

## **Estrategias innovadoras para el mejoramiento del clima organizacional en el sector empresarial colombiano**

### **Innovative strategies to improve the organizational climate in the Colombian business sector**

#### **Resumen**

La presente revisión bibliográfica se centró en estrategias innovadoras para el mejoramiento del clima organizacional en el sector empresarial colombiano, ya que se consideró necesario realizar una revisión bibliográfica sobre esta temática para poder analizar estrategias innovadoras para el mejoramiento del clima organizacional en el sector empresarial colombiano. Para realizar la revisión se tuvo en cuenta 40 referentes bibliográficos en torno al tema de estudio. La revisión realizada dio como resultado que estas estrategias innovadoras influyen en la productividad y competitividad. Por esta razón es necesario implementarlas para mejorar el clima organizacional. Finalmente, se llegó a la conclusión que es necesario que las empresas tengan especial cuidado con el talento humano de las organizaciones, ya que cuando se cuenta con un excelente clima organizacional, los empleados se encuentran satisfechos y motivados es posible alcanzar los objetivos que conducirán a las organizaciones al éxito a través de la implementación de estrategias para mejorar el clima organizacional.

**Palabras claves:** clima organizacional, productividad, competitividad, estrategias innovadoras, motivación.

#### **Abstract**

This bibliographic review focused on innovative strategies for the improvement of the organizational climate in the Colombian business sector, since it was considered necessary to carry out a bibliographic review on this subject in order to determine how these strategies impact and contribute to the improvement of the organizational climate of the Colombian business sector. To carry out the review, 40 bibliographic references on the subject of study were used. The review carried out gave as a result that these innovative strategies influence productivity and competitiveness and for this reason it is necessary to implement them to improve the organizational climate. Finally, it was concluded that it is necessary for companies

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula

Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

to take special care with the human talent of organizations, since when there is an excellent organizational climate and employees are satisfied and motivated, it is possible to achieve the objectives that will lead organizations to success thanks to the implementation of strategies to improve the organizational climate.

**Keywords:** organizational climate, productivity, competitiveness, innovative strategies, motivation.

## Introducción

En las empresas colombianas desde hace mucho tiempo han estado en un ambiente donde existen cambios constantes y existe una gran competencia, ya que en la actualidad la globalización tiene una gran influencia en las diferentes organizaciones haciendo que sean conscientes acerca de la manera en la que están manejando el talento humano debido a que las formas tradicionales no resultan ser efectivas la mayoría de las veces. Ahora bien, el clima organizacional indica las apreciaciones y los sentimientos que los colaboradores comparten, también tiene que ver con la motivación que los trabajadores tienen haciendo que sea posible el desarrollo de una organización. (Severiche, 2016). Por otra parte, es importante tener en cuenta la estructura organizacional porque por medio de ella se lleva a cabo la agrupación de los individuos y los trabajos que por lo general se representa a través de un organigrama. (Bedoya et al 2017).

Cabe mencionar que abordar este tema tiene gran relevancia, ya que el clima organizacional permite que se construyan empresas humanizadas debido a que se le da importancia al talento humano y se le reconoce como un elemento esencial dentro de las empresas. Además, esto hace que la productividad de las organizaciones aumente permitiendo que puedan beneficiarse y alcanzar cada uno de los objetivos que se han querido lograr en un futuro cercano o lejano. Adicionalmente, el clima organizacional es un apoyo porque hace que las ideas se desarrollen con fluidez para alcanzar así el éxito. (Daza, Beltrán y Rodríguez, 2021).

De igual manera, se debe tener presente que el clima organizacional representa un gran interés en cualquier tipo de empresa sin necesidad de tener en cuenta su tamaño porque tiene

1. José Omar Quintero Pabón. Cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc. 12209343. Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc. 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

gran influencia en los procesos que se ejecutan dentro de las empresas como lo son :la toma de decisiones, motivación y resolución de los problemas, etc. (Peña, Díaz y Carrillo,2015).Asimismo, Brito (2018) afirma que la importancia que tiene el clima organizacional ha hecho que sea un tema que se estudia cada vez más porque lo que una organización pretende es que pueda existir una mejora continua y crear estrategias que ayuden a que los procesos sean más eficientes.

Por tal motivo, en estos tiempos se busca que las organizaciones sean competitivas y esto se logra a través de la productividad y la innovación. Para lograr esto, es necesario contar con un buen clima organizacional para que el talento humano se pueda sentir satisfecho en su trabajo, ya que esto se ve reflejado en las ideas que aporta a la compañía y también se observa una mayor productividad en los trabajadores.(González , 2020).

Para finalizar, se encuentra necesario conocer e implementar estrategias innovadoras para mejorar continuamente el desarrollo del clima organizacional permitiendo una transformación y así con ello solidez competitividad y permanencia en el mercado. El propósito de este artículo es conocer los modelos de clima organizacional aplicados con éxito en las empresas colombianas según su naturaleza, buscando identificar los procesos más destacados y exitosos con sus respectivas estrategias de cambio.

### **Planteamiento del problema.**

El Clima Organizacional se relaciona de manera directa con la determinación de la cultura en una organización, ya que esta permite identificar aquellos patrones de conducta, creencia o los valores que puedan tener en común los colaboradores de una empresa.(Torrecilla, 2010).Adicional a esto , la cultura en su gran mayoría es determinada por aquellos que integran una organización y a su vez hay una relación con el clima organizacional porque es ahí donde se comprueba aquello que se pensaba sobre los miembros de la organización en termino de mitos , creencias o conductas.

Hay que resaltar que un clima organizacional puede llegar a estropearse por diferentes variables, tales como ;la manera en que se dirige la organización, las políticas manejadas, los

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

planes de gestión que son ejecutados, el reclutamiento del personal, la rotación del personal , entre otros. (Cabrera, 2015).

Asimismo, existen autores como Bowers y Taylor (1972) que se encargaron de estudiar de manera exhaustiva cinco dimensiones que ayudarían a realizar un análisis eficiente del clima organizacional. En primer lugar, se encuentra la orientación al servicio que se centra principalmente en la manera que son dirigidos los colaboradores al momento de realizar sus funciones. En segundo lugar, se hace referencia a los recursos humanos que se basan en la atención que brinda la dirección de bienestar.

En tercer lugar, está la comunicación en donde se trata de emplear métodos donde exista una buena comunicación entre empleadores y empleados para que estos puedan ser escuchados. En cuarto lugar, se encuentra la dimensión conocida como motivación que tiene que ver con las condiciones que hacen que los empleados deseen ser productivos o no en una organización. Por último, la toma de decisiones que se llevan a cabo en una empresa. Es importante tener en cuenta que estas dimensiones son útiles para poder determinar y analizar el clima organizacional de una organización y así conocer en qué estado se encuentra actualmente.

De igual manera, se encuentra que el ambiente laboral y el desempeño mantienen cierta relación e influyen en los resultados de las organizaciones porque en el caso de existir un mal ambiente laboral esto se verá reflejado en desempeño de los colaboradores al momento de ejecutar sus tareas ocasionando que la productividad disminuya. Por tal motivo, es fundamental que en el sector empresarial colombiano se lleven a cabo estrategias innovadoras que permitan mejorar el clima organizacional para poder alcanzar el éxito deseado en las organizaciones logrando ser más competitivas.

### **Objetivo general**

- Analizar estrategias innovadoras para el mejoramiento del clima organizacional en el sector empresarial colombiano.

### **Objetivos específicos**

1. José Omar Quintero Pabón. Cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc. 12209343. Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc. 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

- Analizar el concepto y la importancia del clima organizacional en el sector empresarial colombiano.
- Determinar que empresas colombianas tienen el mejor clima organizacional, y las prácticas que las han llevado a ese mejoramiento.
- Describir las estrategias innovadoras para el mejoramiento del clima organizacional en el sector empresarial colombiano.

### **Justificación**

El clima organizacional ayuda a conocer como se encuentran las relaciones interpersonales dentro de una organización porque gracias a esto se puede identificar de una manera más precisa aquellos factores que pueden ser los causantes de que se genere conflicto. Además, ayuda a analizar si existe una desmotivación laboral que causa que los trabajadores se encuentren insatisfechos en su lugar de trabajo.(Semra & Bulent, 2020).

Por otra parte, la revisión literaria sobre esta temática permite que haya un acercamiento con el panorama actual y la manera en la que se comporta el clima laboral en cuanto a la motivación en las organizaciones en general. Cabe resaltar que en las organizaciones existe un clima organizacional propio o hay la posibilidad de manejar varios climas y esto hace que se pueda diferenciar de otras empresas en este aspecto. Además, es esencial que se aplique en las organizaciones en este mundo globalizado y que se reconozca el papel que tiene el talento humano porque ayudan a llevar a cabo estrategias y operaciones encaminadas al éxito de la organización.

Es necesario tener presente que el clima organizacional tiene una conexión con diferentes nociones que conllevan al triunfo o fracaso de las organizaciones porque se ha encontrado que se debe tener una atención especial al ambiente laboral de los colaboradores y la forma en la que esto hace que la productividad de las organizaciones sea favorable. Por tal motivo, los empleadores deben preocuparse por mantener motivados a sus colaboradores y pensar en incentivos como un reconocimiento verbal o de tipo monetario para mantenerlos satisfechos en su área de trabajo. (Rodríguez, 2016).

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

Adicionalmente, la motivación que se les da a los trabajadores influye en que se comprometan a desempeñar sus tareas de manera efectiva contribuyendo al éxito de la organización. Por esta razón, se considera fundamental mantener buenas relaciones entre los colaboradores para que de esta forma se genere confianza entre ellos y se dejen a un lado las actitudes negativas que no ayudan a que exista un crecimiento a nivel individual y colectivo. (Salazar, 2017).

Ahora bien, en esta situación que se encuentra Colombia a nivel, social y cultural las compañías han tenido que buscar la manera de enfrentarse y adaptarse a los cambios para que puedan seguir siendo competitivos en el mercado gracias a un personal eficaz y eficiente. Para esto, es necesario contar con un excelente clima organizacional que permita un gran crecimiento porque cuando no existe un buen ambiente laboral se hace difícil evolucionar y competir en el mercado.

La presente investigación pretende que a través de la aplicación de teoría, conceptos básicos de clima organizacional, e identificación de prácticas empresariales, sea posible encontrar la explicación del clima actual de las empresas colombianas y que están efectuando los resultados de las organizaciones en la actualidad.

Por consiguiente, esta investigación se encuentra relevante porque muestra lo importante de tener en cuenta los comportamientos organizacionales que permiten que sea posible implementar estrategias innovadoras que beneficien a las organizaciones. Adicional esto, a través de esta revisión se puede observar cómo estas estrategias influyen en el crecimiento de las compañías puesto que ayudan a optimizar los procesos, un servicio de calidad, la imagen, para así poder mantener una mayor productividad en el mercado. Asimismo, se logra una mejora continua que es lo que en la actualidad le preocupa al sector empresarial de este país.

## **Antecedentes**

Los antecedentes que conllevan a la construcción temática de la importancia del clima organizacional y sus estrategias aplicadas al sector empresarial se centran en investigaciones

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

realizadas en diferentes países como: Rumania, Australia, Eslovenia, Turquía. India, México, Iran, Irak, Venezuela, y Colombia en los años 2016-2021. Resaltando el valor que tiene el tema a nivel empresarial, expuesta por los diferentes autores permitiendo dimensionar la evolución temática y aceptación como factor clave en el desarrollo y evolución de las organizaciones para alcanzar el éxito y estabilidad necesaria frente a las exigencias de la globalización en constante cambio. A continuación se destacan las investigaciones más relevantes frente al clima organizacional.

Un estudio que se encontró relevante fue el realizado en la India por Madhukar y Sharma (2017) titulado *Organisational Climate: A Conceptual Perspective*. El principal objetivo fue identificar el clima organizacional desde una perspectiva conceptual. La importancia de este estudio se centró en que en la actualidad se encuentra mucha diversidad en relación a este concepto y por eso es necesario conocer las diferentes perspectivas. Finalmente, los resultados arrojaron que dentro de las perspectivas conceptuales halladas se piensa que el clima organizacional es una variable dependiente que puede ser influenciada pero para otros no.

Por otra parte, en Australia se efectuó un estudio por los autores Zwikael & Meredick (2019), titulado *The role of organizational climate in setting project goals*. El objetivo principal fue identificar el rol del clima organizacional en el equipo de desarrollo de propuestas. Asimismo, la importancia de este estudio consistió en tener en cuenta como el establecimiento de objetivos en un equipo de desarrollo de propuestas es primordial para la toma de decisiones. Finalmente, los resultados muestran que es un proceso organizacional formal utilizado por los equipos de desarrollo de propuestas para establecer las metas del proyecto es altamente efectivo y que un CO apropiado intensifica aún más el efecto positivo de dicho proceso.

En Australia también se llevó a cabo el estudio realizado por Fong et al (2021) titulado *Does Organizational Climate Matter in A Highly Competitive Work Environment?* El objetivo principal buscó examinar el rol del clima organizacional en un ambiente de trabajo que es considerado como altamente competitivo. La importancia de este estudio se debe a que el clima organizacional exhibe un resultado elocuente pero limitado en la influencia comportamiento de

1. José Omar Quintero Pabón. Cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc. 12209343. Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc. 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

los empleados en la industria de corretaje y esta se considera altamente competitiva. En cuanto a los resultados, estos arrojaron que el clima organizacional tiene un gran impacto y esto puede afectar la competitividad de la organización.

Ahora bien, en Eslovenia se realizó un estudio por Rožman & Štrukelj (2020), titulado *Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations*. El objetivo principal fue determinar el impacto de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los empleados en diferentes empresas medianas en Eslovenia, la UE. En relación a la importancia de este estudio se encontró relevante indagar sobre la importancia de los componentes del clima organizacional seleccionados de manera holística porque esto causa que haya un compromiso con la organización por parte del empleado. En cuanto a los resultados, estos demostraron que los componentes del clima organizacional tales como liderazgo, relaciones con los empleados, compromiso de los empleados, satisfacción de los empleados y motivación tienen un efecto positivo en el compromiso laboral de los empleados en empresas medianas.

De igual manera, en Turquía se hizo un estudio por Kanten y Ulker (2013), titulado *The Effect of Organizational Climate on Counterproductive Behaviors: An Empirical Study on the Employees of Manufacturing Enterprises*. El objetivo principal se centró en determinar el impacto del clima organizacional en comportamientos contraproducentes. La razón de ser de este estudio se debió a la influencia que se cree que tiene el clima organizacional en una empresa. En relación al resultado se encontró que el compromiso y los estándares organizacionales presentan efectos sobre las conductas contraproducentes.

Por otra parte, en Brasil, los autores Willey et al (2018) realizaron un estudio titulado *Antecedents of innovation in industry: The impact of work environment factors on creative performance*. El objetivo principal consistió en determinar qué factores en el ambiente de trabajo afectan positiva o negativamente la creatividad mediante el análisis de las opiniones de los empleados teniendo en cuenta empresas industriales. La importancia de esta investigación se

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.



centró principalmente en que las organizaciones deben ser capaces de crear estrategias innovadoras, y el desempeño creativo depende de saber qué dificulta o estimula la creatividad. Respecto a los resultados se encontró que tres factores tienen un impacto un impacto positivo en el proceso creativo.

Igualmente, en Irak se llevó a cabo un estudio por Hamdan et al (2019), titulado A Need for Investigating Organizational Climate and Its Impact on. El objetivo principal fue analizar el clima organizacional y su impacto en la forma de trabajar de los empleados de extensión agrícola en Irak. Asimismo, la importancia del estudio se centró en observar las motivaciones y atenciones que se dan al clima organizacional para mostrar a través del vínculo entre el clima organizacional y los demás cambios organizacionales, especialmente en el área de interacción entre el individuo y el ambiente. Finalmente, se encontró que el ambiente regulatorio está determinado por dos ejes básicos. El primer eje son las características del individuo asociadas en gran medida a su sistema de conocimientos y a sus experiencias educativas y culturales. El segundo eje representa el ambiente de trabajo interno que describe las características distintivas de la organización.

De igual modo, en Asia los autores Massoud et al (2018) llevaron a cabo un estudio titulado Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees. El objetivo principal se centró en proponer estrategias relacionadas con el clima organizacional y el estilo de trabajo. En cuanto a la importancia de esta investigación es debido a que era necesario indagar qué factores contribuyen en la sostenibilidad entre el estilo de liderazgo y la satisfacción de los empleados en el sector gubernamental de Mongolia. Finalmente, en los resultados se encontró que si se respeta y se tiene en cuenta el estilo de trabajo de los empleados, el estilo de liderazgo puede convertirse en satisfacción laboral.

Adicionalmente, en México los autores Valadez et al (2010) llevaron a cabo un estudio titulado Variables of the organizational climate that precede the appearance of the mobbing

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 . Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

phenomenon, in a Mexican organization. El objetivo principal consistió en identificar variables del clima organizacional que anteceden a la aparición del fenómeno mobbing, en una organización mexicana. Respecto a la importancia de este estudio, se puede decir que este tipo de estudios ayuda a conocer las deficiencias estructurales y los procesos que podrían ayudar a potenciar fenómenos como el mobbing. Finalmente, en los resultados se observaron las falencias de los factores organizativos revisados que hacen posible la ejecución del Mobbing o acoso que afecta el clima organizacional de las empresas.

Asimismo, otro estudio hecho en México por los autores Martínez y Valenzo (2020) titulado *Factors that influence the organizational climate of a higher education institution*. El objetivo principal consistió en describir la relación del clima organizacional y la motivación, liderazgo, comunicación y estructura organizacional. La importancia de este estudio se centró en tener presente aquellos factores que ayudan a mejorar el clima laboral de las instituciones para de esta forma lograr el éxito esperado. Finalmente, se encontró que el clima organizacional mantiene una relación con todas las variables, destacando la comunicación y liderazgo y con algunos indicadores propuestos, esta medición muestra la relación con precisión.

Existe otro estudio que es importante tener en cuenta en la presente investigación, el cual fue realizado en Nigeria por Adenike (2011), titulado *Organizational climate as a predictor of employee job satisfaction: evidence from Covenant University*. El objetivo principal fue explorar el clima organizacional como un predictor de la satisfacción laboral de los empleados de nivel académico. La importancia de este estudio se centró principalmente por la necesidad de saber el por qué el clima organizacional tiene relación con la satisfacción laboral de los empleados, ya que se verá reflejado en los resultados de las organizaciones. Para finalizar, los resultados mostraron que efectivamente si influye el clima organizacional en la satisfacción de los colaboradores.

Asimismo, un estudio realizado en Iran por Mohammad et al (2019), titulado *The Relationship Between Organizational Climate and Psychological Well-Being of Hospital*

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

Employees. El objetivo principal fue evaluar la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico. En cuanto a la importancia de este estudio se debe a que el clima organizacional es un factor importante del ambiente de trabajo que puede afectar diferentes aspectos del trabajo. Para finalizar, los resultados arrojaron que la mejora del clima organizacional puede ser considerada como una política de promoción bienestar psicológico del personal.

Es importante mencionar el estudio realizado en Turquía por Berberoglu (2018), titulado *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals*. El objetivo principal de este estudio fue evaluar las percepciones de los empleados de la salud sobre el clima organizacional y probar el impacto hipotético del clima organizacional en el compromiso organizacional y la percepción del rendimiento organizacional. Ahora bien, la importancia de este estudio se relaciona con las percepciones de los empleados puesto que estas influyen en la manera en como prestan un servicio. En cuanto a los resultados se encontró que clima organizacional está altamente correlacionado con el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido.

Además, existe un estudio realizado en Suecia por Carlford et al (2010), titulado *The importance of organizational climate and implementation strategy at the introduction of a new working tool in primary health care*. El objetivo principal se centró en describir los factores contextuales y evaluar si el clima organizacional y la estrategia de implementación influyeron en el resultado. Respecto a la importancia del estudio se encontró que era indispensable tener en cuenta otras estrategias para esta implementación. Los resultados mostraron que el clima organizacional varía sustancialmente entre las diferentes unidades de APS.

Por último, se encuentra un estudio realizado también en Colombia por Barrios (2020) titulado *The Organizational Climate and its Impact on Business Competitiveness*. El objetivo principal consistió en determinar el impacto que tiene el clima en la competitividad empresarial. Respecto a la importancia de esta investigación se puede decir que fue debido a la relevancia que

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

en la actualidad se le está dando al clima organizacional para que luego esto se vea relegado en la competencia en el mercado. Para finalizar, se encontró que el clima laboral es considerado como un elemento de alta influencia en los resultados empresariales.

### **Marco teórico**

A continuación se describirá el marco teórico del artículo de revisión bibliográfica, teniendo en cuenta que el tema de estudio es estrategias innovadoras para el mejoramiento del clima organizacional en el sector empresarial colombiano, por lo que se abordarán algunas definiciones de autores con respecto a los temas estructurados.

### **Conceptos de clima organizacional desde la perspectiva de diferentes autores**

En torno al concepto de clima organizacional han existido diferentes definiciones de este término y por esta razón es importante tener en cuenta las perspectivas que tienen algunos autores. En primer lugar, es considerado como una disciplina que llega a depender de diferentes factores y situaciones porque muchas veces tiene que ver la forma de pensar de la organización y la estructura que deciden manejar en relación a la toma de decisiones y las acciones que se llevan a cabo dentro de una organización. (Rivera et al, 2018).

Asimismo, el clima organizacional son todas aquellas características que se perciben en una empresa y estas se deducen dependiendo de la manera en como una organización aplica diferentes acciones con los miembros que hacen parte de la empresa. (Villanueva et al 2016). De igual manera, en el clima organizacional se logra observar la interacción existente entre los diferentes empleados que desempeñan en las diferentes áreas de las empresas donde se encuentra una relación entre dos factores muy esenciales para el funcionamiento de una empresa como lo son la satisfacción y la productividad. (Pedraza, 2018).

De igual manera, el clima organizacional es un elemento propio de cada organización porque no se percibe de la misma manera. En ocasiones puede llegar a ser subjetivo, además tiene cierta influencia en el comportamiento de los individuos que hacen parte de la organización

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 . Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

, ya que son quienes aportan a la productividad de la empresa .(Sotelo & Figueroa , 2017).Finalmente , el clima organizacional en la actualidad se entiende como un elemento clave para el correcto desarrollo de los procesos de una empresa porque a través de él se puede lograr una mejora continua.(Segredo,2017).

En conclusión, el clima organizacional tiene diferentes definiciones pero de alguna manera todas se encaminan al desarrollo y productividad de las empresas, lo que significa que el factor humano juega un rol muy importante para que las empresas logren ser competitivas en el mercado , lo que hace necesario contar con un excelente clima organizacional.

### **Importancia del clima organizacional en el sector empresarial**

En el sector empresarial es indispensable contar con estrategias innovadoras que permitan el éxito de las organizaciones, por esta razón es que en la actualidad el clima organizacional se ha convertido en un elemento importante dentro de este sector. La importancia del clima organizacional radica en que se ha convertido en un factor clave para cualquier tipo de empresa puesto que gracias a esto se logra que pueda funcionar adecuadamente, esto se verá reflejado en los resultados de la organización y su desempeño en el mercado , ya que ayuda a que sea más competitiva.

De igual forma, un clima organizacional permite que exista una buena relación con los empleados y con el equipo de trabajo en general que también beneficia a las organizaciones porque cuando existe un buen ambiente trabajo, la productividad aumenta y es así como se logran alcanzar los objetivos planeados de una manera efectiva.(Peña & Flores, 2018).Asimismo , es indispensable el clima organizacional porque cuando hay un clima laboral elevado y una productividad elevada es posible se puede llegar a determinar que ha sido posible darle cumplimiento a los objetivos iniciales que tenía una empresa.

No solamente se cubren este tipo de objetivos a nivel empresarial sino que también se pueden alcanzar esas metas propuestas como equipo laboral gracias al ambiente que se está

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

manejando donde prevalece la comunicación y se puede efectuar de manera más eficiente la toma de decisiones que sean importantes para las empresas. En este caso en específico lo que sucede es que cuando el clima laboral es bueno, automáticamente se va a reflejar en la manera como los empleados ejecutan sus tareas, ya que hay un compromiso con la empresa gracias a que esta les brinda un clima organizacional en óptimas condiciones. Por tal motivo, es que el clima organizacional se percibe como la manera en la que una persona percibe su trabajo, ya que existe una mayor productividad, motivación y satisfacción que hacen que sea posible el éxito deseado. (Piligua et al 2019).

Cabe mencionar que la importancia del clima organizacional tiene cierta relación con el compromiso organizacional porque por medio de estos dos factores se crean un impacto positivo en la organización en cuanto a su productividad porque esto evita que haya rotación del personal a causa de un mal clima. Por esta razón se debe tener satisfecho al personal porque es así que este adquirirá un compromiso real como se había mencionado anteriormente.(Ortega & Zamudio, 2021).

Otro aspecto que es relevante sobre el clima organizacional es que ayuda a que exista una mayor interacción entre los trabajadores y de esta manera se pueden dar a conocer ideas útiles para el crecimiento en el mercado. Por tal motivo, es esencial que exista una comunicación interna porque es así que se pueden tener en cuenta los talentos de los empleados y esto contribuirá a la productividad de las diferentes empresas de este sector.(Charry , 2018).

Por otra parte, la importancia que tiene el clima organizacional es atribuida a la competitividad. Se considera fundamental que las organizaciones vean al clima organizacional como un factor que debe tenerse presente porque la competencia es esencial en una empresa, siempre se debe procurar que las organizaciones puedan ser competitivas en el mercado porque esto también hace parte del éxito. Asimismo, se necesita que sea visto como una inversión que se hace y que en un futuro dará resultados favorables que contribuirán al desarrollo y el éxito de la empresa. (Flores et al 2015).

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

Además, es indispensable que se tenga en cuenta el clima organizacional porque cuando se indaga sobre este elemento se puede decidir qué acciones correctivas deben tomarse en la empresa para que las personas puedan sentirse satisfechas en su trabajo. Una buena opción es por medio de incentivos que pueden ser monetarios o por medio de reconocimientos que le hagan conocer al empleado lo importante que es para la organización y así aumente su productividad.

Para concluir, el clima organizacional debe evaluarse dentro de la empresa porque es así que se va a lograr aumentar el impacto en las empresas puesto que un ambiente laboral agradable hace que todo el personal haga lo posible por cumplir día a día cada uno de los objetivos de la organización.

### **Estrategias innovadoras para el mejoramiento del clima organizacional de las empresas colombianas**

El clima se ha convertido en un factor de gran importancia dentro de las organizaciones y es necesario implementar medidas que ayuden a mejorarlo puesto que cuando no existe un buen ambiente laboral la productividad y competitividad de la empresa pueden verse afectadas. Por tal motivo, es esencial tener en cuenta una serie de estrategias innovadoras que harán que se pueda tener un clima organizacional adecuado. (Calderón, 2013).

Una estrategia que tienen en cuenta hoy en día las empresas del país es la motivación porque se ha demostrado que despertar la motivación de cada uno de los trabajadores que hace parte de una empresa va a permitir que desempeñen cada vez mejor en sus labores, beneficiando así a las organizaciones. Existen diferentes maneras de motivar que pueden ser por medio de un incentivo económico donde se le reconoce al trabajador por realizar su trabajo de una manera eficiente y efectiva. También, es posible a través de medallas, cuadros de honor, etc. que ayudan a valorar el trabajo que realizan día a día. (Bustos & Vargas, 2017).

Otra estrategia que se ha estudiado y demostrado que funciona para mejorar el clima organizacional es la aplicación de actividades de pedagogía dialogante y las técnicas de

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

interacción grupal, ya que cuando se implementan dentro de una organización ayuda a desarrollar competencias socio afectivas que influirán en la manera en cómo se trabaja con los compañeros de trabajo y a aprender cómo darle solución a los conflictos que puedan presentarse.(Cortés & Leal,2019).Asimismo , tener presente una planeación estratégica dentro de las organizaciones contribuirá a la mejora del clima organizacional.(Fuentes et al , 2021).

De igual manera, es fundamental emplear un adecuado liderazgo para que los empleados pueda ser escuchados y tengan la posibilidad de resolver rápidamente las inquietudes que tengan o poder contar con un respaldo cuando tengan algún inconveniente con un compañero de trabajo para que esto no afecte el clima organizacional.(Bravo et al ,2018).

En conclusión, dentro de las organizaciones es absolutamente necesario que exista una preocupación en relación al clima organizacional para así poder general estrategias útiles que permitan que las personas se puedan sentir cómodas en su lugar de trabajo y pueda tener una buena relación con los demás miembros de la empresa porque de esta manera se van a sentir más motivados puesto que no existe un ambiente de conflictos sino que por lo contrario es posible mantener una comunicación respetuosa con los demás para aportar ideas y resolver los conflictos de una manera pacífica y efectiva en el menor tiempo posible.

## **Discusión y resultados**

Los resultados expuestos a continuación, se basan en la revisión bibliográfica realizada en torno al tema de estrategias innovadoras para el mejoramiento del clima organizacional en el sector empresarial colombiano.

La necesidad del sector empresarial por ser cada vez más competitivo en el mercado gracias a la productividad de la empresa y sus trabajadores ha llevado a los directivos a tener en cuenta estrategias que ayuden a mejorar el clima organizacional y valorar aún más su importancia dentro de la organización. Esto es lo que se ha podido observar a través de esta revisión de bibliografía donde se evidencia la influencia que tiene el clima organizacional dentro de las empresas y lo indispensable que es que los empleados se sientan satisfechos en su lugar de

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.



trabajo porque se refleja automática en su productividad a la hora de llevar a cabo sus tareas haciendo que las organizaciones puedan alcanzar el éxito deseado.

Como lo menciona los autores Fong et al (2021) que pudieron determinar que efectivamente el clima organizacional puede llegar a tener un efecto positivo en la competitividad de la empresa y por esa razón es necesario prestarle atención y crear estrategias que ayuden a mejorarlo, ya sea a través de la motivación o la comunicación. Cabe mencionar que en las organizaciones no se puede descuidar por ningún motivo el clima organizacional porque esto va a afectar de alguna manera los procesos. Por esta razón es indispensable mantener una buena comunicación para que esto facilite la toma de decisiones y se tomen en cuenta todas las opiniones de los miembros de la empresa.

Asimismo, se pudo observar que dentro del clima organizacional existen ciertos componentes que influyen en un factor que es esencial para que la productividad de la empresa no se vea afectada a causa de una insatisfacción por parte del personal y este es el compromiso de los empleados. Como se expuso en el estudio de los autores Rožman & Štrukelj (2020) los componentes que son esenciales para adquirir dicho compromiso son el liderazgo, la motivación y la satisfacción.

Estos componentes son una parte importante del clima organizacional porque si se aplican de la manera correcta se va lograr contar con un clima organizacional óptimo que facilite el desarrollo de los diferentes procesos que se llevan a cabo en una organización. En el caso del liderazgo es necesario que exista un líder que se preocupe por el bienestar del talento humano porque no se debe olvidar que el recurso humano es un elemento esencial en toda empresa, ya que de su desempeño depende la eficiencia y el éxito de las organizaciones. Por esta razón, ejercer un liderazgo ayudará a crear estrategias y ejecutar planes correctivos para mejorar el clima organizacional de las empresas.

Ahora bien, la motivación como se ha venido mencionado a lo largo de esta investigación, juega un rol importante y tiene una relación directa con la satisfacción puesto que si un individuo se encuentra motivado, va a estar satisfecho en su lugar de trabajo debido a que

hay un ambiente agradable y que se le está reconociendo su trabajo porque aunque hace parte de

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

sus obligaciones y compromiso con la empresa, no se debe dejar de motivarlo día a día para que sea cada vez mejor. Por tal motivo, se debe siempre pensar en nuevas estrategias que contribuyan a la mejora del clima organizacional porque es una excelente inversión a largo plazo, ya que involucra a la productividad y el éxito.

## Conclusiones

- El clima organizacional es considerado en la actualidad como un factor fundamental dentro de las organizaciones porque se encuentra que existe una relación entre la productividad y competitividad, por tal motivo es importante que se le dé la debida atención para evitar problemas en un futuro puesto que debe ser como una inversión que dará excelentes resultados a un largo plazo.
- La motivación es considerada como una estrategia para mejorar el clima organizacional de las empresas porque gracias a eso se pueden tener empleados satisfechos en su cargo que están dispuestos a ser más productivos porque se les están brindando las condiciones necesarias para sentirse cómodos en el ambiente de trabajo puesto que existe una colaboración mutua para que todos los procesos puedan desarrollarse de la mejor manera posible y así alcanzar el éxito.
- Llevar a cabo estrategias pedagógicas enfocadas al mejoramiento de la comunicación en las empresas y ayuda a mejorar el clima organizacional, ya que es una manera de aprender a comunicarse de manera asertiva y así es posible manifestar ideas que aporten a la productividad y competitividad de la empresa porque facilita la toma de decisiones dentro de las organizaciones.

1. José Omar Quintero Pabón. Cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc. 12209343. Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc. 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

### Bibliografía

- Adenike , A .(2011). Organizational climate as a predictor of employee job satisfaction: evidence from Covenant University.**  
<http://eprints.covenantuniversity.edu.ng/1691/1/ORGANIZATIONAL%20CLIMATE%20AS%20A%20PREDICTOR%20OF%20Employee%20Job%20Satisfaction.pdf>
- Arroyo,J & Valenzo, M.(2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution.**  
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>
- Barrios, M et al .(2018). The Organizational Climate and its Impact on Business Competitiveness: Perception of Colombian SMEs.** <http://www.m-hikari.com/ces/ces2018/ces53-56-2018/p/hernandezCES53-56-2018-3.pdf>
- Bowers, D y Taylor, J.C.(1972) Survey of Organizations. Universidad de Michigan.**
- Berberoglu,A.(2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospital.**  
[https://www.macrotheme.com/yahoo\\_site\\_admin/assets/docs/12KantenMR24.13191801.pdf](https://www.macrotheme.com/yahoo_site_admin/assets/docs/12KantenMR24.13191801.pdf)

1. José Omar Quintero Pabón. Cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc. 12209343. Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc. 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

Bustos,E & Vargas, S.(2017). El clima organizacional, una estrategia en la gestión de los recursos humanos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7830580>

Brito, J. (2018). El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización. Revista Iberoamericana de contaduría, economía y administración, 7(13), 114-132.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620216>

Cabrera, G.(2015). Clima Organizacional en las empresas chilenas.

<http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/oclima.htm>

**Carlford, W. et al.(2010). The importance of organizational climate and implementation strategy at the introduction of a new working tool in primary health care.** <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:400782/FULLTEXT01.pdf>

Calderon , M.(2013). El impacto en el compromiso, la satisfacción y el clima tras la implantación del balanced scorecard.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=219284>

Charry, H.(2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público.

Cortés, D & Leal, M. (2019).Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. <file:///C:/Users/Gledys%20Contreras/Downloads/Dialnet-PropuestaPedagogicaParaElMejoramientoDelClimaOrgan-6860603.pdf>

Daza , A et al. (2021). Análisis del clima organizacional. [www.scielo.org.co](http://www.scielo.org.co)

**Fong, W.(2021). Does Organizational Climate Matter in A Highly Competitive Work Environment?** <https://www.uts.edu.au/sites/default/files/2021-01/Does%20Organizational%20Climate%20Matter%20in%20A%20Highly%20Competitive%20Work%20Environment.pdf>

**Fuentes et al (2021).** Estrategia gerencial de clima organizacional en el servicio de neurocirugía del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8140529>.

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

Flores , M et al . (2015).el clima organizacional como factor de competitividad en las franquicias de comida rápida en tijuana, b.c., México. <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n5-2015/RIAF-V8N5-2015-3.pdf>

**Hamdan, A et al .(2016). A Need for Investigating Organizational Climate and Its Impact on the Performance.**

**[https://www.researchgate.net/publication/309284411\\_A\\_Need\\_for\\_Investigating\\_Organizational\\_Climate\\_and\\_Its\\_Impact\\_on\\_the\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/309284411_A_Need_for_Investigating_Organizational_Climate_and_Its_Impact_on_the_Performance)**

**Kanten, P & Ulker, F.(2013). The Effect of Organizational Climate on Counterproductive Behaviors: An Empirical Study on the Employees of Manufacturing Enterprises**

**Maja, R & Tjaša ,Š (2021) Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations, Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 34:1, 775-806, DOI: 10.1080/1331677X.2020.1804967**

**Mohammad,B.(2013).The Relationship Between Organizational Climate and Psychological Well-Being of Hospital Employees. [https://www.idosi.org/wjms/9\(1\)13/10.pdf](https://www.idosi.org/wjms/9(1)13/10.pdf)**

**Massoud, M et al .(2018). Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees.**

**Madhukar, V & Sharma, S. (2017). Organisational Climate: A Conceptual Perspective. [https://www.researchgate.net/publication/325057614\\_Organisational\\_Climate\\_A\\_Conceptual\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/325057614_Organisational_Climate_A_Conceptual_Perspective)**

**Nasser, S & Rahimi, S.(2018). The role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery.**

**<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7377526>**

**Ortega,E& Zamudio, A.(2021). Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar.**

**[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10052/1/IV\\_FCE\\_308\\_TE\\_Ortega\\_Zamudio\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10052/1/IV_FCE_308_TE_Ortega_Zamudio_2021.pdf)**

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

**Pilligua, L et al (2019).El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso.**<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Pedraza, A.(2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. file:///C:/Users/Gledys%20Contreras/Downloads/Dialnet-ElClimaOrganizacionalYSuRelacionConLaSatisfaccionL-6700989%20(2).pdf

Peña Cárdenas et al (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. Revista Internacional Administración & Finanzas, 8(1), 37-50. <https://www.theibfr.com/download/riaf/2015-riaf/riaf-v8n1-2015/RIAF-V8N1-20153.pdf>

Rivera, D .(2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>

Salazar, S.(2017). Creando un ambiente organizacional para la innovación. En:CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS GERENCIALES. [https://www.grupocieg.org/archivos\\_revista/Ed.%2027%20\(66-80\)-Salazar%20Carlos\\_articulo\\_id288.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.%2027%20(66-80)-Salazar%20Carlos_articulo_id288.pdf)

**Semra, T & Bullent,A.(2020). Organizational climate and strategic leadership in industry 4.0.** <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7982238>

Segredo, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista cubana de salud pública, 39(2), 385-393. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-34662013000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662013000200017)

Segredo, A(2017).Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/57-67/>

Sotelo,J & Figueroa,E.(2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672017000200582](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582)

Torrecilla, O.(2005), Clima organizacional y su relación con la productividad laboral.. <http://es.slideshare.net/sadalaar/climaorganizacional>

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

Vaca, C. Vaca, L..., & Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15.

<https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/921/699>

**Valadez,L (2010). Variables of the organizational climate that precede the appearance of the mobbing phenomenon, in a Mexican organization.. *Investig. adm.* [online]. 2010, vol.39, n.105 [citado 2022-03-01], pp.7-21. Disponible en:**

**<[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-76782010000100007&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782010000100007&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 2448-7678.**

Villanueva, S. (2016). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html>.

**Willey, M et al (2018). Antecedents of innovation in industry: The impact of work environment factors on creative performance.**

**<https://www.redalyc.org/journal/5375/537559314003/html/>**

**Zwikael,O &Meredith, J.(2019). The role of organizational climate in setting project goals.**

**[https://www.researchgate.net/publication/337870817\\_The\\_role\\_of\\_organizational\\_climate\\_in\\_setting\\_project\\_goals](https://www.researchgate.net/publication/337870817_The_role_of_organizational_climate_in_setting_project_goals)**

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.

2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.

3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.

1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.
2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.
3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.



1. José Omar Quintero Pabón. cc. 88237814. Profesional en Administración de empresas Egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander. Personería Municipal de Cúcuta, Norte de Santander Colombia.
2. Rafael Mauricio García Díaz. Cc 12209343 .Profesional en Odontología. Egresado de la Universidad San Martín. Club campestre, Neiva Huila Colombia.
3. María Arely Aguirre Rodríguez. Cc 65829000. Profesional en Ingeniería de Sistemas. Egresada de la Universidad del Tolima. Subdirectora de establecimiento de reclusión INPEC Cárcel de Espinal Tolima Colombia.