

Las prestaciones laborales y su impacto en el clima organizacional de las mypes de Valle de Santiago, Guanajuato.

Employee benefits and their impact on the organizational climate in MSMs in Valle de Santiago, Guanajuato.

Sandra Ivette García Pichardo¹
Patricia del Carmen Mendoza García²
María Guadalupe Uribe Plaza³

Recibido: 13/12/2023
Revisado: 10/01/2024
Aceptado: 22/05/2024

Revista RELAYN, Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica.

Disponible en:
<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

<https://doi.org/10.46990/relayn.2024.8.2.1534>



Resumen

El clima laboral se considera uno de los factores más importantes para lograr el crecimiento de la empresa, ya que mejorar el ambiente de trabajo le permitirá elevar su productividad y rentabilidad, sin perder de vista el recurso humano. En este sentido, el presente estudio cuantitativo, con una muestra de 439 directivos, tiene como objetivo conocer el impacto de las prestaciones laborales en el clima organizacional de las mypes de Valle de Santiago, Guanajuato, México. Los resultados muestran que las prestaciones laborales otorgadas por las mypes no impactan en el clima organizacional y sólo 20 % de éstas ofrecen seguridad social, vacaciones y participación en las utilidades a sus trabajadores.

Palabras clave

Clima organizacional, mypes, prestaciones laborales

Abstract

Organizational climate is considered as one of the most important factors needed to achieve growth within a company because a better work climate will allow an increase in productivity and profitability without leaving out its human resources. In this regard, this quantitative research, using a sample of 439 managers, aims to understand how employee benefits impact MSEs' organizational climate in the Valle de Santiago, Guanajuato, Mexico. Results show that employee benefits provided by MSEs do not impact their organizational climate and that only 20% of these companies offer health care, vacations, and employee profit sharing.

Keywords

Organizational climate, MSEs, employee benefits

Introducción

Existe una preocupación de las pequeñas y grandes empresas de adaptarse a los cambios económicos, políticos, tecnológicos y sociales que surgen día a día. Estos cambios repercuten no sólo en la rentabilidad económica de las entidades, sino también influyen en el entorno laboral, el cual se considera en la actualidad uno de los factores más importantes para lograr el crecimiento y éxito de la empresa (Sumba-Bustamante et al., 2022; Yáñez et al., 2018). En este sentido, el factor humano juega un papel crucial en el desempeño de las tareas, y la forma en que se comporta depende no sólo de la personalidad y características propias del trabajador, sino también de cómo percibe el clima laboral, su satisfacción en el trabajo (Sandoval, 2004), y de otros factores motivacionales que satisfagan sus necesidades básicas (Peña y Villón, 2017). Un empleado motivado, en un ambiente laboral de paz y armonía, tendrá un mejor desempeño y, sobre todo, desarrollará un sentido de fidelidad hacia la compañía que se refleja en el ejercicio de su trabajo.

Existen numerosos estudios del clima laboral en grandes empresas; sin embargo, es un tema que también ha sido de interés para las mypes y lo han implementado en sus esquemas de negocio, ya que es fundamental para cualquier unidad económica que busca un continuo mejoramiento de su ambiente de trabajo a fin de aumentar con ello la productividad y rentabilidad, sin perder de vista el recurso humano (Sumba-Bustamante et al., 2022).

Es por ello que en esta investigación se tiene como objetivo conocer el impacto de las prestaciones laborales (seguridad social, vacaciones y participación en las utilidades de la empresa) en el clima organizacional de las mypes de Valle de Santiago, Guanajuato, México, con lo cual se podrá aportar nueva evidencia en este campo del conocimiento, además de generar información que sea relevante para el desarrollo e implementación de estrategias de gestión humana en la micro y pequeña empresa encaminadas a mejorar su clima laboral.

Revisión de la literatura

Concepto de prestaciones laborales

La remuneración pagada a los empleados no sólo busca compensarlos por su trabajo, sino también mejorar sus condiciones y calidad de vida. Una forma de lograrlo es ofrecerles prestaciones que representan la compensación económica indirecta al trabajador que incluye la salud y seguridad, las vacaciones, los planes de jubilación, los bonos de desempeño, entre otros, los cuales se otorgan por el hecho de pertenecer a la organización, sin importar el puesto que ocupen (Chiavenato, 2009).

Las prestaciones pueden clasificarse en función de su obligatoriedad legal en prestaciones de ley o espontáneas. Al primer grupo pertenecen aquellas que exige la legislación laboral o incluso los contratos

colectivos de los sindicatos, entre las cuales se encuentran vacaciones, aguinaldo, jubilación, prima vacacional, prima dominical, participación de utilidades, etcétera (dof, 2023; PROFEDET, 2018), mientras que las prestaciones espontáneas o adicionales a la ley no son exigidas por la legislación ni por negociación colectiva, sino que son otorgadas por las empresas; a este grupo pertenecen los vales de despensa, el apoyo para comida y transporte, las becas educativas, la ayuda para gastos funerarios, entre otras (Chiavenato, 2009).

Concepto de clima organizacional

El clima organizacional puede considerarse como la percepción de los trabajadores hacia el ambiente de trabajo, las condiciones, la estabilidad laboral, entre otros aspectos, lo cual influye en su comportamiento y en la manera de sentirse en su centro de trabajo (Encinas, 2019). Se trata, por tanto, de un fenómeno multidimensional, pues son varios los factores que inciden en él (Bravo et al., 2023; Piligua y Arteaga, 2019).

Por su parte, Dávila et al. (2021) lo definen como el conjunto de cualidades o características del ambiente laboral, percibidas por los colaboradores en las prácticas o los procedimientos que se ejecutan en la organización, las cuales pueden influenciar su comportamiento.

De una comparativa de distintos autores, se resume al clima laboral como una serie de atributos cualitativos de la organización, que es resultado de las relaciones y normativa de sus miembros, y que, a su vez, influye en la conducta y actitudes que adoptan los empleados, haciendo a la entidad diferente de otras (Cubero, 1986).

Finalmente, se rescata la definición de clima organizacional de López y Castiblanco (2021, p. 79): “el indicador de cómo los colaboradores perciben diferentes aspectos de la empresa de acuerdo con las condiciones que el empleador proporciona en pro del desempeño laboral, con el objetivo de alcanzar niveles de productividad que sean satisfactorios”.

Yawman (2020) realiza una revisión literaria sobre el clima organizacional y su relación con distintas variables reportada por diferentes autores, considerando un horizonte de tiempo de 10 años, en donde concluye que los investigadores coinciden en que un clima organizacional positivo tiende a conducir a un mayor compromiso por parte de los empleados y viceversa, motivo por el cual resulta imprescindible continuar profundizando en torno al tema.

Este constructo ampliamente estudiado y relacionado con distintas variables, como el rendimiento, la satisfacción laboral, la retención del talento y la innovación es un elemento clave en la comprensión del funcionamiento de las empresas (Bravo et al., 2023). Esto no es la excepción para las pymes que se caracterizan por poseer una naturaleza y estructura más cercana y personalizada, así como jerarquías menos definidas (Chiquillo et al., 2023). De tal modo que estudiar el clima organizacional en las

pequeñas empresas les permitirá entender su recurso humano y con ello mejorar el desempeño de sus labores y aumentar su productividad.

Influencia de las prestaciones laborales de los empleados en el clima organizacional

De los estudios emprendidos sobre el clima organizacional, se hace necesario identificar las variables que inciden en su comportamiento para brindar a las empresas información oportuna que les permita definir planes de acción a fin de crear las condiciones que promuevan una mejora en el clima laboral de sus organizaciones (Bermejo-Salmon et al., 2022).

Algunos de estos estudios señalan que las variables que han sido asociadas con el clima organizacional son el liderazgo, el compromiso organizacional, el desempeño laboral, la motivación, el trabajo en equipo y la cultura organizacional (Pedraza, 2018).

También se ha estudiado la influencia de la satisfacción laboral del empleado en el clima organizacional. Por ejemplo, el estudio de Juárez-Adauta (2012) relacionó positivamente la satisfacción laboral con el clima organizacional. En esta investigación, se midió la satisfacción laboral en función de aspectos como las condiciones físicas o materiales, los beneficios laborales o remunerativos que recibe, las políticas administrativas, el grado de complacencia con el incentivo económico regular o adicional, las relaciones sociales, el desarrollo personal y desempeño de tareas, la posibilidad de desarrollo profesional, los beneficios laborales y remunerativos; se puede entender, por tanto, que la satisfacción laboral se refiere a la medida en que un empleado se siente o no a gusto con el paquete de remuneración proporcionado por su empleador, compuesto por pago y prestaciones (Ivancevich et al., 2006).

En el mismo sentido, el estudio de Dávila et al. (2021) demostró que existe una relación positiva y significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Esta última medida mediante las condiciones de trabajo, el beneficio económico y el reconocimiento personal y social. Entre las recomendaciones que proporcionó al sector empresarial en su estudio, destacan los planes motivacionales e incentivos por logros en metas. Estos son resultados similares a los encontrados por Bazalar y Choquehuanca (2020) que relacionan de forma positiva y significativa las condiciones laborales con el clima organizacional en el sector educativo.

Los trabajadores tienen ciertas expectativas y están dispuestos a cumplir con las metas de la organización si reciben algún beneficio significativo por su esfuerzo; es decir, si perciben reciprocidad de parte de la empresa (Chiavenato, 2009). Según la teoría de la administración de la compensación, los sueldos y las prestaciones que reciben los trabajadores tienen especial importancia sobre la motivación del personal, lo cual debe ser tomado en cuenta en la gestión de recursos humanos, ya que la falta de satisfacción laboral puede generar un deterioro en la calidad del entorno laboral, incrementar el nivel de quejas, ausentismo y rotación del personal,

así como conducir a dificultades, sentimientos de ansiedad y desconfianza por parte del empleado (Jiménez y Hernández, 2010).

De acuerdo con diferentes teorías, las remuneraciones son un factor clave para la motivación y productividad (Jiménez y Hernández, 2010) al igual que los incentivos. Aunque hay investigaciones que sugieren que los incentivos al desempeño pueden tener consecuencias negativas, como el aumento de lesiones, los errores del personal, la reducción de la cooperación entre trabajadores, entre otros. Park et al. (2022) encuentran en su estudio que cuando el programa de incentivos es diseñado cuidadosamente podrá usarse para mejorar otros resultados como la seguridad, la calidad, las conductas sociales y la creatividad, así como prevenir posibles consecuencias negativas.

Metodología

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo con alcance exploratorio, descriptivo y correlacional, así como diseño transversal. Tiene como objetivo conocer el impacto de las prestaciones laborales (seguridad social, vacaciones y participación en las utilidades de la empresa) en el clima organizacional de las mypes de Valle de Santiago, Guanajuato, México.

Considerando una población de 5 210 unidades económicas (Inegi, 2023), se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple de las mypes de Valle de Santiago, cuya cantidad de colaboradores oscile entre 2 y 50 trabajadores, buscando un 95 % de confianza, con 5 % de error y una probabilidad estimada de $p=0.5$ o 50 %, obteniendo una muestra de 439 unidades económicas.

Como instrumento de investigación, se utilizó el cuestionario anual de la RELAYN 2023, el cual fue aplicado de manera presencial del 2 de marzo al 3 de abril de 2023 (Peña y Aguilar, 2023).

Las variables de estudio a considerar fueron clima organizacional, con 10 ítems, presentando un $\alpha=0.930$, que pondera la percepción del directivo sobre los aspectos del clima laboral de la empresa donde labora, y como variable independiente prestaciones laborales, con 3 ítems, seguridad social, participación de las utilidades a los trabajadores y vacaciones pagadas (Peña y Aguilar, 2023), con un $\alpha=0.605$.

En relación con las características sociodemográficas de los participantes, la edad promedio de los directores es de 43 años, 51.7 % de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 48.3 % masculino; 80.69 % tienen hijos. Su estado civil indica que 21.2 % son solteros y 62.9 % casados. Respecto al nivel de estudios de los directores, 17.1 % tienen estudios de nivel superior, seguido de 35.3 % que han cursado hasta nivel medio superior, 45.6 % cuentan con educación básica y 2.1 % no cuentan con estudios.

Las hipótesis planteadas son:

Hi: Las prestaciones laborales otorgadas por las mypes de Valle de Santiago a sus empleados impactan en el clima organizacional.

Ho: Las prestaciones laborales otorgadas por las mypes de Valle de Santiago a sus empleados no impactan en el clima organizacional.

Resultados

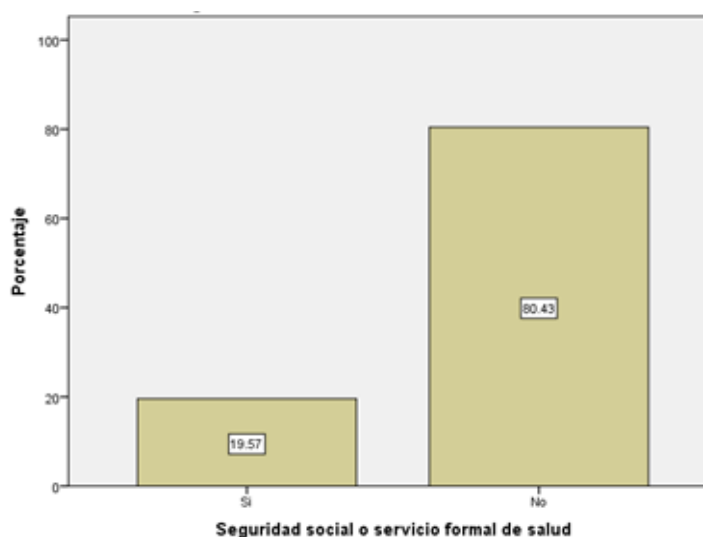
De acuerdo con el objetivo y las suposiciones planteadas, la hipótesis nula se acepta, ya que las prestaciones laborales otorgadas por las mypes de Valle de Santiago a sus empleados no impactan en el clima organizacional.

Es importante mencionar que se encontraron hallazgos que permiten conocer si las mypes de Valle de Santiago otorgan prestaciones laborales, específicamente seguridad social, vacaciones y utilidades.

En la Figura 1.1, se muestra el porcentaje de las mypes de Valle de Santiago que ofrecen seguridad social o servicio formal de salud a sus empleados.

Figura 1.1

Seguridad social o servicio formal de salud

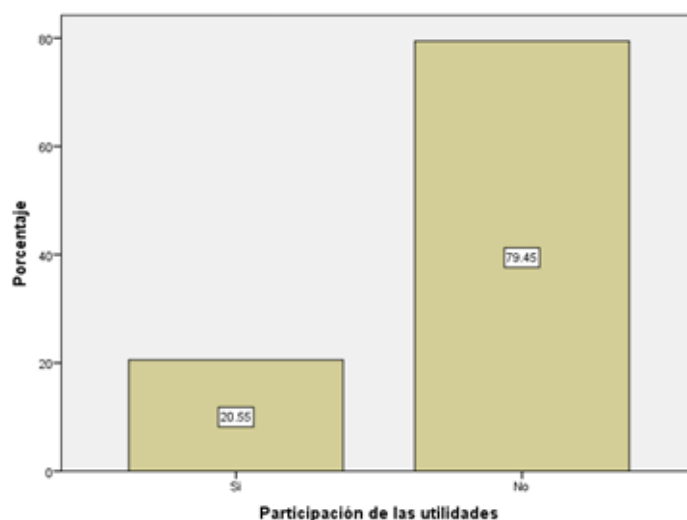


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se observa que 80 % de las mypes de Valle de Santiago no ofrecen seguridad social o servicio formal de salud a sus empleados; sin embargo, 20 % sí lo hace, por lo que se infiere que un alto porcentaje de las empresas no da de alta a sus empleados por considerar posiblemente que no ofrece un trabajo formal.

Referente a la Figura 1.2, 20.55 % de las mypes de Valle de Santiago proporcionan utilidades a sus empleados.

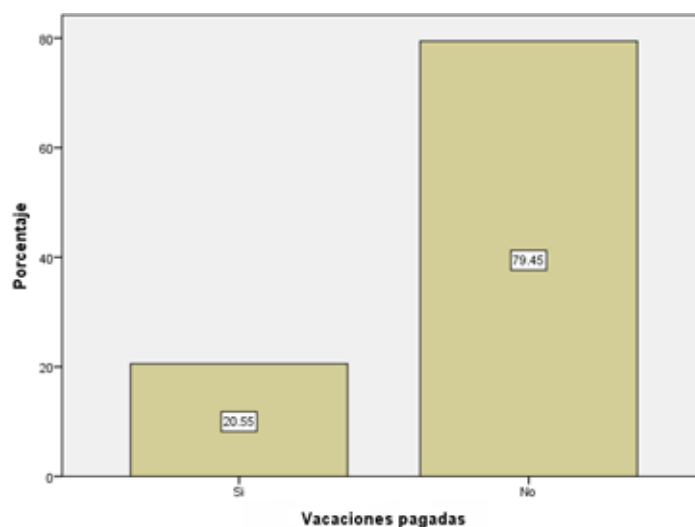
Figura 1.2
Participación de las utilidades



Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la Figura 1.2, 21 % de las mypes de Valle de Santiago proporcionan utilidades a sus empleados, considerando, con ello, que 79 % de los empleadores en el municipio no ofrecen esa prestación a sus colaboradores. De esta manera, se infiere que un porcentaje muy bajo de las empresas se preocupa por ofrecer uno de los principales derechos a sus trabajadores, lo cual es contradictorio con lo que indica la ley laboral.

Figura 1.3
Vacaciones pagadas



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las vacaciones pagadas, sólo 21 % de las mypes de Valle de Santiago ofrecen esa prestación. Asimismo, 79 % de las empresas no generan este beneficio a sus empleados, lo cual se aprecia en la Figura 3. Cabe señalar que esta prestación debe considerarse al año trabajado, lo que muestra que muy pocas empresas coadyuvan a la satisfacción laboral de sus trabajadores.

Como dato importante, en el desarrollo de la investigación, se detectó que sólo 21 % en promedio de las 439 mypes de Valle de Santiago ofrecen las tres prestaciones de ley consideradas en este estudio, infiriendo un dato bajo de acuerdo con la cantidad de empresas estudiadas, lo que puede parecer preocupante desde el término de formalidad del trabajo, pues se incumple en los principales derechos laborales.

Tabla 1.1

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar	N
Prestaciones	1.81	0.291	439
Clima	3.91	0.663	439

Con respecto a la desviación estándar de las prestaciones, se muestra un valor de 0.291, revelando que los datos están uniformes, según el compartimiento de la media; sin embargo, en cuanto al clima, éstos se encuentran más dispersos, obteniendo un valor de 0.663. Por lo tanto, la tendencia de las mypes de Valle de Santiago es no ofrecer las tres prestaciones de ley estudiadas.

En la Tabla 1.2, se muestra la correlación entre las variables de prestaciones laborales y clima organizacional.

Tabla 1.2

Correlaciones

	Prestaciones	Clima
Prestaciones	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	—0.183**
	N	439
	Correlación de Pearson	—0.183**
Clima	Sig. (bilateral)	0.000
	N	439
	Correlación de Pearson	—0.183**

Nota. **La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

De acuerdo con el objetivo de conocer el impacto de las prestaciones laborales (seguridad social, vacaciones y utilidades) en el clima organizacional de las mypes de Valle de Santiago, se observa que no existe una correlación entre estas dos variables, porque se obtiene un valor de —0.183, deduciendo así que los trabajadores desempeñan sus funciones y actividades independientemente de recibir este derecho al buscar obtener sólo un salario.

En relación con la cantidad de elementos estudiados, los cuales son más de 50, se considera aplicar Rho de Spearman, la cual se presenta en la Tabla 1.3.

Tabla 1.3
Correlaciones Rho de Spearman

			Prestaciones	Clima
Tau_b de Kendall	Prestaciones	Coeficiente de correlación	1.000	—0.151**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000
		N	439	439
	Clima	Coeficiente de correlación	—0.151**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000
		N	439	439
Rho de Spearman	Prestaciones	Sig. (bilateral)	0.000	0.000
		N	439	439
		Coeficiente de correlación	—0.186**	1.000
	Clima	Sig. (bilateral)	0.000	0.000
		N	439	439
		Coeficiente de correlación	1.000	—0.186**

Nota. **La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

De acuerdo con el valor Rho de Spearman, se observa que, entre más prestaciones se otorguen por parte de la empresa, no se genera un impacto en el clima organizacional en el caso de las empresas estudiadas en el municipio.

Discusión

A partir del estudio realizado, se aprecia que 80 % de las mypes de Valle de Santiago no ofrecen prestaciones laborales de ley, que para la finalidad de la investigación se enfocó en analizar la seguridad social, vacaciones y utilidades, las cuales son proporcionadas por los negocios locales. Cabe mencionar que, aun cuando éstas son consideradas como obligatorias por parte de la legislación laboral mexicana, se desconoce el motivo principal por el cual sucede esto, lo que conlleva a realizar estudios futuros que permitan explorar dicha situación, como una línea de investigación futura.

Es importante señalar que la seguridad social, la participación de las utilidades a los trabajadores y las vacaciones pagadas, consideradas como prestaciones laborales de las mypes de Valle de Santiago, son aspectos que no se califican de impacto en el clima laboral desde la percepción

del director, por lo que resulta importante replicar el estudio valorando ahora la perspectiva de los colaboradores.

La investigación aporta información valiosa que da pie a la implementación de estrategias de gestión humana en la micro y pequeña empresa de Valle de Santiago, las cuales permitan aumentar la compensación económica indirecta al trabajador por medio de las prestaciones laborales, encaminadas a mejorar su clima laboral, manifestada desde el punto de vista del colaborador.

Vale la pena resaltar que una de las limitantes encontradas durante el desarrollo de la investigación es que el municipio de Valle de Santiago cuenta principalmente con empresas o negocios de giro comercial, además de la inseguridad presentada, lo que conlleva a tener un contacto no tan personal con el empresario al momento de levantar la información, así como el tiempo limitado para la atención.

Cabe recordar que el clima laboral, desde la percepción del trabajador, influye en el comportamiento y en la manera de sentirse en el trabajo, trayendo beneficios a la productividad que se ve reflejado también en la satisfacción del cliente; por lo tanto, gestionar efectivamente el clima en las mypes traerá consigo un impacto positivo en el desarrollo de cada una.

Conclusiones

Las investigaciones sobre el clima laboral son una herramienta valiosa para los dirigentes de las empresas, ya que permiten diagnosticar el funcionamiento de la organización y comprender el comportamiento que adoptan los empleados en distintos momentos y situaciones, con lo cual se podrán evaluar decisiones en torno al personal, así como elaborar e implementar planes de acción y programas tendientes a mejorar la empresa.

Como lo demostraron Dávila et al. (2021) y Bazalar y Choquehuanca (2020), existe una relación positiva y significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, la cual es medida con las condiciones de trabajo, el beneficio económico y el reconocimiento personal y social.

Es importante mencionar que las prestaciones de ley ofrecidas a los colaboradores ayudan a incrementar los niveles de satisfacción en los puestos de trabajo, generando sentido de pertenencia, así como apoyando a la productividad y, por ende, a la mejora en el clima laboral.

Considerando, entonces, que los colaboradores, además de buscar un buen sueldo, aspiran a algo que les permita un nivel de desarrollo personal (una estabilidad económica familiar) que impacte en su entorno al activar la economía.

Por ello, los directores de las mypes deben tomar en cuenta que la satisfacción económica de los trabajadores permite influir en su con-

ducta, compromiso y lealtad hacia la empresa, así como darle la importancia necesaria de ser el propiciador de los elementos que contribuyen a la satisfacción de sus trabajadores para conseguir no sólo un rendimiento empresarial, sino la sostenibilidad a largo plazo de su negocio.

Referencias

- Bazalar, M. A. y Choquehuanca, C. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun. Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2), 35-51. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>.
- Bermejo-Salmón, M., Suárez-Caimary, I. L. y Salazar-Danger, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>.
- Bravo, L. M., Egusquiza, M. J., Ruiz, M. y Manrique, 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>.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.a ed.). México: Graw-Hill.
- Chiquillo, J., Amaya, N. y Curiel, R. Y. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 1295-1311. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23>.
- Cubero, N. (1986). El clima laboral y su medida. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(2), 77-100. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/a86c450b76fb8c371afead6410d55534>.
- Dávila, R. C., Agüero, E. del C., Ruiz, J. L. y Guanilo, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>.
- Diario Oficial de la Federación (dof) (2023). *Ley Federal del Trabajo*. Reformada el 4 de diciembre de 2023. México: dof.
- Encinas, L. del C. (2019). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las pymes. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera*, (29), 1-25. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i29.243>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). *Establecimientos económicos*. Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/default.aspx>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. y Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional* (7.a ed.). México: McGraw-Hill.
- Jiménez, L. D. Y. y Hernández, S. J. (2010). Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas. *Proyecta*, (3), 47-57. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/view/1958>.

- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014>.
- López, N. M. y Castiblanco, K. A. (2021). Clima laboral como factor Influyente en el nivel de productividad: caso Unión Soluciones S.A.S. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 15(1), 78-91. <https://sitios.vtte.utem.cl/rches/wp-content/uploads/sites/8/2021/09/revista-chilena-de-economia-y-sociedad-vol15-n1-2021-Lopez-Castiblanco.pdf>.
- Park, T. Y., Eaglesham, R., Shaw, J. D. y Diane Burton, M. (2022). Beyond Productivity: Incentive Effects on Alternative Outcomes. En Buckley, M. R., Wheeler, A. R., Baur, J. E. y Halbesleben, J. R. B. (eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (pp. 99-131). Estados Unidos: Emerald Publishing Limited, Leeds. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120220000040004>.
- Pedraza, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>.
- Peña, H. C. y Villón, S. G. (2017). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>.
- Peña, N. y Aguilar, O. (2023). Habilidades directivas y clima organizacional. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas. En *Estudio de las habilidades directivas y el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas de Latinoamérica. Metodología y resultados generales de investigación* (tomo I, pp. 7-15). México: Peter Lang.
- Piligua, C. F. y Arteaga, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>.
- PRODEFET (2018). Conoce tus prestaciones laborales. https://www.profedet.gob.mx/profedet/transparencia/focalizada/conoce_prestaciones_labores.html.
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN) (2023). Investigación anual. N. Peña y O. Aguilar (coords.). <https://relayn.redesla.la>. N. Peña y O. Aguilar (coords.). RedesLA <https://redesla.la>.
- Sandoval, M. (2004). Conceptos y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 78-82. <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>.
- Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L. y Villafuerte-Peñañiel, N. A. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>.

- Yáñez, M. M., Yáñez, J. R. y Morocho, J. M. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 89-93. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>.
- Yawman, M. (2020). Organizational Climate and Job Satisfaction: A Literature Review. *International Journal of Current Research*, 12(2), 10013-10018. <https://doi.org/10.24941/ijcr.37858.02.2020>.

Sobre los autores:

- ¹ Profesora investigadora en la Universidad Tecnológica del Suroeste de Guanajuato, México. ORCID: 0000-0002-0671-7964
- ² Profesora investigadora en la Universidad Tecnológica del Suroeste de Guanajuato, México. ORCID: 0000-0002-7475-6703
- ³ Profesora investigadora en la Universidad Tecnológica del Suroeste de Guanajuato, México. ORCID: 0000-0002-0093-5346



iQU4TRO EDITORES

En colaboración con:

