



## CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE LA REGIÓN PUNO

### ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS RELATIONSHIP WITH LABOR SATISFACTION OF WORKERS IN THE REGIONAL AGRARIAN DIRECTORATE OF THE PUNO REGION

Oscar William Mamani Martínez<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dirección Regional Agraria Puno, Dirección de Titulación y Catastro Rural Puno, Av. Alberto Barreda N° 203 (Llavini - Puno) [oscar\\_w44@hotmail.com](mailto:oscar_w44@hotmail.com)

#### RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 – 2017. La investigación en estudio es de tipo correlacional, con un diseño no experimental de tipo transeccional o transversal, con un enfoque cuantitativo, se utilizó el método deductivo, con una muestra no probabilística por conveniencia, que estuvo conformada por 54 trabajadores de la institución. En cuanto a la metodología de la investigación se utilizó como técnica la encuesta a través del empleo de un cuestionario con 53 preguntas sobre el clima organizacional, de igual modo un cuestionario de 36 preguntas para evaluar la satisfacción laboral, asimismo para el procesamiento y análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, y para comprobar las hipótesis se utilizó la prueba estadística de Coeficiente de Correlación  $r$  de Pearson mediante el software estadístico SPSS versión 24. Los resultados obtenidos evidencian que existe una relación altamente significativa, con un P valor de 0,981, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno, asimismo como conclusión se puede afirmar que a medida que aumente el clima organizacional, aumentara la satisfacción laboral de los trabajadores.

**Palabras clave:** Clima organizacional, estructura, identidad, responsabilidad, relaciones interpersonales y satisfacción laboral

#### ABSTRACT

The present investigation has like general objective to determine the relation of the organizational climate and the labor satisfaction of the workers in the Regional Agrarian Direction of the Puno Region 2016 - 2017. The investigation in study is of correlational type, with a non-experimental design of transeccional type or transversal, with a quantitative approach, the deductive method was used, with a non-probabilistic convenience sample, which consisted of 54 workers of the institution. Regarding the methodology of the research, the survey was used as a technique through the use of a questionnaire with 53 questions about the organizational climate, as well as a questionnaire of 36 questions to evaluate job satisfaction, as well as the processing and analysis of Data was used descriptive statistics, and to test the hypotheses we used the statistical test of Correlation Coefficient  $r$  of Pearson by SPSS statistical software version 24. The results obtained show that there is a highly significant relationship, with a P value of 0.981, between the organizational climate and the job satisfaction of the workers of the Regional Agrarian Directorate of the Puno Region, likewise in conclusion it can be affirmed that as the organizational climate increases, the labor satisfaction of the workers will increase.

**Keywords:** Identity, interpersonal relationships, job satisfaction, organizational climate, responsibility and structure.

\*Autor para correspondencia: [oscar\\_w44@hotmail.com](mailto:oscar_w44@hotmail.com)





## INTRODUCCIÓN

En estos últimos tiempos uno de los problemas que evidencian es el clima organizacional en las instituciones públicas, porque es un tema de importancia en la gestión del talento humano, es decir tener trabajadores satisfechos con sus tareas encomendadas, cuando comentamos sobre el clima organizacional nos asociamos a un ambiente laboral interno de la organización donde realizan todas sus actividades. Según Hall (1996) el clima organizacional es un compuesto de propiedades del entorno laboral percibidas que promueven la conducta de los trabajadores. Asimismo, el clima organizacional son las características del medio ambiente intrínseco de la organización tal y como lo visualizan los trabajadores (Brown y Moberg, 1990).

De igual manera para Dessler (1993) el clima organizacional es la agrupación de particularidades fijas que describen y diferencian a una organización de la otra. Así también Chiavenato (1998) considera al clima organizacional como el perfeccionamiento del ambiente en la organización que es observado o experimentado por sus integrantes y que tiene vinculación en su comportamiento. De igual manera Concalves (2000) define al clima organizacional como un prodigio que intercede entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales, que se derivan de un comportamiento y que tiene secuelas sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación. Asimismo para García (2009) el clima organizacional engloba las múltiples observaciones que un individuo tiene sobre la organización, para lo cual laboran y la opinión que versa, se modifica en términos de variables o factores, tomando en cuenta a la autonomía, estructura, recompensa, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras. De igual manera Toro (1992) el clima organizacional es la valoración subjetiva que realizan las personas que hacen sus labores. Además, Peiró (1995) señala al clima organizacional como las percepciones que infieren los seres humanos a través de sus sentidos sobre la realidad que los rodea en referencia al ambiente organizacional. Según Silva (1996) el clima organizacional es una propiedad de los individuos que tienen la capacidad de percibir todo lo que sucede en la organización.

Para Loitegui (1990) la satisfacción laboral es un constructo pluridimensional, que esta dependiente de las características individuales del sujeto, asimismo las características y especificidades del trabajo que realiza. De igual manera se determina cuando un individuo tiene un nivel alto de satisfacción laboral en su trabajo, se muestra con un semblante más creativo y con un mejor estado de ánimo (Medina, 2008). Asimismo, Díaz (2004) considera la satisfacción laboral tiene un nexo con particularidades en el trabajo. Un individuo puede mostrar mayor o menor satisfacción, dependiendo de la tarea que realicé. En tanto que Davis y Newstrom (1991) plantean que es una agrupación de sentimientos favorables o desfavorables por parte del trabajador es quien realiza la percepción de su trabajo, todo esto lo manifiesta en sus actitudes laborales. Así también Salgado, Iglesias y Remeseiro (1996) sostienen que la satisfacción laboral es la declaración emocional positiva a las ocupaciones que la persona hace en su puesto de trabajo.

De igual forma existen variadas investigaciones y artículos científicos sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral donde Hajar (2017) en su investigación llegó a la conclusión existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Designs Quality Exports S.A.C., 2016. Estos resultados indican que a mayor desarrollo del clima organizacional mayores probabilidades de mejorar la satisfacción laboral. De igual manera Pérez y Rivera (2015) en su investigación llegó a evidenciar que el clima organizacional es un factor indispensable porque influye en la satisfacción laboral, donde existe una vinculación causa efecto positivo entre el clima organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de





Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013. Asimismo, Vallejos (2017) en su investigación llegó a la conclusión, el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Micro red de Salud San Martín de Porres en el año 2017. Asimismo, Espinoza (2017) en su investigación llegó a la conclusión, existen evidencias el clima organizacional tiene relación positiva media con la satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 distrito de Independencia, 2015. De igual modo Espichán (2017) en su investigación concluye, existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa E. & C Contadores S.A.C. Estos resultados indican un mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral.

Del mismo modo Quispe (2017) en su investigación llegó a la conclusión los resultados detallan una relación altamente significativamente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui. De igual modo Guerrero y Nieto (2018) en su investigación establecen una relación directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral, mostrando un nivel del clima organizacional medianamente adecuado. Así también tenemos a Velázquez (2015) en su investigación llegó a la siguiente conclusión el clima organizacional es predictor fuerte de la satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical, en Montemorelos, Nuevo León. Se puede decir que mayor calidad de clima organizacional que experimentan los trabajadores, mayor será el grado de satisfacción. Del mismo modo Arias y Arias (2014) en su investigación entre el clima organizacional y la relación con la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado, los resultados demuestran que existen relaciones moderadas no significativas entre las variables. Se concluye que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de manera moderada.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló en el Distrito, Provincia y Región Puno, en la institución Dirección Regional Agraria Puno, que diseña y ejecuta políticas para el desarrollo de negocios agrarios y de la agricultura familiar, la cual se encuentra situado entre los 3,812 msnm. La sede central de la institución está ubicada en la ciudad de Puno, que cuenta con un local institucional ubicado en el Jr. Moquegua 264.

El estudio de investigación tiene un enfoque cuantitativo; porque se dispone el empleo de la recolección y el análisis de datos para responder las preguntas de investigación y probar las hipótesis establecidas mediante la estadística inferencial. Asimismo, presenta un diseño no experimental, porque no se manipula las variables, se observan los fenómenos tal y como se encuentran en su situación real y longitudinal porque se recoge los datos en un solo momento (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010). En tanto el nivel de investigación es correlacional porque nos permite determinar el grado de relación que existe entre ambas variables, es decir detalla la asociación. En esta investigación nos interesa establecer la determinación del grado y el tipo de relación (Charaja, 2011).

El método aplicado en el estudio de investigación fue el deductivo, porque se percibió el fenómeno a estudiar, se planteó las hipótesis para explicar el fenómeno, los mismos que son comprobados por el análisis estadístico (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2010).

La población objeto para la investigación, estuvo constituido por los trabajadores que laboran en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno, que estuvo conformada por 80 trabajadores, que están distribuidos en las distintas actividades administrativas, Para lo cual se utilizó un muestreo no probabilístico y por conveniencia, la muestra estuvo conformada por 54 trabajadores de la institución.





La técnica para la recolección de datos fue la encuesta, mediante la utilización de un cuestionario estructurado que nos permitió obtener información sobre una población a partir de un instrumento que consta de 53 ítems para el clima organizacional de Litwin y Stringer y el segundo con 36 ítems referidos a la satisfacción laboral de Sonia Palma. Asimismo Para la validación y confiabilidad de los instrumentos de medición se realizó la prueba según el Alfa de Cronbach, con el empleo del software estadístico SPSS versión 24.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Tabla 1.** Niveles de percepción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno

| Niveles de clima | Frecuencia | Porcentajes |
|------------------|------------|-------------|
| Clima muy bajo   | 4          | 7.4%        |
| Clima bajo       | 5          | 9.3%        |
| Clima alto       | 24         | 44.4%       |
| Clima muy alto   | 21         | 38.9%       |
| Total            | 54         | 100%        |

Fuente: cuestionario de clima organizacional

Según la Tabla 1, podemos visualizar que el 7.4 % detallan percibir un clima organizacional muy bajo dentro de la organización, de igual manera el 9.3 % perciben un clima organizacional bajo, asimismo el 44.4 % demuestran percibir un clima organizacional alto, además un 38.89 % que demuestran un clima organizacional muy alto dentro de la organización. Todos estos resultados concuerdan con la investigación de Pérez y Rivera (2015) en donde se evidencian los resultados la existencia de un nivel medio del clima organizacional, de igual manera es un factor que influye en la satisfacción laboral, de los integrantes de la institución. Por lo que se concluye que este estudio es similar en varios aspectos. Estos resultados se asemejan a los de Espinoza (2017).

**Tabla 2.** Niveles de percepción de las dimensiones del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno.

| Niveles  | Estructura | Responsabilidad | Relaciones<br>interpersonales | Identidad | Total |
|----------|------------|-----------------|-------------------------------|-----------|-------|
| Muy bajo | 9.3%       | 5.6%            | 3.7%                          | 13%       | 8%    |
| Bajo     | 7.4%       | 14.8%           | 18.5%                         | 11.1%     | 13%   |
| Alto     | 48.1%      | 37%             | 44.4%                         | 40.7%     | 42%   |
| Muy bajo | 35.2%      | 42.6%           | 33.3%                         | 35.2%     | 37%   |

Fuente: cuestionario del clima organizacional

Se muestran los resultados en donde 42 % se sitúan en la escala de alto en relación al clima organizacional. Por lo tanto que el 37 % de ellos se sitúan en la escala de muy alto, asimismo un 13 % se encuentran en la escala de bajo. Por otra parte un 8 % de los trabajadores están en la escala de muy bajo. Entonces como evidencia significativa se tiene el 79% perciben un clima organizacional positivo, en tanto que un 21% de trabajadores señalan un clima bajo, se considera que gran parte de trabajadores muestran un clima organizacional positivo en sus cuatro dimensiones. Se puede ratificar con Guerrero y Nieto (2018), estable que sus resultados tienen valores similares en los niveles de clima organizacional de sus dimensiones.





**Tabla 3.** Niveles de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno

|                      |                       | Clima organizacional | Satisfacción labor: |
|----------------------|-----------------------|----------------------|---------------------|
| Clima Organizacional | orrelación de Pearson |                      | ,981**              |
|                      | Sig. (bilateral)      |                      | ,000                |
|                      |                       | 54                   | 54                  |
| Satisfacción Laboral | orrelación de Pearson | ,981**               |                     |
|                      | Sig. (bilateral)      | ,000                 |                     |
|                      |                       | 54                   | 54                  |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según la Tabla 3, podemos percibir que el nivel de correlación es positivo. Por lo tanto se considera que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral. Asimismo Vallejos (2017) nos señala en su investigación que hay una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, estos resultados coinciden con la investigación. De igual modo Hajar (2017), llego a la conclusión donde se evidencia una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de igual modo indican que hay una similitud en el tratamiento para la obtención de resultados. Estos resultados se asemejan con Velázquez (2015) y Arias y Arias (2014).

**Tabla 4.** Niveles de correlación entre la estructura organizativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno

|                      |                       | Estructura | Satisfacción laboral |
|----------------------|-----------------------|------------|----------------------|
| Estructura           | orrelación de Pearson |            | ,967**               |
|                      | Sig. (bilateral)      |            | ,000                 |
|                      |                       | 54         | 54                   |
| Satisfacción laboral | orrelación de Pearson | ,967**     | 1                    |
|                      | Sig. (bilateral)      | ,000       |                      |
|                      |                       | 54         | 54                   |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: resultados del SPSS

Según la Tabla 4, se puede observar que la Correlación es positiva por los resultados encontrados. Por lo tanto se considera que la estructura se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución. Asimismo Guerrero y Nieto (2018) concuerdan con los resultados encontrados con referencia al nivel de correlación entre la estructura y la satisfacción laboral.

**Tabla 5.** Niveles de correlación entre la responsabilidad y la Satisfacción laboral en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno

|                      |                       | Responsabilidad | Satisfacción Laboral |
|----------------------|-----------------------|-----------------|----------------------|
| Responsabilidad      | orrelación de Pearson |                 | ,957**               |
|                      | Sig. (bilateral)      |                 | ,000                 |
|                      |                       | 54              | 54                   |
| Satisfacción Laboral | orrelación de Pearson | ,957**          | 1                    |
|                      | Sig. (bilateral)      | ,000            |                      |
|                      |                       | 54              | 54                   |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: resultados de SPSS





Según la Tabla 5, podemos percibir que el nivel de Correlación, con lo cual resulta ser positiva y significativa. Estos resultados concuerdan con Guerrero y nieto (2018) en su objetivo específico alcanzo un resultado similar con respecto a la relación de ambas variables mencionadas.

**Tabla 6.** Niveles de correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno

|                               |                        | Relaciones<br>interpersonales | Satisfacción laboral |
|-------------------------------|------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Relaciones<br>interpersonales | Correlación de Pearson |                               | ,971**               |
|                               | Sig. (bilateral)       |                               | ,000                 |
| Satisfacción laboral          | Correlación de Pearson | ,971**                        | 1                    |
|                               | Sig. (bilateral)       | ,000                          |                      |
|                               |                        | 54                            | 54                   |
|                               |                        | 54                            | 54                   |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: resultados del SPSS

Según la Tabla 6, podemos observar que el nivel de Correlación positiva y significativa. Por lo tanto se considera que las relaciones interpersonales tienen una relación significativa con la satisfacción laboral. Del mismo modo tenemos a Espichan (2017) que tiene como resultados que las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral por lo que se relacionan significativamente en los resultados.

**Tabla 7.** Niveles de correlación entre la identidad institucional y la satisfacción laboral en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno

|                      |                        | Identidad | Satisfacción laboral |
|----------------------|------------------------|-----------|----------------------|
| Identidad            | Correlación de Pearson | 1         | ,983**               |
|                      | Sig. (bilateral)       |           | ,000                 |
| Satisfacción Laboral | Correlación de Pearson | ,983**    | 1                    |
|                      | Sig. (bilateral)       | ,000      |                      |
|                      |                        | 54        | 54                   |
|                      |                        | 54        | 54                   |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: resultados del SPSS

Según la Tabla 7, se puede observar que el nivel de Correlación es positiva y altamente significativa con un P- valor de es de 0.983. Por lo tanto se considera que la identidad institucional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores. Asimismo se tiene la investigación de Quispe (2017) que concluye lo siguiente, los resultados encontrados en el objetivo específico identidad institucional y la relación con la satisfacción laboral concuerdan en los hallazgos en referencia a los niveles de correlación positiva.

## CONCLUSIONES

Se logró determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral a través de los resultados hallados en la investigación, Asimismo existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno, ya que la prueba estadística Coeficiente de Pearson muestra un valor





0,981 con un nivel de probabilidad menor a 0.01. Podemos decir que a medida que aumenta el clima organizacional, la satisfacción laboral aumenta.

Se logró determinar la relación entre la estructura organizativa y satisfacción laboral mediante el hallazgo encontrado en los resultados, de igual modo existe una relación altamente significativamente entre la estructura organizativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno, ya que la prueba estadística Coeficiente de Pearson muestra un valor 0,967, con un nivel de probabilidad menor 0.01. Es decir presenta una correlación positiva muy fuerte a medida que aumenta la estructura organizativa, la satisfacción laboral también aumenta.

Se determinó la relación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral mediante los resultados encontrados, asimismo existe una relación altamente significativa entre la responsabilidad y la satisfacción de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de la Región Puno, ya que la prueba estadística coeficiente de Pearson muestra un valor de 0.957, con un nivel de probabilidad menor a 0.01 es decir una correlación positiva muy fuerte podemos decir a medida que aumenta la responsabilidad, la satisfacción laboral aumenta.

Se logró determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral a través de los resultados encontrados. Asimismo existe una relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable satisfacción laboral evidenciando una correlación positiva muy fuerte dando como valor (0.971) entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal que labora en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. Podemos decir que a un mejoramiento de relaciones interpersonales, mayor satisfacción laboral.

Se logró determinar la relación entre la identidad institucional y la satisfacción laboral mediante los resultados hallados en la investigación. De igual manera existe una relación significativa entre la dimensión identidad institucional y la variable satisfacción laboral evidenciando una correlación positiva muy fuerte mediante el valor hallado de (0.983), entre la identidad institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores que laboran en la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno. Podemos decir que una mayor identidad, mayor satisfacción laboral.

## AGRADECIMIENTOS

A los distinguidos docentes de la Escuela de Posgrado, Maestría en Contabilidad y Administración de la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

## LITERATURA CITADA

- Arias, G. W., & Arias Caceres, G. (2014). Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en una Pequeña Empresa del sector Privado. *Ciencia y trabajo*, 16(51) <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>, 185-191.
- Brown, W., & Moberg, D. (1990). *Teoría de la organización y la Administración Enfoque integral*. México: Limusa.
- Charaja, F. (2011). *EL MAPIC en la metodología de la investigación*. Puno - Perú: Sagitario.
- Chiavenato, E. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Concalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Mexico: Sociedad latino americana para la calidad.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Organizacional*. México: Mac Graw Hill Interamericana S.A.
- Dessler, G. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc.Graw Hill.





- Díaz, A. (2004). Las empresas españolas a la cola de Europa en formación y Educación. New Jersey: Limusa.
- Espichan, L. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa E & C Contadores S.A.C. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Espinoza, A. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015 (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Redalyc - Cuadernos de Administración, núm. 42, julio-diciembre, pp. 43-61.
- Guerrero, R. E., & Nieto, A. N. (2018). El clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer en relación con la satisfacción laboral del personal de Enfermería que labora en el Hospital Cayetano Heredia, 2015 (Tesis de Posgrado). Universidad Privada Norbert Wiener. Lima-Perú: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1824>.
- Hall, R. (1996). Organizaciones Estructura, procesos y resultados. España.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2010). Metodología de la investigación 5ta edición. Mexico: Mc Graw-Hill Interamericana editores S. A de C.V.
- Hijar, A. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Designs Quality Exports S.A.C., 2016 (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Loitegui, J. (1990). Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración foral de Navarra (Tesis Doctoral). Universidad Complutense Madrid. España.
- Medina, G. A. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. Redalyc, 30-31.
- Peiró, J. (1995). Psicología de la Organización Vol. 2. Madrid: Toran S.A.
- Pérez, N., & Rivera, P. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013. Tesis de posgrado, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos-Perú.
- Quispe, M. (2017). Relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de la Universidad privada Jose Carlos Mariategui, 2016. Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Altiplano Puno . Puno-Perú.
- Salgado, J., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. Psicothema 8(2), 329-335.
- Silva, M. (1996). El clima en la organizaciones. Teorías, método e intervención. Madrid: EUB S.A.
- Toro, F. (1992). Desempeño y Productividad Segunda edición. Colombia: CINCEL Ltda.
- Vallejos, M. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de salud San Martín de Porres 2017 (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo . Lima- San Martín de Porres.
- Velázquez, H. S. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical en Montemorelos, Nuevo León, Mexico, Tesis de Maestría, Universidad de Montemorelos. Nuevo Leon- Mexico.

