Higinio, Gomez, J. S. (2020). Satisfacción laboral y cultura organizacional de la empresa VANZYS S.A, Huancayo 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/8803>
- Jeung, D.-Y., & Chang, S.-J. (2021). Moderating effects of organizational climate on the relationship between emotional labor and burnout among Korean firefighters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 914. <https://doi.org/10.3390/ijerph18030914>
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The impact of transformational leadership on affective organizational commitment and job performance: The mediating role of employee engagement. *Frontiers in psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Katou, A. A., Koupkas, M., & Triantafillidou, E. (2022). Job demands-resources model, transformational leadership and organizational performance: a multilevel study. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(7), 2704-2722. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-06-2020-0342>

- Lei, Q., Bing, L., Xin, W., & Yanghong, Hu. (2019). Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator. *PloS One*, 14(2), e0212091. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212091>
- Li, M., ul Abidin, R. Z., Qammar, R., Qadri, S. U., Khan, M. K., Ma, Z., Qadri, S., Ahmed, H., Khan, H. S. ud D., & Mahmood, S. (2023). Pro-environmental behavior, green HRM practices, and green psychological climate: Examining the underlying mechanism in Pakistan. *Frontiers in environmental science*, 11. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2023.1067531>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., Lien, G., & González-Piñero, M. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08042-x>
- Nadežda, J., Zuzana, J., & Juraj, M. (2021). Innovative work behavior—A key factor in business performance? The role of team cognitive diversity and teamwork climate in this relationship. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(4), 185. <https://doi.org/10.3390/jrfm14040185>
- Olivera-Garay, Y., Leyva-Cubillas, L., y Napán-Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista científica de la UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Paredes Floril, P. R., y Quiroz Díaz., J. G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81–93. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Parra Fernández, M., Ramírez, J., Gutiérrez Carbonell, C., y Piamba Bustamante, G. (2022). Clima organizacional durante la pospandemia: Estudio del área administrativa en una empresa del sector logístico. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 4(2), 1–13. <https://doi.org/10.47666/summa.4.2.9>
- Reyes-Ruiz, L. y Carmona Alvarado, F.A (2020). La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio. <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/6630>

- Sánchez-De-Roux, M. M. (2022). La gestión del proceso organizacional para la toma de decisiones. *Ciencias Holguín*, 28(1).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181570010003>
- Shiferaw, R. M., Birbirs, Z. A., & Werke, S. Z. (2023). Entrepreneurial leadership, learning organization and organizational culture relationship: A systematic literature review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(1), 38.
<https://doi.org/10.1186/s13731-023-00305-z>
- Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L., y Villafuerte-Peñafiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Zapata, Rotundo, G. (2021). Capacidades dinámicas e innovación en las organizaciones. Una revisión de la literatura y proposiciones básicas. *Compendium: revista de investigación científica*, (45), 3.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88066290003>

ANEXOS

Reporte Turnitin

Clima Organizacional como base para el éxito empresarial
Una revisión de literatura.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
6	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante	1%
8	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1%