

DIFERENCIA EN LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL POR GÉNERO DE LOS ACADÉMICOS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DEL SURESTE MEXICANO. ESTUDIO COMPARATIVO 2023.

Differences in the perception of the Work Environment by gender of academics at a public University in Mexican southeastern. Comparative study 2023.

Dr. Jesús Escudero Macluf (autor correspondencia)¹, Dr. Luis Alberto Delfín Beltrán²,

Dr. Carlos Hernández Rodríguez³ y Dr. Raúl Manuel Arano Chávez⁴

Fecha de recepción: 10 de diciembre de 2024

Fecha de aceptación: 18 de diciembre 2024

RESUMEN

Este documento, presenta los resultados reportados en un estudio comparativo cuyo propósito fue verificar si el género de los informantes influyó en la percepción individual del Clima Laboral de una Universidad Pública. El estudio se justifica puesto que el Clima Laboral influye en el desempeño laboral y por consiguiente en la productividad general de la institución. La muestra estuvo integrada por ochocientos ochenta y dos académicos a los cuales se les suministró el cuestionario identificado como ED-CL-001 el cual midió la percepción personal del Clima Laboral y poder dar respuesta al cuestionamiento ¿Existe diferencia en la percepción del Clima Laboral observado en una Universidad Pública debido al género del académico en el año 2023? Como resultado de comprobar la hipótesis de diferencia de medias, se concluyó que en esta pesquisa, el género del informante es un aspecto que no es influyente en la percepción individual del Clima Laboral.

PALABRAS CLAVE: Clima Laboral; Percepción por género; Desarrollo Organizacional.

¹ Universidad Veracruzana, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas, México, jescudero@uv.mx, <https://orcid.org/0009-0003-4382-4042>

² Universidad Veracruzana, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas, México, ldelfin@uv.mx, <https://orcid.org/0000-0002-6697-2174>

³ Universidad Veracruzana, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas, México, carloshernandez05@uv.mx, <https://orcid.org/0009-0008-9961-3873>

⁴ Universidad Veracruzana, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas, México, rarano@uv.mx, <https://orcid.org/0000-0002-4878-2801>

ABSTRACT

This document presents the results reported in a comparative study whose purpose was to verify if the gender of the informants influenced the individual perception of the Labor Climate of a Public University. The study is justified since the Work Climate influences work performance and therefore the overall productivity of the institution. The sample consisted of eight hundred and eighty-two academics who were given the questionnaire identified as ED-CL-001, which measured the personal perception of the Work Climate and to be able to answer the question: Is there a difference in the perception of the Work Climate observed? in a Public University due to the gender of the academic in the year 2023? As a result of verifying the difference in means hypothesis, it was concluded that in this research, the gender of the informant is an aspect that is not influential in the individual perception of the Work Environment.

KEYWORDS: Labor Climate, perception by gender, Organizational Development.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se ha asumido que el Clima Laboral que prevalece dentro de una organización es un factor sumamente importante en la productividad de la misma, ya que dependiendo del nivel general en que se percibe (excelente, bueno, regular, malo y pésimo), condiciona la actitud de desempeño del empleado de “sentirse a gusto con su trabajo” lo cual favorece o desfavorece a los objetivos planeados de una organización, por lo tanto, su vigilancia y mantenimiento periódico son prioritarios.

Esta preocupación de los directores y gerentes por mantener un medio ambiente interno sano aunado a la observación obligatoria de la norma 035, impuesta por la legislación mexicana, cuyo objetivo principal es, que las organizaciones identifiquen y prevengan factores de riesgo psicosocial en las actividades laborales, los cuales afectan directamente la salud de los empleados, han causado que actualmente exista una alta cantidad de estudios de Clima Laboral.



En este documento, se presentan los principales aspectos del estudio de comparación de la percepción del Clima Laboral por género, donde se muestra en primer lugar una breve introducción seguida de una síntesis de la revisión de la literatura sobre el tema de Clima Laboral para continuar con la metodología utilizada en el estudio, posteriormente se presentan los resultados obtenidos y se finaliza con una conclusión general.

II. MARCO REFERENCIAL: EL CLIMA LABORAL

II. 1 Antecedentes

Gran parte del soporte documental del constructo (Clima Laboral) ubican su origen en los experimentos desarrollados por el teórico social, sociólogo y psicólogo industrial especializado en teoría de las organizaciones, las relaciones humanas y el movimiento por las relaciones humanas, Elton Mayo, quien en 1924 en una planta eléctrica de Hawthorne cerca de la ciudad de Chicago U.S.A. hizo varios estudios acerca de las afectaciones que los factores físicos del ambiente interno de trabajo producían en la productividad de los empleados. Las evidencias halladas develaron cómo el Clima Laboral está afectado por un conjunto de variables que inciden en el estado emocional de las personas que laboran dentro de una organización lo cual repercute de manera directa en los resultados económicos de la organización (Olaz A. , 2013, pág. 36).

En 1939, Lewin empieza a utilizar el término “Clima Laboral” en algunas investigaciones desarrolladas por él dentro del campo de conocimiento de la Psicología, después, en 1953, Fleishman incorpora la palabra “Clima” para relacionarlo con el Liderazgo, pero para Brunet (1987), el nacimiento del constructo fue cuando Gellerman lo empieza a usar en la Psicología Organizacional en la década de los sesentas del siglo pasado.

Lo anterior evidencia que el concepto es relativamente nuevo, lo que ha ocasionado que en el momento de escribir el presente documento aun no exista una definición única consensuada entre los investigadores que lo cultivan y por consiguiente, tampoco existe un método único que permita su medición confiable y valida (Parker & et al, 2003).



“En general, el clima laboral se entiende como una variable que actúa entre el contexto organizativo, en su más amplio sentido, y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo (Patterson et al. 2005). Esta falta de concreción hace que existan una diversidad de términos tales como clima organizacional (Salgado et al. 1996) o clima psicológico (Tordera et al. 2007) sin olvidar el que se denomina clima laboral como conceptos convergentes.” (Olaz Á. , 2015, pág. 3)

II. 2 Definición del Clima Laboral

A causa de la discrepancia en la conceptualización del Clima Laboral ya comentada, existen varias acepciones que intentan definir lo que es este constructo, algunas de ellas son presentadas a continuación.

Para Argyris (1957), es una serie de formas específicas de todos los comportamientos grupales que existen dentro de una organización, además de los factores que originan los conflictos de homogenización de comportamiento requerido al interior de la empresa y la autorrealización del individuo. Según Gilmer y Forehand el clima en el trabajo está formado por una serie de elementos que dan identidad a una organización y que inciden en la actitud de los sujetos que laboran dentro de ella.

Tagiuri y Litwin (1968) nos indican que el Clima Laboral sirve para identificar el medio ambiente interno que experimentan los miembros de una organización y que condiciona su actuar laboral dentro de ella. Para Litwin y Stringer (1968) el clima de una organización abarca la percepción de diferentes dimensiones subjetivas del sistema formal, la estructura organizacional, el liderazgo informal de los ejecutivos y de otros factores ambientales que influyen en la motivación, las creencias, las actitudes y los valores de los individuos que laboran en una organización.

Sudarsky (1977) señala que es un constructo integrado por las políticas, la tecnología usada, los procesos de toma de decisiones, el liderazgo, etc. que se dan dentro de una organización y que produce como resultado actitudes y comportamientos positivos y negativos en los equipos de trabajo.

Según Dessler (1979) el Clima Laboral son la serie de percepciones que los empleados tienen de la empresa donde trabajan, de las cuales se desprende un sentir de la misma relacionada con su organización, su nivel de sueldos y recompensas, su liderazgo, su cultura interna, entre otras, es decir, una amalgama de aspectos que dan como resultado ambiente laboral bueno para unos y malo para otros.

Para Flippo (1984) este constructo (Clima Laboral) establece los entornos ergonómico-ambientales existentes en una organización específica y que influyen en el recurso humano que labora dentro de ella con relación a sus relaciones laborales e interpersonales, en sus conductas y en las distintas formas de ejecutar sus tareas.

Para Brunet (2011), el Clima Laboral es el producto de la combinación de las creencias, valores y conductas reveladas por los sujetos que laboran dentro de él (clima), pero al mismo tiempo, esta reacción es un factor que influye en este mismo ámbito, por lo que se puede ver como un factor “bipolar” que es causa y efecto de la misma organización.

A manera de conclusión y propuesta particular de los autores que intervinieron en este estudio, se puede decir que:

El Clima Laboral es la percepción individual subjetiva del ámbito de trabajo condicionada por elementos intrínsecos como los valores, creencias, actitudes de cada individuo, y por otra del juicio de valor formado por el propio sujeto sobre elementos extrínsecos como la infraestructura, las herramientas de trabajo, la organización, la dirección y el control organizacional, las relaciones interpersonales y grupales, etc. en el medioambiente interno de una organización.



II. 3 Modelos del Clima Laboral

Hay varios modelos que intentan explicar el clima laboral de las organizaciones, cada uno con una propuesta de factores influyentes del mismo. En la tabla 1 se enlistan varios de estos modelos donde se señala el autor del modelo y los factores que, a juicio del autor, influyen en la percepción del constructo.

Tabla 1.

Modelos propuestos de clima laboral y sus principales factores

AUTOR DEL MODELO	FACTORES INFLUYENTES
Halpin y Croft	Satisfacción de necesidades individuales, Disfrute de la labor, Comportamiento directivo, Cohesión, Compromiso, Relaciones interpersonales
Forehand y Gilmer	Influencia del tamaño estructura y complejidad de la organización, Estilo de liderazgo, Administración por objetivos
Likert	Aspectos de comportamiento individual (estrés, actitud, valores, aprendizaje, percepción, etc.), Comportamiento de grupo (estructura, cohesión, etc.), Comportamiento intergrupar Motivación, Liderazgo, Estructura organizacional, Procesos organizacionales
Litwin y Stringer	Recompensas, Conformidad, Responsabilidad, Normatividad, Claridad organizativa, Espíritu de trabajo
Friedlander y Margulies	Elementos de riesgo, Confianza, Desempeño, Espíritu de trabajo, Actitud individual
Payne, Pheyse, y Pugh	Tipo de organización, Control
Pritchard y Karasick	Autonomía, Conflicto, Cooperación, Estructura organizacional, Recompensas, Rendimiento, Nivel de ambición, Flexibilidad e innovación, Centralización, Relaciones sociales, Status jerárquico
Davidson	Liderazgo, espíritu profesional, conflicto, presión organizativa, autonomía, cumplimiento de estándares, Cooperación, Trabajo en equipo
Parker y otros	Liderazgo, Grupo de trabajo, Estructura organizacional, Satisfacción laboral, Motivación, Desempeño
Patterson	Autonomía, Supervisión, Integración, Apoyo al empleado, Capacitación, Presión, Calidad, Desempeño, Eficiencia, Tradición, Afecto, Satisfacción laboral

AUTOR DEL MODELO	FACTORES INFLUYENTES
Escudero, Delfín y Arano	Colaboración, Trabajo en equipo, Conflictos, Presión, Relaciones interpersonales, Relaciones laborales, Respeto, Tecnología, Desempeño, Material de trabajo, Salario y recompensa, Motivación, Satisfacción laboral, Liderazgo, Sindicato, Estructura organizacional, Capacitación, Comunicación, Instalaciones, Responsabilidad

Nota: Elaboración propia (2024).

Con base en la información de todos los factores mostrados en la tabla anterior, se señala que:

- a) Existe una gran variedad de elementos (factores) influyentes que integran el constructo, debido principalmente a la falta de consenso entre los estudiosos de este tema.
- b) Los factores más nombrados por los autores son: el liderazgo, la cohesión, el trabajo en equipo, la estructura organizativa, la responsabilidad, la normatividad, la satisfacción laboral, la autonomía, las relaciones interpersonales, las relaciones intergrupales y finalmente el conflicto.

Esta complejidad sugiere que es debido a que el Clima Laboral es un constructo contextual y por lo consiguiente, como indica Guillermo Ernesto García Villamizar: no es posible encontrar dos instituciones que tengan el mismo Clima Laboral, y recuerda que considerar que las variables que actúan en este proceso son las mismas para todos, puede causar equivocaciones en el momento de hacer la medición del Clima Laboral (2006, pág. 57).

III. METODOLOGÍA.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo observacional, de carácter transeccional prospectivo y alcance relacional.

Pregunta de investigación

¿Existe diferencia en la percepción del Clima Laboral observado en una Universidad Pública debido al género del académico en el año 2023?

Hipótesis

El género del académico origina diferencia en la percepción del Clima Laboral observado en una Universidad Pública durante el año 2023.

Variables.

Género. Grupo (mujer u hombre) al que pertenecen los seres humanos de cada sexo.

Clima Laboral. Es la percepción individual subjetiva del ámbito de trabajo condicionada por elementos intrínsecos como los valores, creencias, actitudes de cada individuo y por otra del juicio de valor formado por el propio sujeto sobre elementos extrínsecos como las herramientas de trabajo, la organización, la dirección y el control organizacional, las relaciones interpersonales y grupales, etc. en el medioambiente interno de una organización.

Objetivo general

Comprobar que existe una diferencia entre la percepción del clima laboral observado en una Universidad Pública debido al género de los académicos durante el año 2023.

Población de estudio

6,000 académicos activos que laboran en las distintas facultades de las cinco zonas de una Universidad Pública en el Estado de Veracruz, México en el año 2023.



Muestra

Estuvo integrada por ochocientos ochenta y dos académicos que laboran en las distintas Facultades de la Universidad la cual fue de tipo probabilístico y seleccionada bajo la técnica de muestreo aleatorio simple.

Técnica e instrumento

La recolección de datos se desarrolló bajo la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento la escala desarrollada por los investigadores de este estudio identificada como ED-CL-001 (anexo 1) la cual estuvo integrada por dos secciones: la primera sección destinada a recolectar los datos sociodemográficos del informante y la segunda donde se incluyeron cuarenta y ocho ítems correspondientes a la medición de los veintinueve factores (tabla 2) que conforman el Clima Laboral, de acuerdo al resultado obtenido en el análisis de contenido, aplicado a siete entrevistas hechas a distintos académicos escogidos al azar de la institución, además se incluyeron tres preguntas abiertas al final del instrumento dirigidas a obtener la opinión libre basada en la percepción individual del académico sobre cuáles son los aspectos que contribuyen y que no contribuyen para mantener un buen clima laboral de su dependencia.

Tabla 2.
Factores propuestos del Clima Laboral Académico.

Factor	Definición
Colaboración / apoyo	Ayuda que se presta para que alguien pueda lograr algo que, de otra manera, no hubiera podido hacer o le hubiera costado más.
Trabajo en equipo	Conjunto de académicos que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común.
Conflictos	Coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos.
Presión	Situación en la que el académico percibe que algo importante depende del resultado de su desempeño.

Factor	Definición
Relaciones interpersonales	Son asociaciones de largo plazo entre dos o más académicos que pueden basarse en emociones y sentimientos.
Relaciones laborales	Son asociaciones que se establecen entre el trabajador y la organización (empleador) como consecuencia de un contrato de servicios.
Cordialidad / respeto	Es el valor individual que permite el trato amable, sincero, afectuoso y/o respetuoso entre sujetos.
Tecnología	Conjunto de instrumentos, recursos técnicos o procedimientos empleados para mejorar o hacer más cómoda la labor académica
Desempeño	Es el desarrollo de las tareas de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la Universidad
Material de trabajo	Componentes y herramientas que permiten realizar la labor (académica).
Responsabilidad	Es un valor individual que implica el cumplimiento de las obligaciones laborales o cuidado al hacer o decidir o de responder de manera pertinente.
Salario y recompensas	Es el pago que recibe periódicamente una persona por la realización de su trabajo así como el premio, compensación o remuneración adicional que se le entrega al académico.
Motivación	Nivel profundo que genera una actitud de energía y vida para desempeñarse adecuadamente en el puesto y su labor académica que implica.
Satisfacción laboral	Es el grado de conformidad del académico respecto a su entorno y condiciones de trabajo.
Liderazgo	Percepción individual de que el gerente o directivo influye en la forma de ser o actuar de las personas o grupo de trabajo, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos institucionales.
Sindicato	Actuar de la asociación de trabajadores cuyo objetivo es la defensa de los intereses profesionales, económicos y laborales de los asociados.
Estructura	Pertinencia de la manera elegida por la entidad para gestionar su actividad y sus recursos.
Capacitación	Conjunto de actividades didácticas desarrolladas por la Universidad, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en ella.

Factor	Definición
Comunicación	Conjunto de técnicas y procedimientos dirigidos a facilitar y agilizar el flujo de mensajes entre los miembros de la organización o entre la organización y su medio con el fin de que esta última, logre de manera eficiente sus objetivos.
Instalaciones	Infraestructura dispuesta por la Universidad para el desempeño eficiente de la labor académica de sus miembros.
Proceso de desarrollo y superación	Presión experimentada por el académico por la falta de apoyo administrativo para cumplir con los requisitos en tiempo y forma solicitados por esta dependencia

Nota: Elaboración propia (2024).

Con relación a la consistencia interna del instrumento, el alpha de Cronbach reporto 0.81 lo cual se interpreta como buena, además se llevó a cabo la validez de contenido y se corroboró con la opinión de tres investigadores expertos en la temática.

Las tareas desarrolladas para construir el instrumento fueron:

- Lectura de distintos referentes científicos del clima laboral
- Búsqueda de los distintos instrumentos existentes para medir el clima laboral
- Análisis y selección de los factores coincidentes entre los instrumentos hallados
- Aplicación de entrevistas abiertas a académicos
- Desarrollo del análisis de contenido de cada entrevista
- Construcción del instrumento
- Revisión del instrumento con tres investigadores (jueces)
- Aplicación de una prueba piloto a veintidós académicos
- Análisis y corrección del instrumento
- Construcción digital del instrumento en la plataforma Google® Drive
- Aplicación de una prueba piloto del instrumento digitalizado a diez académicos
- Verificación y corrección del instrumento digitalizado

Procedimiento de recolección de datos

Las tareas desarrolladas en la recolección de los datos fueron:

- Obtención de apoyo de la Secretaría Académica de la Universidad para desarrollar la recolección en las cinco zonas donde tiene presencia
- Obtención de la autorización del director de cada una de las diferentes dependencias para aplicar el instrumento a los académicos bajo su cargo
- Aplicación grupal del cuestionario en el centro de cómputo de cada dependencia

Proceso y análisis de los datos

Para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos, se siguió el siguiente orden:

Para los datos cualitativos:

- Codificación ingenua de las ideas halladas dentro de cada respuesta abierta
- Codificación axial de los códigos de acuerdo a los referentes teóricos del clima laboral
- Construcción de la tabla de factores de acuerdo a los códigos hallados

Para los datos cuantitativos:

- Exportación de los datos a SPSS y a Ms-Excel®
- Depuración de los datos
- Cálculo de factores y dimensiones
- Construcción de la escala de niveles del clima laboral según la técnica de estratificación de escalas de Dalenius y Hodges
- Cálculo de niveles de percepción del CL
- Cálculo de estadística descriptiva
- Comprobación estadística de la hipótesis planteada en este estudio

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

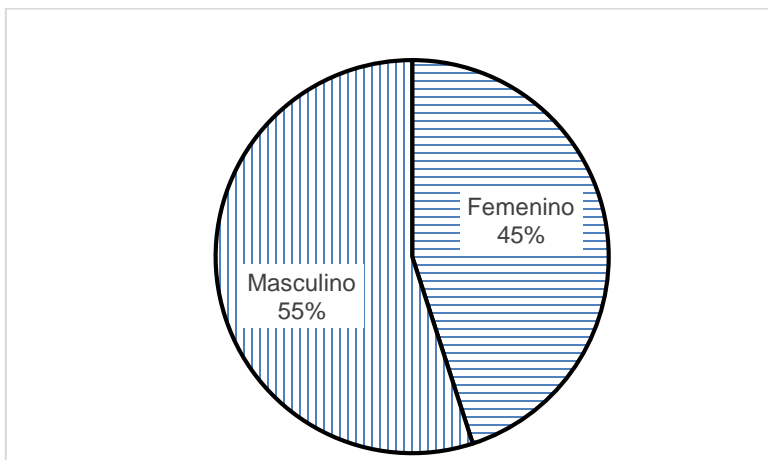
A continuación, se presenta las figuras y tablas de frecuencia obtenidas del proceso de análisis practicado a los datos de las respuestas que dieron los participantes que integraron la muestra de este estudio.

Estadística descriptiva

El 45% fueron mujeres y el 55% hombres, el promedio de edad de esta muestra fue de 49 años con una desviación estándar de 11.78, el valor mínimo fue 23 y el máximo 82, lo que forma un rango de 59; por lo que se refiere a la antigüedad laboral de los sujetos, 1 año fue el valor mínimo y 53 años el máximo, lo que construyó un rango de 52 años de antigüedad, con una media de 16 años y una desviación estándar de 12 años.

Como se puede apreciar en la siguiente figura, el género masculino fue quien prevaleció como informante del presente estudio, en una proporción 10% mayor a la del género femenino.

Figura 1.
Participación de académicos por género en este estudio



Nota: Elaboración propia (2024).

Por lo que se refiere a la mayor participación de los informantes por zona y por género de la Universidad (tabla 3), fue la correspondiente a las zonas de Xalapa y Veracruz que representa

poco más de la mitad del total de la muestra, esto debido a que la mayoría del personal académico que labora dentro de la institución se concentra en esta zona central del Estado de Veracruz, México.

Tabla 3.
Participación de académicos por zona y género

Zonas	Femenino	F.R.	Masculino	F.R.	Total	F.R.
Xalapa	117	29.5%	146	30.1%	263	29.8%
Veracruz	112	28.2%	102	21.0%	214	24.3%
Córdoba-						
Orizaba	56	14.1%	87	17.9%	143	16.2%
Tuxpan-P. Rica	66	16.6%	86	17.7%	152	17.2%
Coatza-						
Minatitlán	46	11.6%	64	13.2%	110	12.5%
Totales	397		485		882	

Nota: Elaboración propia (2024)

En cuanto a la percepción de los niveles de percepción del Clima Laboral por género, a priori se observa que las diferencias entre las frecuencias relativas de cada género son muy pequeñas, por lo que no se demuestra una diferencia significativa.

Tabla 4.
Comparativo de los niveles de percepción del Clima Laboral por género

Nivel percepción	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Frecuencia	Frecuencia	F.R.	F.R.
PÉSIMO	0	0	0%	0%
Malo	16	26	4%	5%
Aceptable	183	194	46%	40%
Bueno	187	254	47%	52%
Excelente	11	11	3%	2%
Totales	397	485		

Nota: Elaboración propia (2024)

Prueba de hipótesis

De acuerdo a los resultados reportados por el software estadístico SPSS, la tabla 5 muestra un resumen descriptivo de la variable Clima Laboral por género y según los datos proporcionados por la prueba de Levene de calidad de varianzas (tabla 6), se asume la igualdad de varianzas, por lo que si se observan los resultados de la prueba *t* para igualdad de medias, se obtuvo un p-valor de 0.623, a partir de este valor podremos contestar la siguiente pregunta:

¿Son las medias del puntaje de Clima Laboral iguales entre mujeres y hombres?

Dado que se asumió un valor de significación igual a 0.05, se acepta la hipótesis nula por lo que se rechaza la hipótesis de investigación planteada en este estudio la cual enuncia que el género del académico origina diferencia en la percepción del Clima Laboral observado en una Universidad Pública durante el año 2023.

Tabla 5.
Estadísticas de grupo del Clima Laboral.

Estadísticas de grupo					
	Género	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Clima Laboral	Femenino	397	13.1113	2.972468	0.149184
	Masculino	485	13.2097	2.934859	0.133265

Nota: Reporte generado por el software SPSS (2024).

Tabla 6.
Prueba de muestras independientes

Prueba de Levene de calidad de varianzas	prueba t para la igualdad de medias
--	-------------------------------------

		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Puntaje Global de Clima Laboral	Se asumen varianzas iguales	0.31	0.57	-.492	880	.623	-0.09835	0.19978	-0.49047	0.29375
	No se asumen varianzas iguales			-.492	841.6	.623	-0.09835	0.20003	-0.49099	0.29428

Nota: Reporte generado por el software SPSS (2024).

V. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis de investigación planteada en este estudio la cual enuncia que el género del académico origina diferencia en la percepción del Clima Laboral observado en una Universidad Pública durante el año 2023, por consiguiente, en este estudio, el género del informante es un aspecto que no es influyente en la percepción individual de los sujetos con respecto al Clima Laboral.

VI. REFERENCIAS

- Argyris, C. (1957). *Personality and organization*. New York: Harper and Row.
- Boada, J., De Diego, R., & Agulló, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 125 - 131.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. D.F. México: Trillas.
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración, enfoque situacional*. México.
- Fleishman, E. (1953). Leadership climate, human relations training, and supervisory behavior. *Personnel Psychology*(6), 205-222.
- Flippo, E. (1984). *Personnel management*. New York: McGraw-Hill.

- García, G. (2006). *IV Encuentro de investigación y docencia*. Recuperado el 7 de 7 de 2018, de Universidad del Cauca: http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*(10), 271-299.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard Business School.
- Olaz, A. (2013). EL CLIMA LABORAL EN CUESTIÓN. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICO-DESCRIPTIVA Y APROXIMACIÓN A UN MODELO EXPLICATIVO MULTIVARIABLE. *aposta revista de ciencias sociales*, 1 - 35.
- Olaz, Á. (8 de agosto de 2015). *El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable*. Obtenido de Aposta digital: <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/aolaz1.pdf>
- Parker, C., & et al, x. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behaviour*, 4(24), 389-416.
- R., T., & Litwin, G. (1968). *Organizational climate: Explorations of a concept*. Boston: Harvard Graduate School of Business Administration.
- Sudarsky, J. (1977). *Un Modelo de Diagnóstico e Intervención*. . Desarrollo Organizacional.