



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“ANÁLISIS DE CLIMA LABORAL, EN EMPRESAS PRIVADAS Y PÚBLICAS DEL PERÚ, EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS”: una revisión de la literatura científica

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Jannett Elizabeth, Finocetti Niño

Asesor:

Mg. Erika Rojana Gonzáles Ponce de León

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

A mis sobrinos, Fabrizio, Ximena y Gianpiero, para que aprendan a creer en sí mismos, luchan por sus sueños y que tengan en cuenta que nada es imposible.

AGRADECIMIENTO

A mis padres por darme la vida, a mis hermanos Hugo y Mirla por creer en mí, a mi amiga Pilar por su apoyo incondicional, a mis compañeros y docentes por compartir conocimientos y experiencias importantes durante el desarrollo de la carrera.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	11
CAPÍTULO III: RESULTADOS	15
CAPITULO IV: DISCUSIÓN	25
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tesis de clima laboral por año de publicación	15
Tabla 2. Criterios de exclusión de las investigaciones de clima laboral	16
Tabla 3. Buscadores utilizados para la investigación de clima laboral	17
Tabla 4. Tesis de clima laboral publicadas por universidades	18
Tabla 5. Percepción del clima laboral en las tesis recopiladas	19
Tabla 6. Percepción de la dimensión de comunicación en las tesis de clima laboral	20
Tabla 7. Percepción de la dimensión de condiciones laborales en las tesis de clima laboral	21
Tabla 8. Percepción de la dimensión de supervisión en las tesis de clima laboral	22
Tabla 9. Percepción de la dimensión de realización personal en las tesis de clima laboral	23
Tabla 10. Percepción de la dimensión de involucramiento laboral en las tesis de clima laboral	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tesis de clima laboral por año de publicación	15
Figura 2. Criterios de exclusión de las investigaciones de clima laboral	16
Figura 3. Buscadores utilizados para la investigación de clima laboral	17
Figura 4. Tesis de clima laboral publicadas por universidades	18
Figura 5. Percepción del clima laboral en las tesis recopiladas	19
Figura 6. Percepción de la dimensión de comunicación en las tesis de clima laboral	20
Figura 7. Percepción de la dimensión de condiciones laborales en las tesis de clima laboral	21
Figura 8. Percepción de la dimensión de supervisión en las tesis de clima laboral	22
Figura 9. Percepción de la dimensión de realización personal en las tesis de clima laboral	23
Figura 10. Percepción de la dimensión de involucramiento laboral en las tesis de clima laboral	24

RESUMEN

La presente investigación ha sido elaborada con el propósito de analizar el clima laboral de empresas peruanas, debido a la importancia que tiene en el éxito de las organizaciones facilitando su sostenibilidad a largo plazo.

El clima laboral, es el medio ambiente tanto humano como físico en el que se desarrolla el trabajo diario de los trabajadores de una empresa. De esto se desprende el valor que tiene el clima ya que influye en la satisfacción del personal y en su productividad.

La presente investigación consistió en realizar una revisión sistemática de estudios científicos sobre clima laboral en empresas peruanas, privadas y públicas en los últimos 10 años. La búsqueda se realizó en bases de datos tales como UPNBOX, EBSCO y GOOGLE ACADEMICO obteniendo como resultado 34 investigaciones científicas, que tienen relación directa con diagnósticos de clima laboral en empresas privadas y públicas del Perú.

La búsqueda se realizó a partir de términos de lenguaje libre “Clima Laboral” la misma que permitió identificar las dimensiones más comunes.

Como resultado general se obtuvo que en más del 55% de las empresas, el clima laboral, así como, las dimensiones de comunicación, condiciones laborales, supervisión, realización personal, involucramiento laboral, tienen un nivel favorable.

PALABRAS CLAVES: Clima laboral, trabajadores, ámbito empresarial.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral es entendido como el conjunto de cualidades de un ambiente de trabajo que son percibidas por los trabajadores y que influyen sobre su conducta. La importancia del conocimiento del clima laboral se origina por la influencia que tiene sobre el comportamiento de las personas. Esta investigación permitirá conocer cuáles son los problemas existentes sobre clima laboral en empresas peruanas en los últimos 10 años.

Para Chiavenato (2006), el clima laboral es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización y que influencia su conducta. El ambiente organizacional presenta ciertas propiedades que pueden provocar motivaciones para determinadas conductas. Así, las dimensiones del Clima Laboral son: Estructura organizacional, responsabilidad, riesgos, recompensas, calor y apoyo y conflicto. (p. 227)

La existencia de un adecuado u óptimo clima laboral repercutirá positivamente en el desempeño del trabajador y de la organización en general, por consiguiente, debe considerarse que un adecuado clima laboral influirá positivamente en la productividad de toda empresa.

Según Campos (2008) señala que: “El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y, por tanto, en la productividad”. (p. 215).

Teniendo en cuenta lo valioso que puede significar la medición del clima laboral para una organización, la revisión sistemática mostrará las evidencias empíricas de 34

investigaciones sobre la variable de estudio, que constituirán una herramienta fundamental para el desarrollo de esta investigación.

Por tal motivo en el presente trabajo nos cuestionamos ¿Cuál es el nivel de clima laboral en empresas peruanas, privadas y públicas en los últimos 10 años? Por lo que se tiene como objetivo el de: Determinar el clima laboral en empresas peruanas, privadas y públicas, en los últimos 10 años.

Palma (2004), señala que de la medición del clima laboral que se realice con una adecuada metodología, se obtendrá una buena aproximación de una realidad psicosocial, lo cual es de suma importancia ya que permite disponer de indicadores válidos y confiables de la salud organizacional y proponer mecanismos de optimización que redunden en la mejora del desempeño.

De acuerdo a los autores anteriormente mencionados, podemos decir que el clima laboral es la percepción que tienen los miembros de una organización sobre aspectos tales como, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, etc., así como los aspectos que se refieren al ambiente y condiciones físicas del espacio de trabajo.

Para Chiavenato (2009), la psicología organizacional constituye la rama que atiende los aspectos del comportamiento humano dentro de las organizaciones, y tiene como finalidad brindar información a los empleadores sobre el comportamiento de los trabajadores y la percepción que tienen los mismos en torno a su ambiente y condiciones de trabajo.

Las características del clima laboral en un ambiente organizacional generan un determinado comportamiento, el mismo que juega un rol determinante en la motivación y personalidad de sus miembros.

En cuanto a las percepciones y respuestas que involucran el clima laboral, se pueden mencionar los factores de liderazgo, prácticas de dirección, tipos de supervisión, así como, los sistemas formales relacionados al sistema de comunicación, políticas de recursos humanos relativos a promociones, remuneraciones, incentivos, etc. Las dimensiones que se analizarán en el presente trabajo son: comunicación, condiciones laborales, supervisión, realización personal e involucramiento laboral.

Asimismo, Palma (2004), señala que la medición del clima laboral como de cualquier otra variable psicológica que con exigencia metodológica se realice, resulta una buena aproximación de una realidad psicosocial, por lo que debemos darle la importancia en tanto nos permite disponer de indicadores válidos y confiables de la salud organizacional y proponer mecanismos de optimización del funcionamiento organizacional. (p. 42)

Debido a la importancia que tiene el clima laboral y el rol que tiene en el mundo organizacional, se planteó realizar el presente estudio, tomando en cuenta los aportes teóricos de la psicología para comprender el comportamiento humano a nivel empresarial.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

En el presente trabajo analizaremos como pregunta principal ¿Cuál es el nivel de Clima Laboral en empresas peruanas, privadas y públicas en los últimos 10 años? Asimismo, analizaremos las preguntas específicas sobre ¿Cuál es el nivel de clima laboral, según la dimensión comunicación, en empresas peruanas, privadas y públicas en los últimos 10 años?, ¿Cuál es el nivel de clima laboral, según la dimensión condiciones laborales, en empresas peruanas, privadas y públicas en los últimos 10 años?, ¿Cuál es el nivel de clima laboral, según la dimensión supervisión, en empresas peruanas, privadas y públicas en los últimos 10 años?, ¿Cuál es el nivel de clima laboral, según la dimensión realización personal, en empresas peruanas, privadas y públicas en los últimos 10 años? y ¿Cuál es el nivel de clima laboral, según la dimensión involucramiento laboral, en empresas peruanas, privadas y públicas en los últimos 10 años?

En este sentido, se plantea como objetivo general determinar el nivel de clima laboral en empresas peruanas, privadas y públicas en los últimos 10 años. Asimismo, los objetivos específicos que se plantean son determinar según la dimensión comunicación, el nivel de clima laboral en empresas peruanas, privadas y públicas en los últimos 10 años, determinar según la dimensión condiciones laborales, el nivel de clima laboral en empresas peruanas, privadas y públicas en los últimos 10 años, determinar según la dimensión supervisión, el nivel de clima laboral en empresas peruanas, privadas y públicas en los últimos 10 años, determinar según la dimensión realización personal, el nivel de clima laboral en empresas peruanas, privadas y públicas en los últimos 10 años y determinar según la dimensión involucramiento laboral, el nivel de clima laboral en empresas peruanas, privadas y públicas en los últimos 10 años.

Tipo de Estudio

En la presente investigación, se utilizó la metodología de la Revisión Sistemática de la Literatura Científica, que tiene como propósito integrar en forma objetiva y sistemática los resultados de estudios empíricos sobre un determinado problema de investigación, de acuerdo con el enfoque PRISMA.

Según Kitchenham (2004) las revisiones sistemáticas de la literatura es una herramienta esencial para identificar, evaluar e interpretar todas las investigaciones disponibles relevantes sobre una pregunta de investigación o de un fenómeno de interés.

En este caso específico la pregunta de investigación es: ¿Cuál es el nivel de clima laboral en empresas peruanas, privadas y públicas en los últimos 10 años? Las razones más comunes para emprender una revisión sistemática son: resumir la evidencia existente sobre un tratamiento, resumir la evidencia empírica de los beneficios y limitaciones de un determinado método, identificar brechas de una investigación y proporcionar un marco referencial para nuevas investigaciones. (Kitchenham, 2004)

Criterios de Inclusión

Como criterio de inclusión se consideró la revisión sistemática de 34 investigaciones científicas sobre la variable de investigación “Clima Laboral” que cuenten con una versión “on line”, que hayan sido publicadas en los últimos 10 años, en idioma español, que el texto se pueda visualizar en forma completa, que tengan como unidad de estudio a una empresa privada o pública en el Perú y que hayan medido las dimensiones de comunicación, condiciones laborales, supervisión, realización personal e involucramiento laboral.

Las razones para emplear estos criterios se sustentan porque dichas investigaciones serán la base referencial para desarrollar un nuevo trabajo científico.

Recursos de Información

Para garantizar la validez de la información, se realizó la revisión sistemática de la literatura considerando bases de datos científicas tales como UPNBOX, EBSCO y GOOGLE ACADEMICO de donde se descargaron 53 estudios científicos de los cuales fueron excluidos 19.

Búsqueda

El proceso de clasificación de los artículos seleccionados se inició con la recopilación de investigaciones empíricas de las fuentes anteriormente mencionadas, utilizando para el proceso de búsqueda términos que se encontraban en la pregunta de investigación: clima laboral. Los documentos seleccionados se escogieron previa visualización de los mismos y del tema de estudio, considerando también la disponibilidad del documento, antigüedad e idioma.

Descarte o Inclusión

Se excluyeron los trabajos de investigación que comprendían el estudio correlacional de 2 variables, aquellos que no se realizaron en el Perú y los que no realizaron la medición de las dimensiones: comunicación, condiciones laborales, supervisión, realización personal e involucramiento laboral.

Selección de Datos

Para la extracción y clasificación de datos se utilizó un cuadro previamente aprobado por la asesora del curso, el cual contiene una tabla con columnas para incorporar el siguiente contenido: Base de Datos, Accesibilidad, Cita APA, autores, Título, Palabras Clave, Resumen de Artículo, Revista de Publicación, País de procedencia, Año de Publicación, Estudio de Trabajo Empírico, tipo de Estudios, Variables e Instrumentos de Medición utilizados. Asimismo, el cuadro contiene los criterios utilizados para la inclusión y exclusión de los documentos. (Ver Anexo 1)

En la evaluación de los documentos se tomó en consideración el diseño de la investigación y sustento bibliográfico de la misma.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En el presente trabajo de investigación se obtuvieron un total de 53 tesis en la fase de búsqueda, de las cuales 34 cumplieron con los criterios de selección. A continuación, se muestran los resultados de los diversos análisis realizados:

Tabla 1.
Tesis de clima laboral por año de publicación

	n	%
2019	6	17.65%
2018	18	52.94%
2017	8	23.53%
2015	2	5.88%

Elaboración propia.

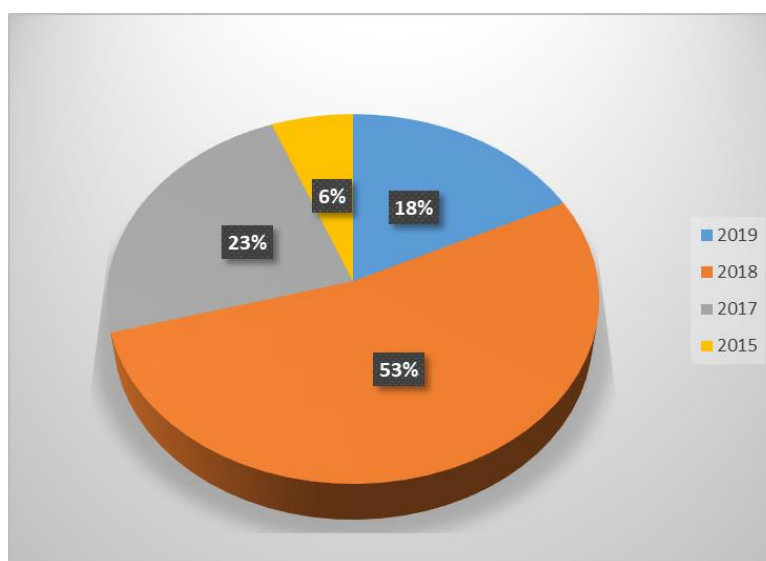


Figura 1. *Tesis de clima laboral por año de publicación.*
Elaboración propia.

En la Tabla 1 y Figura 1, se observa que el mayor porcentaje de tesis revisadas son del año 2018, con el 52.94%, seguido del año 2017 con el 23.53%, del año 2019 con el 17.65% y del año 2015 con el 5.88%.

Tabla 2.
Criterios de exclusión de las investigaciones de clima laboral.

	n	%
Tesis de dos variables	16	84.21%
Tesis de dos variable e internacionales	1	5.26%
Tesis internacionales	2	10.53%

Elaboración propia.

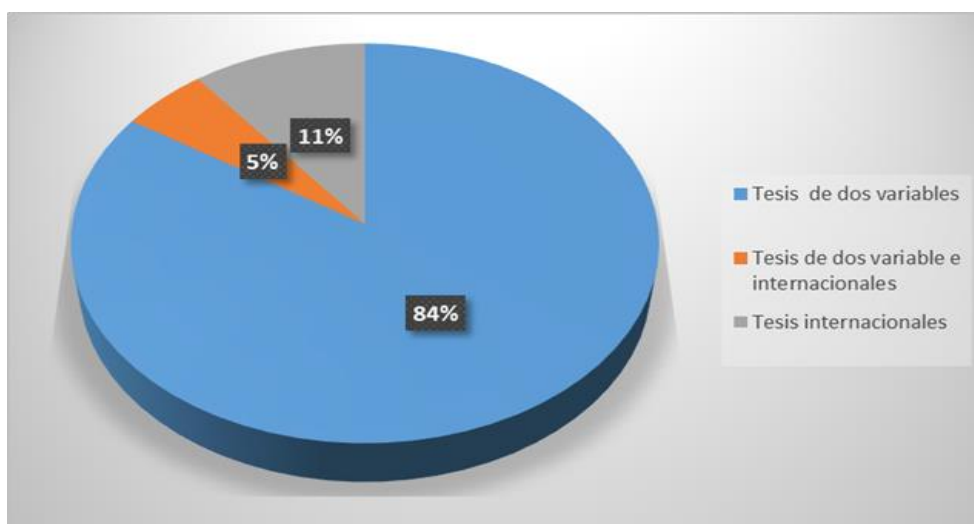


Figura 2. *Criterios de exclusión de las investigaciones de clima laboral.*
 Elaboración propia.

Como se muestra en la Tabla 2 y Figura 2, el criterio de exclusión más relevante fueron las tesis de dos variables con el 84.21%, seguido de las tesis de dos variables internacionales con el 10.53% y las tesis internacionales con el 5.26%.

Tabla 3.
Buscadores utilizados para la investigación de clima laboral.

	n	%
Ebsco	30	88.24%
Google academico	1	2.94%
UPN Box repositorio Institucional	3	8.82%

Elaboración propia.

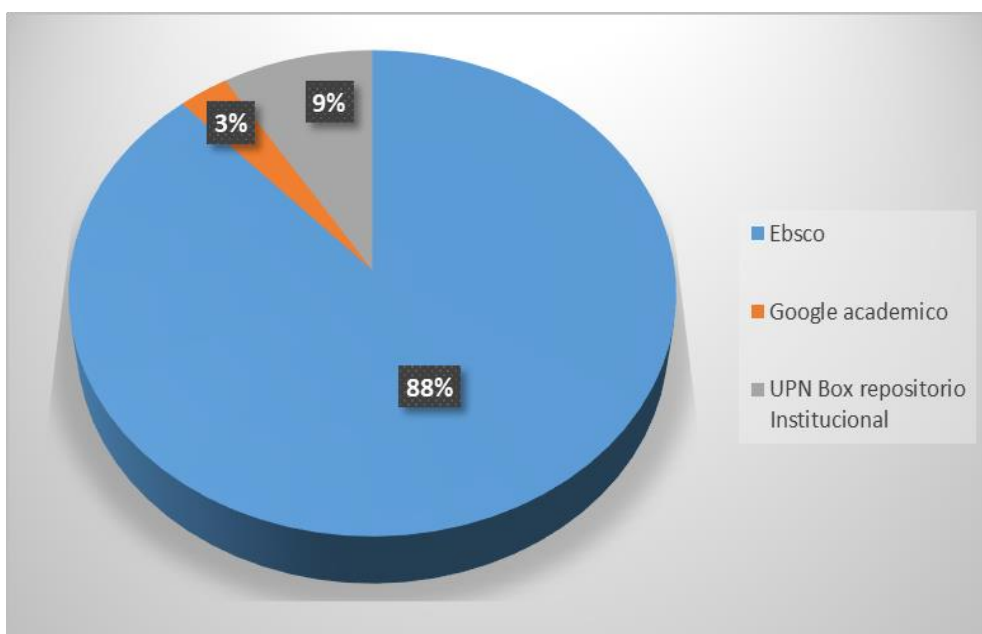


Figura 3. *Buscadores utilizados para la investigación de clima laboral.*
 Elaboración propia.

En la Tabla 3 y Figura 3, se observa que el buscador más utilizado fue Ebsco, con el 88.24%, en segundo lugar, fue Google académico con el 8.82% y en tercer lugar UPN Box repositorio institucional con el 2.94%.

Tabla 4.
Tesis de clima laboral publicadas por universidades.

	n	%
Universidad Autónoma de Ica	1	2.94%
Universidad Católica los Ángeles de Chimbote	9	26.47%
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	1	2.94%
Universidad de Lima	1	2.94%
Universidad Inca Garcilaso de la Vega	15	44.12%
Universidad Nacional de San Agustín	1	2.94%
Universidad Nacional Tecnológico de Lima Sur	1	2.94%
Universidad Privada del Norte	3	8.82%
Universidad Privada Juan Mejía Baca	1	2.94%
Universidad San Pedro	1	2.94%

Elaboración propia.

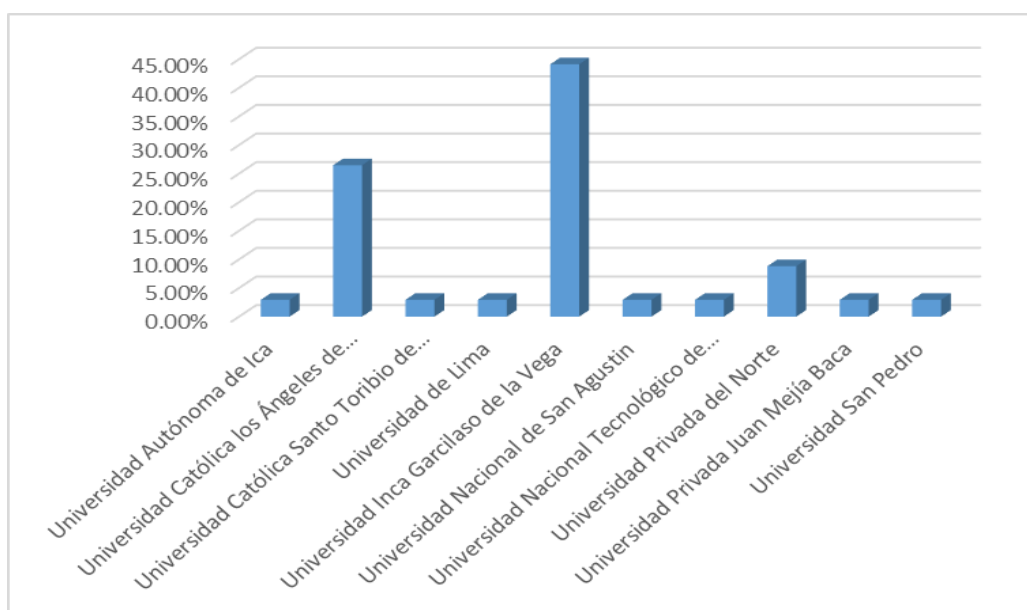


Figura 4. *Tesis de clima laboral publicadas por universidades.*
Elaboración propia.

De la Tabla 4 y Figura 4, se puede observar que las tesis más utilizadas en la investigación fueron de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega con un 44.12%, en segundo lugar, de la Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote con el 26.47% y en tercer lugar de la Universidad Peruana del Norte con el 8.82%.

Tabla 5.
Percepción del clima laboral en las tesis recopiladas

	n	%
Favorable	19	55.88%
Media	10	29.41%
Desfavorable	5	14.71%

Elaboración propia.

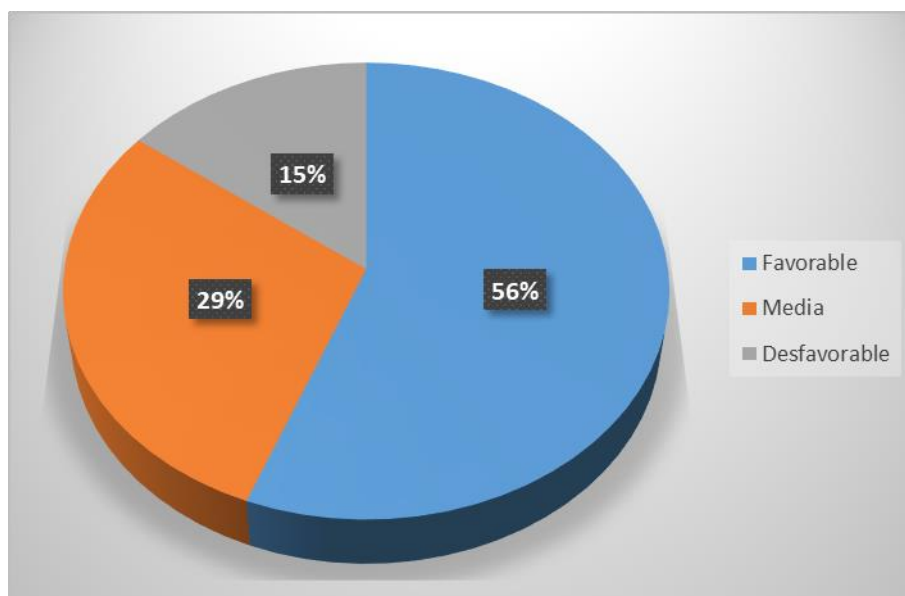


Figura 5. *Percepción del clima laboral en las tesis recopiladas*
 Elaboración propia.

En la Tabla 5 y Figura 5, se puede observar que el nivel de percepción de clima laboral en las investigaciones recopiladas es favorable con el 55.88%, seguido del nivel medio con el 29.41% y el nivel desfavorable con el 14.71%

Tabla 6.
Percepción de la dimensión de comunicación en las tesis de clima laboral.

	n	%
Favorable	19	55.88%
Media	8	23.53%
Desfavorable	7	20.59%

Elaboración propia.

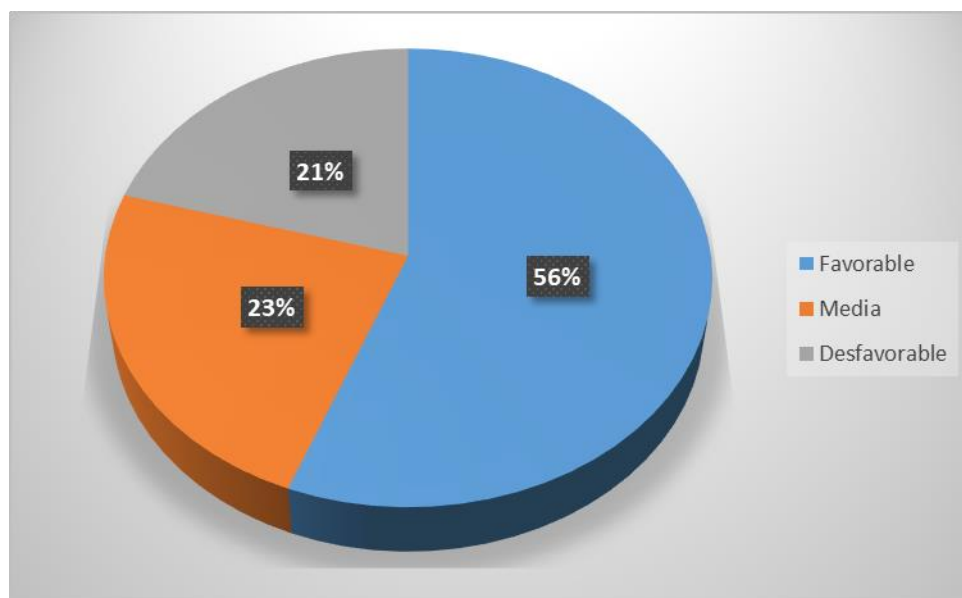


Figura 6. *Percepción de la dimensión de comunicación en las tesis de clima laboral.*

Elaboración propia.

En la Tabla 6 y Figura 6, se muestra que la dimensión comunicación de clima laboral obtuvo un nivel favorable con el 55.88%, seguido de un nivel medio con el 23.53% y un nivel desfavorable con el 20.59%.

Tabla 7.
Percepción de la dimensión de condiciones laborales en las tesis de clima laboral

	n	%
Favorable	19	55.88%
Media	8	23.53%
Desfavorable	7	20.59%

Elaboración propia.

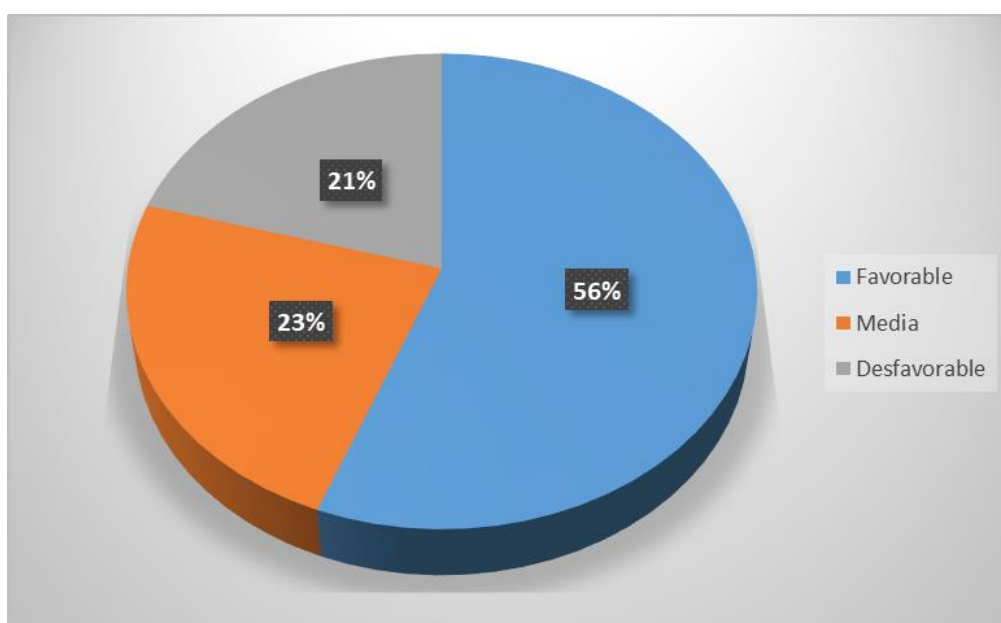


Figura 7. *Percepción de la dimensión de condiciones laborales en las tesis de clima laboral.*

Elaboración propia.

En la Tabla 7 y Figura 7, se observa que la dimensión condiciones laborales del clima laboral, es favorable en un 58.82%, seguido del nivel medio con el 23.53% y de nivel desfavorable con un 20.59%

Tabla 8.
Percepción de la dimensión de supervisión en las tesis de clima laboral

	n	%
Favorable	21	61.76%
Media	8	23.53%
Desfavorable	5	14.71%

Elaboración propia.

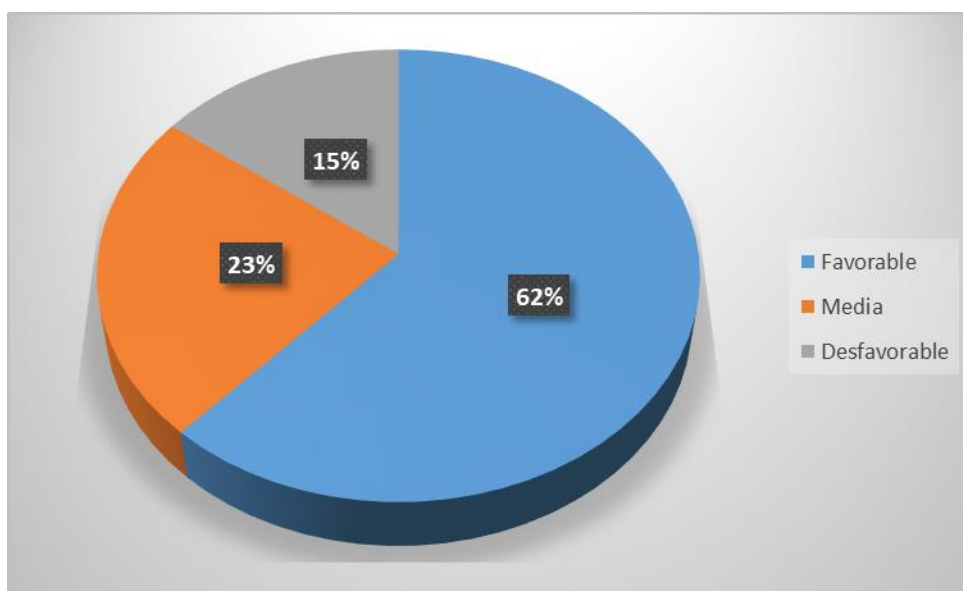


Figura 8. *Percepción de la dimensión de supervisión en las tesis de clima laboral.*

Elaboración propia.

En la Tabla 8 y Figura 8, se muestra que el nivel de la dimensión supervisión de clima laboral es favorable con un 61.76%, seguido del nivel medio con un 23.53% y un nivel desfavorable con el 14.71%.

Tabla 9.
Percepción de la dimensión de realización personal en las tesis de clima laboral

	n	%
Favorable	19	55.88%
Media	10	29.41%
Desfavorable	5	14.71%

Elaboración propia.

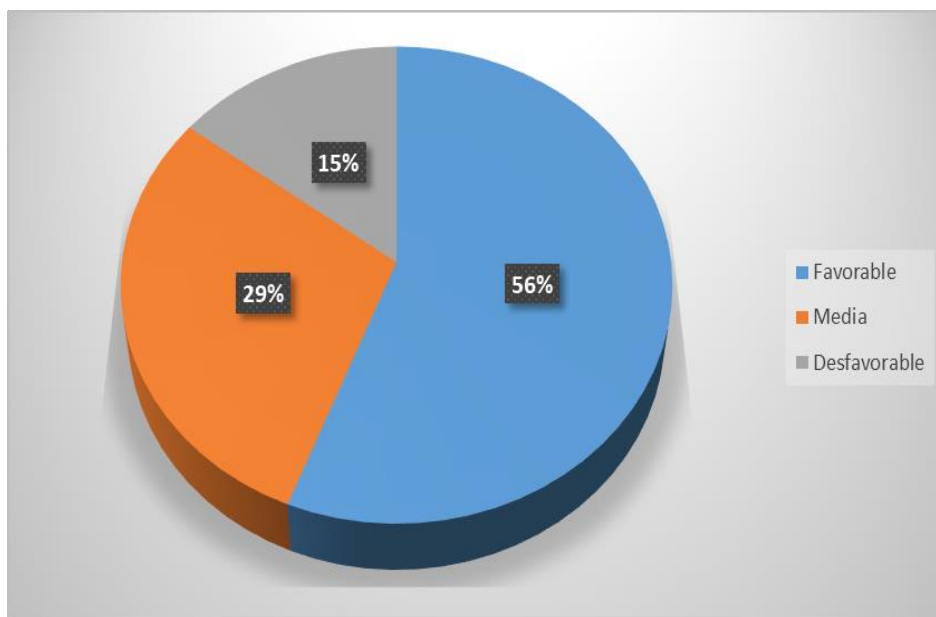


Figura 9. *Percepción de la dimensión de realización personal en las tesis de clima laboral.*

Elaboración propia.

En la Tabla 9 y Figura 9, se muestra que el nivel de la dimensión realización personal de clima laboral es favorable con un 55.88%, seguido del nivel medio con un 29.41% y un nivel desfavorable con el 14.71%.

Tabla 10.
Percepción de la dimensión de involucramiento laboral en las tesis de clima laboral

	n	%
Favorable	20	58.82%
Media	9	26.47%
Desfavorable	5	14.71%

Elaboración propia.

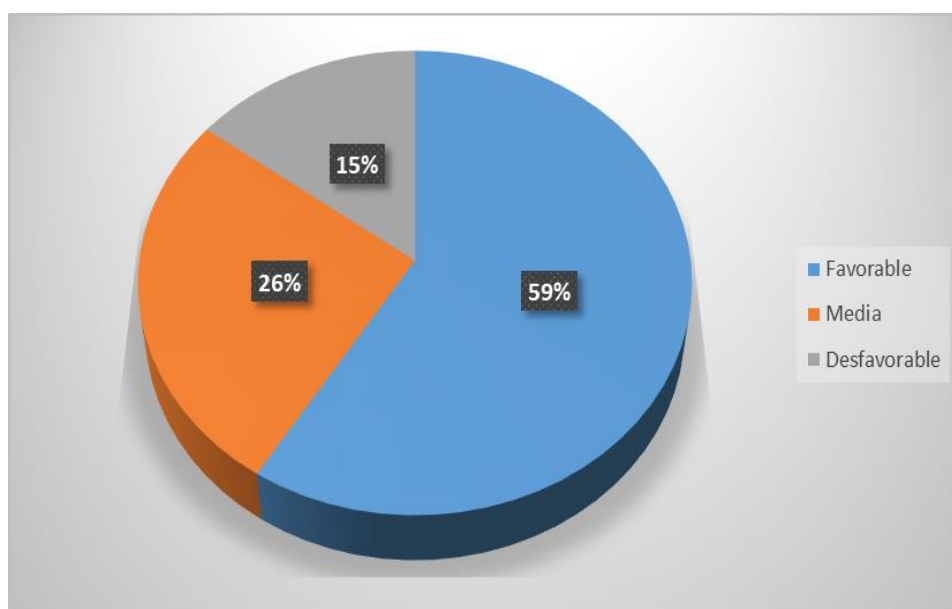


Figura 10. *Percepción de la dimensión de involucramiento laboral en las tesis de clima laboral.*

Elaboración propia.

En la Tabla 10 y Figura 10, se muestra que el nivel de la dimensión involucramiento laboral de clima laboral es favorable con un 58.82%, seguido del nivel medio con un 26.47% y un nivel desfavorable con el 14.71%.

CAPITULO IV. DISCUSIÓN

El desarrollo de la revisión sistemática, se realizó a través de la investigación de un número representativo de estudios empíricos sobre clima laboral en empresas peruanas, privadas y públicas en los últimos 10 años. Los resultados obtenidos en la revisión sistemática guardan relación con los resultados de las investigaciones recopiladas.

En el presente trabajo al realizar el análisis del objetivo general se obtuvo que la percepción de clima laboral es favorable con un 55.88%.

En cuanto a los objetivos específicos, el nivel de percepción de la dimensión comunicación de clima laboral obtuvo un nivel favorable con el 55.88%. Para Buendía (2018) obtuvo un nivel alto en la dimensión comunicación en los trabajadores del área farmacéutica con el 62.9%. Manifiesta que la comunicación, es un factor importante el cual debe darse en toda y cualquier organización, para ello es importante que la empresa tome en cuenta la importancia de esta dimensión que es de gran ayuda para evitar ciertas diferencias y conflictos. En este sentido, la comunicación una vía de información, de dialogo, de relaciones, de difusiones y un mecanismo indispensable para la toma de decisiones de la organización, entre otros aspectos.

Respecto al objetivo específico sobre la percepción de la dimensión condiciones laborales se obtuvo un nivel favorable con el 58.82%. Para Casaverde (2019) en la investigación de clima laboral en la institución educativa Selmira de Vatona en Piura, obtuvo un nivel favorable en la dimensión condiciones laborales con el 50%. Manifiesta también que el factor de condiciones laborales, son aspectos que la institución toma en

cuenta para proveer los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Según Palma (2004) cuando las condiciones laborales son adecuadas facilitarán la realización satisfactoria del trabajo.

En cuanto al objetivo específico de la dimensión supervisión de clima laboral se obtuvo un nivel favorable con el 61.76%. Para García (2019) en el estudio de clima laboral de la institución educativa San Fernando de Piura, el nivel de la dimensión supervisión fue favorable con el 38% y la satisfacción del personal se incrementa, cuando tiene un supervisor que destaca el desempeño individual y colectivo, comprensivo, participativo y se interesa en motivar a los empleados a su cargo.

Con relación al objetivo específico de la dimensión realización personal de clima laboral se obtuvo un nivel favorable con un 55.88%. Para Guerrero (2017) el nivel de realización personal de los empleados del instituto educativo San Francisco de Asís fue favorable en un 72%, lo cual indica que en dicha institución si existen oportunidades de progresar, además que el jefe se interesa por el éxito de sus empleados, valora los altos niveles de desempeño, promueve la generación de ideas creativas e innovadoras y reconoce los logros en el trabajo, lo cual es muy agradable.

Respecto al último objetivo específico sobre la dimensión involucramiento laboral se obtuvo un nivel favorable con un 58.82%. Para Mallqui (2018) en la investigación sobre percepción del clima laboral en docentes de la Institución Educativa Parroquial Santa Ana, obtuvo como resultado favorable la dimensión de involucramiento laboral con el 44%. Esto que indica, que el nivel de percepción de los maestros con respecto a los valores de la institución y convicción en trabajo personal y grupal, es positivo, orientándose como elementos de beneficio personal e institucional.

Esta dimensión de involucramiento laboral contiene indicadores que identifican los valores organizacionales, basados en el compromiso, responsabilidad y mejoramiento continuo en el desarrollo de labores.

En síntesis, podemos afirmar, que la predicción del comportamiento individual en el centro laboral, basados en particularidades personales; es insuficiente. El comportamiento depende de otras variables cómo es la percepción del trabajador sobre el ambiente laboral, como influye en su comportamiento la interacción entre trabajadores, grupos y personal de dirección, entre otros factores generados dentro de la organización.

CONCLUSIONES

De las 53 investigaciones recopiladas 34 cumplieron con los criterios de búsqueda relativos al clima laboral en empresas peruanas privadas y públicas en los últimos 10 años, observándose una tendencia similar en los niveles alcanzados tanto en el clima como en sus dimensiones.

Se puede concluir que, de las 34 investigaciones analizadas, el 55.88% obtuvo un nivel de clima laboral favorable.

Respecto a la dimensión comunicación de clima laboral, se obtuvo un nivel favorable con un 55.88%.

De acuerdo al análisis de la dimensión condiciones laborales de clima laboral, se obtuvo un nivel favorable con un 58.82%.

Para la dimensión supervisión de clima laboral, se obtuvo un nivel favorable con un 61.76%.

Respecto a la dimensión realización personal de clima laboral, se obtuvo un nivel favorable con un 55.88%.

De acuerdo al análisis de la dimensión involucramiento laboral de clima laboral, se obtuvo un nivel favorable con un 58.82%.

REFERENCIAS

- Abanto, B. & Montesino, K. (2017). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma, distrito cercado de Lima, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3530>
- Borda, I. (2018). *Clima laboral en los trabajadores del Corporativo Overall sede ubicada en el distrito de Miraflores, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2882>
- Buendía, G. (2018). *Clima laboral en las y los trabajadores del área farmacéutica de una empresa del distrito de Santa Anita, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2880>
- Cabeza, F. (2018). *El Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la empresa PROMANT SRL, ubicado en el distrito de San Luis, 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3309>
- Campos S. (2008). *Manual de Gestión de Recursos Humanos. Gaceta Jurídica S.A.* Manual Operativo No. 4. Soluciones laborales.
- Casaverde, M. (2019). *Clima laboral en el personal de la Institución Educativa Selmira de Varona. Piura, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/10174>

Chiavenato I. (2009) *Comportamiento Organizacional: La Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Chuquitucto, C. (2018). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del grifo La Esperanza* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13585>

Farfán, L. (2018). *Propuestas de un plan para la mejora del clima laboral en el Centro de Salud de San José - 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6749>

Flores, J. (2018). *El clima laboral en los operadores telefónicos de la central de emergencias de la compañía de Seguros Rímac en Lima cercado, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2480>

García, A. (2019). *Clima laboral en el personal de la I.E. "San Fernando"-Chalaco-provincia de Morropón-Piura 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/10223>

García, L. (2018). *Clima laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Luis, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2716>

Gómez, P. (2017). *Clima laboral en los trabajadores del área de empleo del ministerio del trabajo y promoción del empleo sede central ubicada en el distrito de Jesús María-Lima* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1401>

Gonzalo, M. (2018). *Clima laboral en trabajadores de un Centro de Salud en San Luis*

(Tesis de pregrado). Recuperado de

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3283/TRAB.SUF.PRO_F_Gonzalo%20Trillo%20Mar%C3%ADa%20Virginia.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Guerrero, L. (2019). *Nivel del clima laboral en el personal de la I.E. San Francisco de*

Asís Castilla - Piura 2017 (Tesis de pregrado). Recuperado de

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/10210>

Huaman, K. (2015). *Análisis del clima laboral en la empresa Cinco DP SAC en el periodo*

2013-2014 (Tesis de pregrado). Recuperado de

http://repositorio.untels.edu.pe/bitstream/UNTELS/65/2/Huaman_Katherin_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf

Hutton B, et al. (2016) *La extensión de la declaración PRISMA para revisiones*

sistemáticas que incorporan meta análisis en red: PRISMA-NMA. Med Clin (Barc).

<http://dx.doi.org/10.1016/j.medcli.2016.02.025>

Julcamoro, M. & Portal, J. (2017). *Influencia del clima laboral en la calidad de atención al*

paciente en el centro de salud Baños del Inca, 2017 (Tesis de pregrado). Recuperado

de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11314>

Mallqui, N. (2018). *Percepción del clima laboral en docentes de la institución educativa*

parroquial Santa Ana, Ugel 03-Lima (Tesis de pregrado). Recuperado de

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3365>

- Manayay, C. (2017). *El clima laboral del Hotel Gran Sipán de la ciudad de Chiclayo, 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1066/1/TL_ManayayGayosoCarlosMartin.pdf
[pdf](#)
- Medina, Y. (2017). *Clima laboral en el personal administrativo de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/4597>
- Merino, Y. (2019). *Nivel de clima laboral en los trabajadores de la I.E. 15005 del AA.HH. 18 de mayo, Piura- 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/10219>
- Minga, N. (2018). *Clima laboral en el personal de la institución educativa “Divino Jesús” 20017, los Medanos, Castilla – Piura, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/7989>
- Mireles, W. (2018). *Clima Laboral en el personal de una empresa transnacional en el rubro de la dermocosmética, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2921>
- Ocaña, A. (2018). *Clima laboral en trabajadores de recursos humanos en un hospital nacional del distrito de la Victoria, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3082>

- Palacios, J. (2018). *Nivel de clima laboral del personal policial de la unidad de servicios especiales "USE" - Tumbes, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/4644>
- Palma, S (2004). *Escala Clima Laboral Cl-Spc (1ed)*. Lima, Perú: Cartolan E.I.R.L.
- Pizarro, M. (2018). *Clima laboral en los trabajadores de Conadis ubicado en el distrito del Cercado de Lima* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2495>
- Reccio, G. (2017). *Deficiencias en el clima laboral de la empresa de generación eléctrica San Gabán S.A., 2016 – 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1772>
- Rey, K. (2018). *Clima laboral en el personal de la I.E "Magdalena Seminario del Llirod", av. Buenos Aires – Piura, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/7983>
- Salas, J. (2017). *La mejora en el clima laboral dentro de la Institución Educativa Isabel la Católica* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/194>
- Sánchez, R. (2019). *Clima laboral en el personal de la I.E Enrique López Albújar del A. H Enrique López Albújar – Piura 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/10154>

Sánchez, V. (2018). *Clima laboral de los técnicos mecánicos aeronáuticos que laboran en el servicio de mantenimiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017* (Tesis de pregrado).

Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2308>

Santamaría, F. & Zaña, K. (2015). *Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de

<http://repositorio.umb.edu.pe/handle/UMB/69>

Sheput, J. (2017). *Análisis de la gestión del clima laboral en los organismos reguladores de lima: Caso OSIPTEL* (Tesis de pregrado). Recuperado de

http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/4243/Sheput_Torrealva_Jamil_Humberto.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Tafur, C. (2018). *Clima laboral en los colaboradores de una agencia de aduanas en la Provincia Constitucional del Callao, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2699>

Vásquez, N. (2019). *Clima laboral en el personal de la I.E. Manuel Scorza Hoyle del AA.HH La Primavera, Castilla - Piura 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/10160>

Yparraguirre, R., & Ruíz, T. (2018). *Factores que influyen en el clima laboral de La empresa Cartavio Rum Company S.A.C, Cartavio, 2017* (Tesis de pregrado).

Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12901>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de búsqueda de datos

Países	Acción	Cite (A)	Autor	Tiempo	País de Cite	Resumen artículo	Fecha de publicación	País	Año	(¿Es de tipo empírico?)	(¿El tipo de muestra es aleatoria?)	(¿Se realizó encuesta?)	(¿Se realizó encuesta?)	Observación	Incluir	Excluir	
Brasil	UPN	García A. (2018). Clima laboral en el personal de la E. "San Fernando" - Chazabamba provincia de Morona-Rubí. Tesis de pregrado. Universidad Católica Aguiar de Chimbote, Perú.	María del Pilar García Nájera	Clima laboral en el personal de la E. "San Fernando" - Chazabamba provincia de Morona-Rubí. 2017	Brasil	Resolución metodológica de la tesis de doctorado (García A. del clima laboral en el personal de la E. "San Fernando" - Chazabamba provincia de Morona-Rubí. 2017). La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de clima laboral en el personal de la E. "San Fernando" - Chazabamba provincia de Morona-Rubí. 2017. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo y de tipo descriptivo. La población estuvo conformada por 31 trabajadores de la E. San Fernando, de los cuales se seleccionó una muestra aleatoria de 10 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario de tipo autoaplicativo. Los resultados de la investigación se analizaron mediante el uso del programa SPSS (2016) y se expresaron en tablas de frecuencias y porcentajes. El clima laboral en la E. San Fernando - Chazabamba provincia de Morona-Rubí, se encuentra en un nivel bajo, lo que se debe a la falta de comunicación y de reconocimiento por parte de la gerencia, así como a la falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones.	Universidad Católica Aguiar de Chimbote, República de Chile. U.A.C.H. - Chile	Perú	2018	Empírico	Si	Si	Si	Como instrumento de medición del clima laboral de la E. "San Fernando" - Chazabamba provincia de Morona-Rubí. 2017.	Proporcionar la información de los estudios de clima laboral en empresas privadas en los últimos 10 años.		
Google académico	Google	Wlascow G. (2016). Propuesta de un programa de calidad de vida laboral para mejorar el desempeño de los colaboradores en la central eléctrica de producción de energía. Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo, Perú.	Sergio Wlascow Zambora	Propuesta de un programa de calidad de vida laboral para mejorar el desempeño de los colaboradores en la central eléctrica de producción de energía. 2016	Brasil	Calidad de vida laboral, satisfacción laboral, desempeño laboral, trabajo ambiente laboral.	Universidad César Vallejo	Perú	2016	Empírico	Si	Si	Si	Para ser usada de referencia.			
Brasil	UPN	Werner, V. (2019). Nivel de clima laboral en los trabajadores de la E. SMO del A.H.H. 1188. Tesis de pregrado. Universidad Católica Aguiar de Chimbote, Perú.	Wendy Wlascow	Nivel de clima laboral en los trabajadores de la E. SMO del A.H.H. 1188. Tesis de pregrado. 2019	Brasil	La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de clima laboral en los trabajadores de la E. SMO del A.H.H. 1188. Tesis de pregrado. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo y de tipo descriptivo. La población estuvo conformada por 31 trabajadores de la E. SMO del A.H.H. 1188. Se seleccionó una muestra aleatoria de 10 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario de tipo autoaplicativo. Los resultados de la investigación se analizaron mediante el uso del programa SPSS (2016) y se expresaron en tablas de frecuencias y porcentajes. El clima laboral en la E. SMO del A.H.H. 1188, se encuentra en un nivel bajo, lo que se debe a la falta de comunicación y de reconocimiento por parte de la gerencia, así como a la falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones.	Universidad Católica Aguiar de Chimbote, República de Chile. U.A.C.H. - Chile	Perú	2019	Empírico	Si	Si	Si	Proporcionar la información de los estudios de clima laboral en empresas privadas en los últimos 10 años.			
Brasil	UPN	Casareto, M. (2019). Clima laboral en el personal de la institución educativa "San Martín de Porres". Tesis de pregrado. Universidad Católica Aguiar de Chimbote, Perú.	Wendy Wlascow	Clima laboral en el personal de la institución educativa "San Martín de Porres". 2019	Brasil	La investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de clima laboral en el personal de la institución educativa "San Martín de Porres". Se realizó un estudio de tipo cuantitativo y de tipo descriptivo. La población estuvo conformada por 31 trabajadores de la institución educativa "San Martín de Porres". Se seleccionó una muestra aleatoria de 10 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario de tipo autoaplicativo. Los resultados de la investigación se analizaron mediante el uso del programa SPSS (2016) y se expresaron en tablas de frecuencias y porcentajes. El clima laboral en la institución educativa "San Martín de Porres", se encuentra en un nivel bajo, lo que se debe a la falta de comunicación y de reconocimiento por parte de la gerencia, así como a la falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones.	Universidad Católica Aguiar de Chimbote, República de Chile. U.A.C.H. - Chile	Perú	2019	Empírico	Si	Si	Si	Proporcionar la información de los estudios de clima laboral en empresas privadas en los últimos 10 años.			
Brasil	UPN	Wlascow, V. (2018). Clima laboral en el personal de la E. Manuel Sánchez de Lavayún. Tesis de pregrado. Universidad Católica Aguiar de Chimbote, Perú.	Wendy Wlascow	Clima laboral en el personal de la E. Manuel Sánchez de Lavayún. Tesis de pregrado. 2018	Brasil	El desarrollo de la investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de clima laboral en el personal de la institución educativa Manuel Sánchez de Lavayún. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo y de tipo descriptivo. La población estuvo conformada por 31 trabajadores de la institución educativa Manuel Sánchez de Lavayún. Se seleccionó una muestra aleatoria de 10 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario de tipo autoaplicativo. Los resultados de la investigación se analizaron mediante el uso del programa SPSS (2016) y se expresaron en tablas de frecuencias y porcentajes. El clima laboral en la institución educativa Manuel Sánchez de Lavayún, se encuentra en un nivel bajo, lo que se debe a la falta de comunicación y de reconocimiento por parte de la gerencia, así como a la falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones.	Universidad Católica Aguiar de Chimbote, República de Chile. U.A.C.H. - Chile	Perú	2018	Empírico	Si	Si	Si	Proporcionar la información de los estudios de clima laboral en empresas privadas en los últimos 10 años.			

Esco	UPN	Gueren, I. (2019). Nivel del clima laboral en el personal de la E. San Francisco de Asís-Castilla-Piura 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú.	Lobeth Guerrero Cobova	Nivel del clima laboral en el personal de la E. San Francisco de Asís-Castilla-Piura 2017	Clima laboral y salud	La presente investigación tiene como objetivo identificar el nivel de clima laboral en el personal de la E. San Francisco de Asís-Castilla-Piura 2017. La metodología que se utilizó en la investigación fue del tipo cuantitativo, del nivel descriptivo, asimismo el diseño es de tipo no experimental (descriptivo) o de encuesta a la población está conformada por todo el personal que labora en la E. San Francisco de Asís-Castilla-Piura, la técnica instrumento para la investigación es el test de escala de clima laboral (Sonia Palma). Para el plan de análisis de datos se utilizó el programa informático Microsoft Excel 2010. Los resultados obtenidos muestran que el nivel del clima laboral en el personal de la E. San Francisco de Asís, la primera-Castilla-Piura 2017, se ubica en una categoría favorable, lo cual influye en las oportunidades de progreso, desarrollo personal, capacitación y el compromiso con el éxito de la institución se dan de manera adecuada, lo cual les permite cumplir sus objetivos y responsabilidades de la mejor manera, llegando a la conclusión que el clima laboral del personal de la E. San Francisco de Asís-Castilla-Piura 2017, es favorable.	Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Repositorio Digital UAJOCM, Castilla	Perú	2019	Estudios empíricos	El estudio que realizaron fue de tipo cuantitativo y de nivel descriptivo	Se realizó una variable del clima laboral	La técnica instrumento para la investigación es el test de escala de clima laboral (Sonia Palma). Para el plan de análisis de datos se utilizó el programa informático Microsoft Excel 2010.	Porque analiza la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa que se realizó en los últimos 10 años		
Google académico	Google	Diaz, M. (2019). Calidad de servicio y clima laboral de las colaboradoras de la empresa en la ciudad de Piura en el año 2018 (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú.	Mario Arturo Diez Lazo	Calidad de servicio y clima laboral de las colaboradoras de la empresa en la ciudad de Piura en el año 2018	Calidad de servicio, clima laboral, empresas de transportes	El objetivo general fue describir la relación que existe entre la calidad del servicio y el clima laboral de las colaboradoras de la empresa en la ciudad de Piura, por lo que el desarrollo del estudio estuvo focalizado en el alcance del mencionado objetivo. El tipo de investigación fue de tipo aplicada, el nivel de investigación fue correlacional y el diseño de la investigación fue el no experimental con un método de enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 300 pasajeros de la empresa de transportes la técnica que se utilizó fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios aplicados. Para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables lo cual permitió confirmar su confiabilidad. Los resultados del estudio logran confirmar la relación que existe entre la calidad del servicio y el clima laboral, por lo que se sabe que, entre las variables del estudio, así como de las dimensiones de la calidad del servicio con la variable clima laboral, existe una relación significativa y directa, bases para orientar a los gestores de empresas de servicios en la toma de decisiones.	Universidad César Vallejo	Perú	2019						Por ser una tesis de tesis variables	
Google académico	Google	Alcalde, R. (2019). Clima organizacional y motivación intrínseca del personal profesional de salud del hospital regional Cayetano Heredia de Piura, 2016 (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú.	Rosario Carolina Alcalde Montoya	Clima organizacional y motivación intrínseca del personal profesional de salud del hospital regional Cayetano Heredia de Piura, 2016	Clima organizacional, motivación intrínseca, hospital	El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y motivación intrínseca del personal profesional, debido a que es un aspecto muy importante en las instituciones de salud porque influye en la motivación del personal. Esta investigación es cuantitativa, transversal, correlacional con diseño no experimental. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos en 44 trabajadores, del Hospital Regional José Cayetano Heredia de Piura, periodo 2016, quienes desarrollaron el cuestionario de Clima Organizacional de 54 preguntas y el de Motivación Intrínseca de 15 preguntas, ambos validados mediante el criterio de expertos, (se realizó análisis de consistencia interna con el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,912 y 0,726 del personal profesional que posee un clima organizacional saludable y motivación media. Existe relación débil entre el clima organizacional, con las dimensiones motivación, regulación intrínseca y regulación identificada. Existe una relación débil positiva, entre el clima organizacional y la dimensión motivación intrínseca, del 0,105 se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación intrínseca del personal de salud del Hospital y periodo de estudio.	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Perú	2019						Por ser una tesis de tesis variables	
Google académico	Google	Ortiz, S. (2019). Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras de emergencia del hospital regional Lambayeque-Chiclayo (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú.	Susan Milena Ortiz Guerrero	Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras de emergencia del hospital regional Lambayeque-Chiclayo	Clima laboral, satisfacción laboral	El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, está respaldado en las teorías de clima laboral de Lewin & Stringer (1964) y Pritchard y Kazian (1971) (teoría factorial de la satisfacción de Herzberg (1966). Tuvo por objetivo determinar la influencia del clima laboral en la satisfacción de las Enfermeras de Emergencia del Hospital Regional Lambayeque-Chiclayo. La población estuvo constituida por 42 enfermeras de la unidad de emergencia del HRC, para la recolección de datos se aplicó el cuestionario de Clima Laboral y el cuestionario de satisfacción laboral según Herzberg. El procesamiento de datos se realizó usando el paquete estadístico SPSS versión 13, de los resultados obtenidos se concluye que el 66,7% de las profesionales de enfermería percibe un clima laboral promedio, el 21,4% percibe un clima laboral saludable, el 11,9% restante de enfermeras concibe un clima laboral no favorable en el servicio. Respecto a la satisfacción laboral el 66,7% presenta un grado moderado de satisfacción, el 28,6% un grado alto de satisfacción y el 4,6% restante un grado bajo de satisfacción laboral. Además, existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de las enfermeras de emergencia (Q= un 0,536, p=0,002) rechazando la hipótesis nula y aceptando la alternativa.	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Perú	2019							Por ser una tesis de tesis variables
Esco	UPN	Sánchez, R. (2019). Clima laboral en el personal de la E. Enrique López Alujar del A. H. Enrique López Alujar - Piura 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú.	Yazka Kazirine Sánchez Trinchero	Clima laboral en el personal de la E. Enrique López Alujar del A. H. Enrique López Alujar - Piura 2017	Clima laboral, salud	La presente investigación tiene como finalidad determinar el Clima Laboral en el personal de la institución educativa Enrique López Alujar del asentamiento humano Enrique López Alujar, Piura, 2017. El estudio fue de tipo cuantitativo nivel descriptivo, de diseño no experimental de corte Transaccional o transversal. La muestra estuvo conformada por 95 trabajadores entre ellos administrativos, docentes, directivos y de servicio. Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento el Inventario de Escala del Clima Laboral (CL - 90) de la autora Sonia Palma Gamillo. La descripción se elaboró de acuerdo al clima laboral y sus cinco niveles: Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Los resultados que se obtuvieron indican que el 42% del personal de la E. Enrique López Alujar en el factor realización personal se ubica en un nivel favorable, el 57% en el factor involucramiento laboral se ubica en un nivel muy favorable el 25% del factor supervisión se ubica en un nivel medio, el 5% del factor comunicación se ubica en un nivel desfavorable y el 57% de condiciones laborales se ubica en un nivel desfavorable. Concluyendo que el clima laboral en el personal de la institución educativa Enrique López Alujar Piura - 2017 se encuentra en un nivel medio.	Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Repositorio Digital UAJOCM, Castilla	Perú	2019	Estudios empíricos	El estudio que realizaron fue de tipo cuantitativo nivel descriptivo, de diseño no experimental de corte Transaccional o transversal.	Se realizó una variable del clima laboral	Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento el Inventario de Escala del Clima Laboral (CL - 90) de la autora Sonia Palma Gamillo. La descripción se elaboró de acuerdo al clima laboral y sus cinco niveles: Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.	Porque analiza la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa que se realizó en los últimos 10 años		

Esoo	UPN	Roldán, J. (2018). Nivel de clima laboral del personal policial de la unidad de servicios especiales "USSE" - Tumbes, 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú.	Jara Yesenia Roldán Sotelo	Nivel de clima laboral del personal policial de la unidad de servicios especiales "USSE" - Tumbes, 2017	Clima laboral, trabajadores	El clima laboral es el medio ambiente del trabajador donde desarrolla su actividad habitual de la organización. La satisfacción del trabajador influye en la productividad y la interacción entre compañeros y características personales que perciben los trabajadores y que influyen en su conducta. Se realizó este estudio teniendo como objetivo general determinar el nivel de clima laboral del Personal Policial de la Unidad de Servicios Especiales "USSE" - Tumbes, 2017. Se utilizó el tipo de investigación cuantitativa, el nivel descriptivo y diseño no experimental, trasversal. Seleccioné aleatoriamente una muestra simple conformada por 61, electos a policías de la Unidad de Servicios Especiales "USSE" Tumbes, para la recolección de datos se les aplicó el cuestionario de clima laboral de Sonza Palma 2014. Para el análisis y procesamiento de datos se utilizó el programa de Microsoft Excel 2016, se llegó a concluir que el 52% del personal policial se ubica en el nivel medio de clima laboral, el 37% se ubica en el nivel medio del factor de autorrealización, el 48% se ubica en el nivel medio en el factor de involucramiento, el 44% se encuentra en el nivel favorable del factor supervisión, el 45% se encuentra en el nivel medio del factor comunicación, el 28% se ubica en el nivel favorable de condiciones laborales.	Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Repositorio Digital U.A.C.H.C.H. Católica	Perú	2018	Estudio de campo	El estudio que realizó fue de tipo de investigación cuantitativa, el nivel descriptivo y diseño no experimental, trasversal.	Se analizó una variable Clima laboral	Para la recolección de datos se les aplicó el cuestionario de escala de clima laboral de Sonza Palma 2014. Para el análisis y procesamiento de datos se utilizó el programa de Microsoft Excel 2016	Para que analice la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa peruana en los últimos 10 años
Esoo	UPN	Milesi, W. (2018). Clima laboral en el personal de una empresa transnacional en el rubro de la dermatología, 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.	Wendy Michell Milesi Cobos	Clima laboral en el personal de una empresa transnacional en el rubro de la dermatología, 2017	Clima laboral, percepción del trabajo, liderazgo, relaciones interpersonales, percepción	El presente estudio, es de tipo descriptivo y diseño no experimental, tiene como objetivo analizar el Clima Laboral en el personal de la empresa transnacional en el rubro de la dermatología. Se utilizó el instrumento psicológico la Escala de Clima Laboral de Rosa Sulca de Arroyo (2013). La muestra se caracterizó por ser mixta, está constituida por 51 trabajadores entre 20 (10 años). Los resultados indican que los trabajadores presentan un clima laboral general de un 57% de la totalidad de la muestra, un nivel favorable de 2.4%, muy favorable 8% y un nivel desfavorable de 18%. Con respecto a los factores del clima laboral: el nivel de percepción del factor I de percepción de condiciones de trabajo, presentan un 53% a nivel medio, nivel favorable 30%, muy favorable 12%, y un nivel desfavorable un 8%. Si el factor II de relaciones interpersonales y trabajo de los trabajadores un nivel medio, en un 26% de la totalidad de la muestra, un nivel favorable 56%, nivel muy favorable 20% y un nivel desfavorable 4%. Si el nivel de clima laboral en el factor V liderazgo de los trabajadores es un nivel medio 20.2%, un nivel favorable 20%, muy favorable 8% y un nivel desfavorable 20%. Si el nivel de clima laboral en el factor VI percepción de la organización un nivel medio de 30.3%, nivel favorable 30%, muy favorable 4%. Un nivel desfavorable 18%. Al respecto a los resultados se ha aplicado un programa de intervención para mejorar el clima laboral y en cada uno de los factores para mejorar la percepción del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y trabajo, liderazgo y la percepción de la organización.	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Perú	2018	Estudio de campo	El estudio que realizó fue de tipo de investigación cuantitativa con diseño no experimental de corte trasversal.	Se analizó una variable Clima laboral	Se utilizó el instrumento psicológico la Escala de Clima Laboral de Rosa Sulca de Arroyo (2013)	Para que analice la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa peruana en los últimos 10 años
Esoo	UPN	García, L. (2018). Clima laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan, 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.	Lorena Jessica García Capabiani	Clima laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan, 2017	Clima laboral, percepción, trabajadores, autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación, condiciones laborales.	La investigación tiene como objetivo general, "Determinar el factor del clima laboral de los trabajadores de la empresa privada del distrito de San Juan, 2017". El enfoque utilizado es cuantitativo, descriptivo y el diseño es no experimental de corte trasversal. La muestra que se presentó fue de 42 trabajadores, para la recolección de datos, se utilizó el cuestionario siendo un instrumento muy eficaz creado por Palma (2014) y adaptado para esta investigación, conformado por 20 ítems de tipo Likert para una encuesta que tuvo como referencia a los factores: autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación, condiciones laborales. Se le empleó tablas y gráficos, que permitieron llegar a las siguientes conclusiones: el factor más elevado fue el involucramiento de los trabajadores el cual contó con un 41.7% de satisfacción y el factor más bajo es supervisión con un 28.8% de satisfacción con respecto al clima laboral de la empresa privada del distrito de San Juan.	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Perú	2018	Estudio de campo	El enfoque utilizado es cuantitativo, descriptivo y el diseño es no experimental de corte trasversal.	Se analizó una variable Clima laboral	Se utilizó el cuestionario siendo un instrumento muy eficaz creado por Palma (2014) y adaptado para esta investigación	Para que analice la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa peruana en los últimos 10 años
UPBICI Repositorio Institucional	UPN	Yamaguchi, A., & Ruiz, T. (2018). Factores que influyen en el clima laboral de la empresa Cartavio Rum Company S.A.C., Cartavio, 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Perú.	Rafael His Yamaguchi Benites Tama Uliana Ruiz Carvajal	Factores que influyen en el clima laboral de la empresa Cartavio Rum Company S.A.C., Cartavio, 2017	Clima laboral, liderazgo, motivación, comunicación, trabajo en equipo	En el presente trabajo se ha investigado si los factores motivación, comunicación, trabajo en equipo y liderazgo influyen en el clima laboral de la empresa Cartavio Rum Company 2017. Con el desarrollo de esta investigación se han analizado los datos obtenidos de la encuesta aplicada a 60 trabajadores de la empresa usando estadística descriptiva para analizar el clima y la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman para ver el nivel de influencia de cada factor. Se tuvo como efecto que los cuatro factores influyen en el clima laboral, siendo el resultado para el liderazgo un 0.80, seguido de la motivación con 0.772, comunicación con 0.722, trabajo en equipo con 0.572, con una confiabilidad del 95%, lo cual implica que estas cuestiones tienen un nivel de confiabilidad alto. Además, para mejorar el clima laboral se debe implementar un programa de incentivos y reconocimiento, nivel de comunicación se debe implementar periódicos reuniones, reuniones institucionales y boletines, y actividades recreativas todo esto con el fin de mejorar el clima laboral de la empresa en estudio.	Universidad Privada del Norte	Perú	2018	Estudio de campo	Se utilizó estadística descriptiva para analizar el clima y la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman para ver el nivel de influencia de cada factor	Se analizó una variable Clima laboral	En esta investigación se utilizó un cuestionario de Clima Laboral dirigido a los colaboradores de la empresa Cartavio Rum Company S.A.	Para que analice la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa peruana en los últimos 10 años
UPBICI Repositorio Institucional	UPN	Chauquinto, C. (2018). Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del giro La Esperanza (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Perú.	Gritha Phosdyne Chauquinto Villaveca	Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del giro La Esperanza	Clima laboral, desempeño laboral, trabajadores, giro, relación, transaccional	La presente investigación tiene como título "Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del Giro La Esperanza", cuya finalidad fue determinar la relación que existe entre las siguientes variables: clima laboral y desempeño de los trabajadores del Giro La Esperanza. Con respecto a la muestra, esta estuvo constituida por 20 trabajadores, y en cuanto a la metodología empleada, el diseño que se utilizó en la presente investigación fue de tipo no experimental, transaccional y correlacional. Observándose diferentes situaciones existentes dentro del Giro La Esperanza. Fue transaccional, puesto que la recolección de información se hizo en un momento y en un tiempo único, es decir, durante el año 2016. Fue correlacional, porque pretende obtener la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en un periodo de casualidad como resultado. Debido a las características de las variables, las cuales son Cuantitativas Ordinales, se aplicó como prueba de hipótesis la prueba estadística No Paramétrica de Rho de Spearman, en donde obtuve así que existe una fuerte relación directa con un $r = 0.743$ con una significancia $p < 0.05$.	Universidad Privada del Norte	Perú	2018	Estudio de campo	El estudio que realizó fue de tipo no experimental, transaccional y correlacional.	Se analizó una variable Clima laboral	Para la investigación realizó una encuesta, luego se aplicaron los instrumentos, empleando el software Microsoft Excel 2010 y para la comprobación de hipótesis se utilizó el paquete estadístico SPSS.	Para que analice la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa peruana en los últimos 10 años

Etica	UPN	Gonzalez, M. (2010). Clima laboral en trabajadores de un Centro de Salud en San Luis (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.	Maria Virginia Coronado Trillo	Clima laboral en trabajadores de un Centro de Salud en San Luis	Clima laboral, Centro de Salud, Autorrealización, Supervisión, Comunicación	El trabajo de investigación, resalta la importancia de conocer cuál es el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud de San Luis. Es un estudio, de tipo descriptivo y diseño no experimental. El instrumento que se utilizó fue la Escala de Clima Laboral elaborada por Sonia Palma Camillo (2004), que evalúa el nivel de percepción del ambiente laboral. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de ambos sexos, de diversas edades y diversos servicios asistenciales. Los resultados obtenidos nos muestran que el 38% de los trabajadores consideran que el clima laboral es "satisfactorio" y el 12% consideran que el clima laboral es favorable. En general, se obtuvieron resultados en cascadas de los 5 factores que conforman el clima laboral, los cuales todos tuvieron un alto porcentaje en la categoría de "satisfactorio". En base a estos resultados se elaboró un programa de intervención llamado "Mejorando el clima laboral" con el objetivo de modificar la percepción del clima laboral en el Centro de Salud, así como mejorar la percepción de los trabajadores del centro.	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Perú	2010	Estudio de empirica	Estudio que realizaron fue de tipo descriptivo y diseño no experimental	Se realizó una variable Clima Laboral	El instrumento que se utilizó fue la Escala de Clima Laboral elaborada por Sonia Palma Camillo (2004) que evalúa el nivel de percepción del ambiente laboral	Porque analiza la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa pesquera en los últimos 10 años.
Google académica	Google	Huaripoma, M. (2010). Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Administrativo de Servicios en una entidad pública del Cercado de Lima 2017 (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.	Milly Huaripoma Coronado, Pamela Paola Ricaldo Evangelista	Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Administrativo de Servicios en una entidad pública del Cercado de Lima 2017	Ambiente de trabajo, satisfacción en el trabajo, condiciones de empleo, empresa pública, Contrato Administrativo de Servicios- CAS	La presente investigación desarrolló un plan de tesis enfocado en identificar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del centro administrativo de servicios (CAS) de una entidad pública en el distrito de Cercado de Lima, este tema surge como análisis del entorno laboral del trabajador estatal y la importancia en la productividad del mismo, esta entidad goza de autonomía funcional, técnica, económica, financiera y presupuestal y administrativa, por lo que es considerado importante conocer cuáles son los factores que afectan en el clima laboral y el desempeño laboral.	Universidad San Ignacio de Loyola	Perú	2010	Estudio de empirica	Estudio que realizaron fue de tipo descriptivo y diseño no experimental	Se realizó una variable Clima Laboral	Porque analiza la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una entidad pública del Cercado de Lima 2017.	
Etica	UPN	Buena Vista, M. (2010). Clima laboral en las y los trabajadores del área formativa de una empresa del distrito de Santa Anita, 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.	Silvia Buena Vista Tullio	Clima laboral en las y los trabajadores del área formativa de una empresa del distrito de Santa Anita, 2017	Clima laboral, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condición de trabajo.	El presente trabajo de investigación propuso un tipo descriptivo con un diseño no experimental; el objetivo principal fue determinar el clima laboral en las y los trabajadores del área formativa de una empresa en el distrito de Santa Anita, 2017. El instrumento (cuestionario) fue elaborado por Living y Stringer, que permite medir el proceso de la organización laboral concierne al clima en los trabajadores. La población de estudio fue de 70 trabajadores (y trabajadores pertenecientes al sector manufacturero de una empresa, privada dedicada a este sector) en cuanto a la muestra es censal lo cual de nota que contiene las mismas características y cantidad de entrevistados que de la población. Respecto a los resultados se obtuvo que en base a la relación al objetivo general el factor involucramiento laboral resultó el más alto con el 63.1%, mientras el más bajo con un 35.7% fue la autorrealización; la primera dimensión de estudio autorrealización su porcentaje más elevado 53.2% con el cuestionario de acuerdo al 6.7% en tratamiento de acuerdo a la segunda dimensión involucramiento laboral el 76.7% representaron un porcentaje de acuerdo al 1.9% de los evaluados en tratamiento de acuerdo a la tercera dimensión comunicación su evaluación está el 2.9% de acuerdo con un 62.9% en tratamiento de acuerdo y la última dimensión condiciones laborales de acuerdo representó un 72.4% y el 3.8% totalmente de acuerdo. De acuerdo a los resultados brindados, se diseñó una propuesta con la finalidad que las y los trabajadores puedan ser partícipes de acciones.	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Perú	2010	Estudio de empirica	El tipo de investigación es descriptiva con diseño no experimental.	Se realizó una variable Clima Laboral	El instrumento (cuestionario) fue elaborado por Living y Stringer, que permite medir el proceso de la organización laboral concierne al clima en los trabajadores	Porque analiza la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa pesquera en los últimos 10 años.
Etica	UPN	Barral, V. (2010). Clima laboral en los trabajadores del Cooperativo Ovejal (tesis de maestría en el distrito de Miraflores, 2017) (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.	Ingrid Karine Barral Candia	Clima laboral en los trabajadores del Cooperativo Ovejal ubicado en el distrito de Miraflores, 2017	Condiciones de trabajo, Satisfacción laboral, Área de empresa, Condiciones laborales, Ambiente de trabajo, Clima laboral	La presente investigación, tiene un diseño cuantitativo no experimental de tipo transversal descriptivo, tiene como propósito determinar el clima laboral en los trabajadores del Cooperativo Ovejal ubicado en el distrito de Miraflores. Se utilizó una escala de medición de condiciones de trabajo creada a partir de la literatura del clima laboral propuesta por la autora Sonia Palma Camillo (2004). La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de ambos sexos, de distintas edades y diversos niveles de trabajo, se aplicó en un mes en un mes. Los resultados obtenidos muestran que el 43% de los trabajadores consideran favorable el clima laboral en cuanto al involucramiento laboral y el 42% consideran favorable la comunicación. En base a esta investigación se realizó un programa de intervención llamado "Transformación del Clima Laboral" con el objetivo de modificar el clima laboral dentro de la institución para el bienestar de los trabajadores.	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Perú	2010	Estudio de empirica	Estudio que realizaron fue de tipo cuantitativo no experimental de tipo transversal descriptivo	Se realizó una variable Clima Laboral	Se utilizó la escala de medición de condiciones de trabajo creada a partir de la literatura del clima laboral propuesta por la autora Sonia Palma Camillo (2004).	Porque analiza la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa pesquera en los últimos 10 años.
Google académica	Google	Vargas, L. (2010). Satisfacción laboral (percepción de la calidad del servicio educativo brindado a las alumnas del quinto año de secundaria de la institución educativa Sara A. Bullón de Lambaque durante el año 2017) (tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú.	Luz María del Rosario Vargas Pardo	Satisfacción laboral (percepción de la calidad del servicio educativo brindado a las alumnas del quinto año de secundaria de la institución educativa Sara A. Bullón de Lambaque durante el año 2017)	Satisfacción laboral, calidad, servicio educativo	El presente trabajo de investigación tiene como objetivo medir la relación de la satisfacción laboral y la percepción de la calidad del servicio educativo que reciben las alumnas del quinto año de secundaria de la I.E. "Sara A. Bullón" de Lambaque, y la relación de ambas variables, durante el año 2017. Para ello, se analizaron dos muestras, por lo que se aplicaron dos tipos de cuestionarios: uno para medir el nivel de satisfacción laboral de 60 trabajadores de la I.E., y otro para conocer el nivel de calidad del servicio educativo percibido por 145 alumnas del quinto año de educación secundaria de la institución. Los instrumentos utilizados fueron de elaboración propia con base en fuentes bibliográficas de Vargas (2015) y Sánchez (2014) se midieron según la escala de Likert (5) alternativa, desde totalmente de acuerdo a totalmente de desacuerdo. Para determinar la relación de ambas variables, se realizó la prueba de coeficiente de correlación. Con respecto a la primera variable (Satisfacción laboral), el 42.6% del total de trabajadores encuestados, indicaron sentirse poco satisfechos en su institución. De las 145 alumnas encuestadas, el 44.5% señaló percibir que la calidad del servicio es buena. Al analizar ambas variables, se obtuvo que tienen una correlación positiva. Por ello se concluyó que la mayoría de los colaboradores en esta entidad manifiestan estar poco satisfechos en su I.E. mientras que las alumnas se sienten que perciben que la calidad del servicio educativo recibido es buena en su mayoría. Ambas variables tienen una correlación positiva a mayor satisfacción laboral, mejor percepción de la calidad del servicio educativo brindado.	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Perú	2010	Estudio de empirica	Estudio que realizaron fue de tipo cuantitativo no experimental de tipo transversal descriptivo	Se realizó una variable Clima Laboral	Se utilizó la escala de medición de condiciones de trabajo creada a partir de la literatura del clima laboral propuesta por la autora Sonia Palma Camillo (2004).	Porque analiza la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa pesquera en los últimos 10 años.

Esco	UPN	Pizarro, M. (2011). Clima laboral en los trabajadores de Centros ubicado en el distrito del Cercado de Lima (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.	Melchor Babacar Pizarro Rodríguez	Clima laboral en los trabajadores de Centros ubicado en el distrito del Cercado de Lima	Clima laboral, entidad, estado, estrés, realización personal.	La presente investigación es de diseño cuantitativo no experimental de tipo descriptivo correlacional. Teniendo como objeto general conocer el nivel de Clima laboral en 70 trabajadores de Centros ubicado en el distrito del Cercado de Lima. El instrumento utilizado fue la Escala de Clima laboral de SPQ. La información fue procesada mediante el SPSS 22. Los resultados obtenidos nos muestran que el 17,1% de los trabajadores perciben y consideran que tienen un clima laboral desfavorable, mientras que un 33,7% como medio y por otro lado un 47,2% consideran que el clima laboral es favorable, en respecto a los niveles de clima laboral por factores en el primer factor realización personal, obtuvo un resultado que tuvo la categoría media, mientras que en los demás factores como es el caso de involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales obtuvieron un porcentaje idéntico a la categoría Favorable.	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Perú	2011	El estudio es empírico	Se realizó un estudio de tipo cuantitativo no experimental de tipo descriptivo correlacional	Se aplicó una variable: Clima laboral	El instrumento utilizado fue la Escala de Clima laboral de SPQ. La información fue procesada mediante el SPSS 22.	Porque en esta investigación, el estudio es empírico en una empresa peruana en los últimos 10 años
Esco	UPN	Flores, J. (2010). El clima laboral en los operadores telefónicos de la central de emergencias de la compañía de Seguros Rimac en Lima central, 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.	Javier Orlando Flores Chirinos	El clima laboral en los operadores telefónicos de la central de emergencias de la compañía de Seguros Rimac en Lima central, 2017	Clima laboral, Rimac Seguros, Central de Emergencias, involucramiento laboral, Escala	La presente investigación es descriptiva y de diseño no experimental, tiene como finalidad determinar el clima laboral en los operadores telefónicos de la Central de Emergencias de seguros Rimac - Lima Central. El instrumento utilizado es la Escala de Clima laboral que fue construido por Sonia Palma de Camillo (2004) evaluó el nivel de percepción del ambiente laboral. La muestra es de 45 operadores telefónicos, se usó un muestreo casual. Los resultados revelaron que el 55,6% de los operadores telefónicos perciben un clima laboral "Favorable" y el 2,2% lo perciben desfavorable, los resultados de los factores que conforman la escala, Autorización Supervisión, Condiciones laborales tuvieron alto porcentaje en la categoría "Favorable", involucramiento laboral y Comunicación tuvieron alto porcentaje en la categoría "Medio". Se elaboró un programa de intervención denominado Taller de involucramiento laboral, para incrementar este factor.	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Perú	2010	El estudio es empírico	Se realizó un estudio de tipo descriptivo y de diseño no experimental	Se aplicó una variable: Clima laboral	El instrumento utilizado es la Escala de Clima laboral que fue construido por Sonia Palma de Camillo (2004) evaluó el nivel de percepción del ambiente laboral	Porque en esta investigación, el estudio es empírico en una empresa peruana en los últimos 10 años
Esco	UPN	Sánchez, N. (2010). Clima laboral de los técnicos mecánicos serenos que laboran en el servicio de mantenimiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.	Violeta Sánchez Batistin	Clima laboral de los técnicos mecánicos serenos que laboran en el servicio de mantenimiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017	Clima laboral, organización, dimensiones, trabajadores, involucramiento laboral.	La presente investigación, fue realizada en el Servicio de Mantenimiento de la Fuerza Aérea del Perú. Uno de los objetivos evaluar el clima laboral del personal de una muestra representativa de 117 mecánicos serenos mecánicos de una población de 350. Este tipo de investigación es de tipo descriptiva, de diseño no experimental y se utilizó el muestreo probabilístico, el instrumento empleado fue la Escala de Clima laboral (SC-SPQ) diseñada por psicóloga Sonia Palma, validada y adaptada al Perú. Los resultados revelaron que el 77,63% de los trabajadores consideran el Clima laboral en un nivel "Favorable". Asimismo, se obtuvieron resultados de las cinco dimensiones que componen el clima laboral, debido a su bienestar que el clima laboral muestra un porcentaje de 85,47% ubicado en un nivel "desfavorable", esta dimensión merece especial atención debido a que, si no trabaja en ella, el comportamiento del trabajador frente a su organización puede variar representando en la producción.	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Perú	2010	El estudio es empírico	Se realizó un estudio de tipo descriptivo, de diseño no experimental	Se aplicó una variable: Clima laboral	El instrumento empleado fue la Escala de Clima laboral (SC-SPQ) diseñada por psicóloga Sonia Palma, validada y adaptada al Perú	Porque en esta investigación, el estudio es empírico en una empresa peruana en los últimos 10 años
Esco	UPN	Miraga, N. (2010). Clima laboral en el personal de la institución educativa "Divino Jesús" 2007 (Los Médanos, Castilla - Pura, 2007 (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú.	Néida Miraga Facundo	Clima laboral en el personal de la institución educativa "Divino Jesús" 2007 (Los Médanos, Castilla - Pura, 2007	Clima laboral y actitud.	La presente investigación tiene como objetivo identificar el Nivel de Clima Laboral del Personal de la IE "Divino Jesús" 2007 (Los Médanos, Castilla - Pura, 2007. Se trata de un estudio de tipo cuantitativo de nivel descriptivo, el diseño de la investigación no es experimental descriptivo de corte transversal, la población estudiada es el personal que labora en la IE "Divino Jesús" 2007 (Los Médanos, Castilla - Pura, 2007. La muestra estuvo conformada por el 40% de personal de la institución educativa, mediante la aplicación de un cuestionario de 39 ítems, Escala Clima Laboral - Sonia Palma Camillo, CL - SPQ, 2004, para precisar su Nivel de Clima Laboral, se aplicó la siguiente hipótesis: El Nivel de Clima Laboral en el personal de la IE "Divino Jesús" 2007 (Los Médanos, Castilla - Pura, 2007. Es Desfavorable. Finalmente se concluye que de acuerdo a la evaluación global del Clima laboral en el personal que labora en la institución Educativa "Divino Jesús" 2007 (Los Médanos, Castilla - Pura. No debe ser una categoría desfavorable.	Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Repositorio Digital ULADECIM Chimbote	Perú	2010	El estudio es empírico	Se realizó un estudio de tipo cuantitativo de nivel descriptivo, el diseño de la investigación fue no experimental descriptivo de corte transversal	Se aplicó una variable: Clima Laboral	Se aplicó un cuestionario de SPQ de Escala Clima Laboral - Sonia Palma Camillo, CL - SPQ 2004	Porque en esta investigación, el estudio es empírico en una empresa peruana en los últimos 10 años
Google académico	Google	Soto, K. (2010) "Clima laboral y su influencia en la satisfacción del personal del hotel Royal Inn, de la ciudad de Puno 2015" (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Perú.	Katleí Estefany Soto Vargas	Clima laboral y su influencia en la satisfacción del personal del hotel Royal Inn, de la ciudad de Puno, 2015	Clima laboral, satisfacción laboral	En la investigación "Clima laboral y su influencia en la satisfacción del personal del hotel Royal Inn, de la ciudad de Puno 2015" se plantea como objetivo: Analizar la influencia del clima laboral en la satisfacción laboral del personal del hotel Royal Inn de la ciudad de Puno 2015. El diseño de investigación es de tipo correlación descriptivo - aplicativo debido a la influencia de la variable independiente: Clima laboral en la dependiente: Satisfacción Laboral, para la obtención de la base de datos y obtener los resultados se utilizó la totalidad de los colaboradores total 77. La técnica utilizada para el recojo de información fue la encuesta y el instrumento fue la escala de Likert, los resultados de la encuesta a través de gráficos apoyados por distintas preguntas planteadas en las diferentes dimensiones del Clima laboral y los factores de satisfacción laboral teniendo como resultado tener mayor presencia la alternativa de a veces y pocas veces. Encontramos mayor porcentaje en las mencionadas. Estos resultados permiten el desarrollo de un programa para la búsqueda de la solución de la problemática encontrada y se le genera a conclusiones y recomendaciones.	Universidad Nacional del Altiplano	Perú	2010	El estudio es empírico	Se realizó un estudio de tipo cuantitativo de nivel descriptivo, el diseño de la investigación fue no experimental descriptivo de corte transversal	Se aplicó una variable: Clima Laboral	Se aplicó un cuestionario de SPQ de Escala Clima Laboral - Sonia Palma Camillo, CL - SPQ 2004	Por ser una tesis de dos variables

Ezco	UPN	Malloy, N. (2018). Percepción del clima laboral en docentes de la institución educativa parroquial Santa Ana, Ugel 02 Lima (Tesis de pregrado). Universidad San Carlos de la Vega, Perú.	Lilay Yobson Malloy Wilanova Percepción del clima laboral en docentes de la institución educativa parroquial Santa Ana, Ugel 02 Lima	Clima laboral, percepción, institución educativa, comunicación y condiciones laborales. La presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de percepción del clima laboral, en docentes de la institución educativa parroquial Santa Ana, Ugel 02, Lima 2017. Se utilizó un tipo de diseño descriptivo simple de enfoque cuantitativo con un muestreo experimental. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores. El tipo de muestreo fue no probabilístico. Para el procesamiento y análisis de datos se empleó SPSS versión 17 y Microsoft Excel 2010. Se utilizó la Escala de Clima Laboral SPC, diseñada el año 2004 en Lima-Perú por la psicóloga Sonia Palma, el instrumento obtuvo altos valores de validez y confiabilidad. Los tres factores críticos percibidos por los trabajadores fueron: realización, comunicación y condiciones laborales. Recomendamos a los directivos de la institución educativa, fortalecer las competencias del clima laboral, implementando mecanismos de reconocimiento y recompensas para que los trabajadores puedan consolidar la motivación y bienestar.	Universidad San Carlos de la Vega	Perú	2018	El estudio es empírico	El estudio que realizaron fue de tipo descriptivo simple de enfoque cuantitativo con un muestreo experimental	Se generó una variable de Clima Laboral	Para el procesamiento y análisis de datos se empleó SPSS versión 17 y Microsoft Excel 2010. Se utilizó la Escala de Clima Laboral SPC, diseñada el año 2004 en Lima-Perú por la psicóloga Sonia Palma Porque analiza la muestra variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa pensada en los últimos 10 años
Ezco	UPN	Cabrera, F. (2018). El Clima Laboral de los trabajadores administrativos de la empresa PROMANT S.A., ubicada en el distrito de San Luis, 2018 (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.	Por Cabrera Dina El Clima laboral de los trabajadores administrativos de la empresa PROMANT S.A., ubicada en el distrito de San Luis, 2018	Clima laboral, automatización, supervisión, condiciones laborales y comunicación. La presente investigación tiene por objetivo determinar el nivel de Clima laboral de los trabajadores administrativos de la empresa PROMANT S.A., ubicada en el Distrito de San Luis, Lima - 2018. La investigación es tipo descriptivo, de diseño experimental transversal y con un enfoque cuantitativo por el manejo de los datos. La muestra consistió por 45 colaboradores se dio una muestra intencional. El instrumento operó para la recolección de información es el Cuestionario Clima Laboral elaborado por la autora Pamela Carillo Soria (2004) que evalúa 5 dimensiones: automatización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Luego del proceso de datos se obtuvo que el 40.0% de los colaboradores perciben el clima laboral en favorable, el 26.6% como desfavorable, el 32.1% como favorable y el 0.3% como muy favorable. En conclusión general el nivel de clima laboral de los trabajadores administrativos de la empresa PROMANT S.A., ubicada en el Distrito de San Luis, es percibido "favorable, no desfavorable" con el 44%, por lo consiguiente es un resultado optimista, por eso se debe trabajar con las áreas de desarrollo y generar el fortalecimiento de los medios que faciliten un buen clima laboral, minimizando situaciones no favorables, creando mejores de situación y así se obtendrá una empresa solidariamente, por que le da de estar tener un clima laboral eficiente.	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Perú	2018	El estudio es empírico	El estudio que realizaron fue de tipo descriptivo, de diseño experimental transversal y con un enfoque cuantitativo por el manejo de los datos.	Se generó una variable de Clima Laboral	El instrumento operó para la recolección de información es el Cuestionario Clima Laboral elaborado por la autora Pamela Carillo Soria (2004) que evalúa 5 dimensiones: automatización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales Porque analiza la muestra variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa pensada en los últimos 10 años
Ezco	UPN	Ozajka, A. (2018). Clima laboral en trabajadores de recursos humanos en un hospital nacional del distrito de la Victoria, 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.	Abelardo Ozajka Méndez Clima laboral en trabajadores de recursos humanos en un hospital nacional del distrito de la Victoria, 2017	Clima laboral, involucramiento laboral, autorrealización, supervisión, comunicación. El trabajo de investigación que se presenta tiene como objetivo "Determinar el factor del clima laboral predominante en los trabajadores de Recursos Humanos en un Hospital Nacional del Distrito de la Victoria 2017", se caracterizó por ser una investigación descriptiva de enfoque cuantitativo de diseño experimental de corte transversal. Para la obtención de los datos estadísticos se utilizó como instrumento de recolección de información el "Escala de Opiniones Clima Laboral" previamente adaptada a una muestra de 45 trabajadores de ambos sexos. La información fue procesada mediante el programa SPSS 21 y MS Excel 2016. De acuerdo al análisis estadístico se concluye que de los factores predominantes del clima laboral en los trabajadores de Recursos Humanos en un Hospital Nacional del Distrito de la Victoria - 2018. Se observa que el factor predominante es el involucramiento laboral con un 46.7%, el factor supervisión representa el 49.4%, el factor automatización representa el 36.4%, el factor comunicación representa el 33.6% y el factor condiciones laborales representa el 24.2%.	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Perú	2018	El estudio es empírico	El estudio que realizaron fue de tipo descriptiva de enfoque cuantitativo de diseño experimental de corte transversal	Se generó una variable de Clima Laboral	El instrumento operó para la recolección de información es el "Escala de Opiniones Clima Laboral" previamente adaptada a una muestra de 45 trabajadores de ambos sexos Porque analiza la muestra variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa pensada en los últimos 10 años
Ezco	UPN	Tafur, C. (2018). Clima laboral en los colaboradores de una agencia de abastecimiento en la Provincia Constitucional del Callao, 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.	Carmen Tafur Ugo Clima laboral en los colaboradores de una agencia de abastecimiento en la Provincia Constitucional del Callao, 2017	Clima laboral, automatización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y involucramiento laboral. La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con un nivel puramente experimental de corte transversal. El estudio de investigación tiene como objetivo general determinar el nivel de clima laboral en los colaboradores de una agencia de abastecimiento en la provincia constitucional del Callao, 2017. La muestra estuvo conformada por 60 colaboradores que se encontraban en un rango de edad de 21 y 62 años, 44 hombres y 16 mujeres, en referencia al grado de instrucción tenían sus niveles completos, 25 contaban con estudios técnicos y 35 tenían estudios superiores, en cuanto a su estado civil 23 eran solteros, 4 casados, 11 convivientes y 2 divorciados. El instrumento que se utilizó fue la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) previamente adaptada a la población peruana Sonia Palma (2004). Los resultados muestran que el 38.33% consideran que existe un nivel medio de clima laboral, el 35.00% un nivel favorable, mientras que el 26.67% consideran que existe un nivel desfavorable. Además, las dimensiones de automatización (41.67%), involucramiento laboral (41.67%), supervisión (53.33%), comunicación (46.67%) y condiciones laborales (44.33%) cuentan con un nivel medio. Asimismo, se realizó un estudio de clima laboral según el grado de instrucción donde aquellos que contaban con secundaria completa y educación técnica obtuvieron niveles medios (57.64% y 44%) mientras que los de educación superior obtuvieron niveles favorables (50.00%). Como resultados apoyan la elaboración de un programa de intervención en 16 sesiones para poder generar un cambio en la percepción de los colaboradores sobre el clima laboral.	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Perú	2018	El estudio es empírico	El estudio es descriptivo de enfoque cuantitativo con diseño experimental de corte transversal	Se generó una variable de Clima Laboral	El instrumento de medición y evaluación utilizado fue la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) de Sonia Palma Carillo (2004) Porque analiza la muestra variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa pensada en los últimos 10 años
Ezco	UPN	Ray, K. (2018). Clima laboral en el personal de la "E" Magisterio Seminario del Uroch, en Buenos Aires - Perú, 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú.	Kary Anelly Ray Faro Clima laboral en el personal de la "E" Magisterio Seminario del Uroch, en Buenos Aires - Perú, 2017	Clima laboral y Adultez. La presente investigación tiene como objetivo identificar el Nivel del Clima Laboral del Personal de la "E" Magisterio Seminario del Uroch, en Buenos Aires - Perú, 2017. Se trata de un estudio de tipo cuantitativo de nivel descriptivo, el diseño de la investigación es de tipo no experimental descriptivo de corte transversal. La población está conformada por 70 miembros que labora en la "E" Magisterio Seminario del Uroch, en Buenos Aires - Perú, 2017. Se aplicó la encuesta Escala de Clima Laboral - Sonia Palma Carillo (CL-SPC) para medir su Nivel de Clima Laboral, se planteó la siguiente hipótesis, el Nivel del Clima Laboral en el personal de la "E" Magisterio Seminario del Uroch, en Buenos Aires - Perú, 2017. Es Medio. Finalmente se concluye que de acuerdo a la evolución global del Clima Laboral en el personal que labora en la institución educativa "Magisterio Seminario del Uroch", en Buenos Aires - Perú, 2017. Es favorable. Esto indica que el personal está satisfecho en su lugar de trabajo, dado que el Clima Laboral en general se encuentra en una categoría favorable.	Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Departamento Uroch UASAC-Católica	Perú	2018	El estudio es empírico	El estudio que realizaron fue de tipo cuantitativo de nivel descriptivo, el diseño de la investigación es de tipo no experimental descriptivo de corte transversal	Se generó una variable de Clima Laboral	Se aplicó la encuesta Escala de Clima Laboral - Sonia Palma Carillo (CL-SPC) Porque analiza la muestra variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa pensada en los últimos 10 años

Esbozo	UPN	Parón, L. (2006). <i>Proyectos de un plan para la mejora del clima laboral en el Centro de Salud de San José - 2005</i> (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín, Perú.	Luis Roberto Parón Delgado	Proyectos de un plan para la mejora del clima laboral en el Centro de Salud de San José - 2005	Proyectos, Clima, laboral	<p>La presente tesis es el resultado de un plan para la mejora del clima laboral en el Centro de Salud - 2005 realizado para mejorar el clima laboral de la intervención de los trabajadores en donde se encontraron muchas deficiencias como falta de trabajo en equipo, escaso reconocimiento e incentivo por la labor realizada y de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta realizada a todo el personal de salud que no mantiene buenas relaciones interpersonales. Por lo tanto se realizaron acciones y conflictos entre ellos u otras motivaciones que impiden buenos niveles de comunicación para coordinar un trabajo determinado e influir directamente en la atención de los pacientes. Otro de los variables que conforma el clima laboral en una organización es el ambiente social y las relaciones humanas del grupo. Esta característica resulta ser muy importante en cualquier institución que dado demostrado que un ambiente amigable y cooperativo entre los trabajadores influye positivamente en la productividad. Por lo tanto se le ha desarrollado un proyecto para mejorar el clima laboral en el Centro de Salud de San José.</p>	Universidad Nacional de San Agustín	Perú	2006	El estudio es empírico	El estudio que realizaron fue descriptivo	Se analizaron una variable Clima Laboral	El instrumento que realizaron fue encuesta a todo el personal de salud en un centro de salud	Porque analiza la muestra variable de investigación, el estudio es empírico en una época cercana a los últimos 10 años
UPN	UPN	Morán, F. & Samlán, V. (2017). <i>Influencia del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Pura, 2015</i> (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Perú.	Federico del Corral Morán Aliza, Viviana Elizabeth Samlán Quiroz	Influencia del clima laboral, en la motivación del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Pura, 2015	Clima laboral, Motivación, Incentivos, Relaciones Interpersonales, Relaciones laborales	<p>El presente estudio de investigación tiene el siguiente objetivo general, determinar la influencia del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Pura, 2015. Así mismo se trata de una investigación no experimental, transversal, correlacional, con una variable independiente que es: "el clima laboral" y una variable dependiente: "La motivación" del personal. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, para ello se utilizó como instrumento de medición un cuestionario para cada variable cuya confiabilidad pasamos las encuestas fue de 0.927 y 0.926 que corresponden a un nivel bueno de confiabilidad. Los resultados se analizaron a través de tablas que fueron interpretadas en los resultados con el sub-muestro correspondiente, con la ayuda de sus respectivas apreciaciones de índole de análisis de contenido de Pearson para ver la relación de las variables de la encuesta. En el capítulo de conclusiones se ha hecho un análisis de las descripciones y las apreciaciones resultantes que han sido contrastadas con la hipótesis, concluyendo que existe una influencia positiva moderada del clima laboral con un coeficiente de Pearson de $r = 0.374$ en la motivación del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Pura, cuya correlación es muy significativa debido a que el $r = 0.302$, es decir $r > 0.121$.</p>	Universidad Privada del Norte	Perú	2017					Por ser una tesis de tesis variables
Google académica	Google	Condori, C. (2017). <i>Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del gobierno regional de Huancavelica - Año 2015</i> (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.	Cynthia Nayra Condori Hernández, Albeida de la Cruz Canturo	Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del gobierno regional de Huancavelica - Año 2015	Sistema de incentivos, Satisfacción laboral, plan de formación y capacitación, plan de bienestar social, plan de incentivos laborales	<p>En un mundo globalizado y muy competitivo como el que hoy nos encontramos, los incentivos se han convertido en un factor determinante e ineludible para poder incrementar la productividad del personal en una empresa u organización, en tal sentido, nuestro investigación plantea el objetivo para determinar la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica Año 2015. El estudio fue cuantitativo de tipo correlacional y el instrumento de investigación es un enfoque de tipo aplicado, a un nivel descriptivo correlativo y con un diseño no experimental de corte transversal, con un muestreo aleatorio simple de tipo censitario como método general y específicos como el deductivo, deductivo y correlacional. Respecto al levantamiento de información se empleó una encuesta, con un cuestionario estructurado de 25 preguntas para cada variable, con el cual se determinó la relación entre los sistemas de incentivos y la satisfacción laboral con variables de estudio. La encuesta presentada fue aplicada a 100 personas que laboran en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica. La población y muestra lo constituyen 35 personas que laboran en la institución. La interpretación de los resultados se realizó mediante la distribución de frecuencias y porcentajes, aplicando un tratamiento estadístico a nivel inferencial, empleando la t-de Pearson, el cual nos permite medir la relación de las variables en estudio. Por lo tanto los resultados de la prueba de hipótesis muestran que la relación hallada del 95% es significativamente diferente a cero ($p < 0.05$) a nivel de confianza del 95%, demostrando que la relación es positiva y directamente proporcional.</p>	Universidad Nacional de Huancavelica	Perú	2017					Por ser una tesis de tesis variables
Esbozo	UPN	Gómez, P. (2017). <i>Clima laboral en los trabajadores del área de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sede central ubicada en el distrito de Jesús María-Lima</i> (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.	Pedro Alexander Gómez Arevalo	Clima laboral en los trabajadores del área de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sede central ubicada en el distrito de Jesús María-Lima	Clima laboral, Ministerio de Trabajo, Área de empleo	<p>El presente estudio, de tipo descriptivo y diseño no experimental, tiene como objetivo determinar el clima laboral que existe en los trabajadores del Área de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sede central ubicada en el distrito de Jesús María -Lima. El instrumento que se utilizó fue la Escala de Clima Laboral elaborada por Somo Palma Camillo (2004) que evalúa el nivel de percepción del ambiente laboral. La muestra estuvo conformada por 67 trabajadores de ambos sexos, de diversas edades y diversos puntos de trabajo, se aplicó un cuestionario. Los resultados obtenidos mostraron que el 40% de los trabajadores consideran que el clima laboral es "bueno", el 3% consideran que el clima laboral es favorable, el 4% en mala percepción, los resultados de los factores que influyen en el clima laboral, los cuales todos tuvieron un alto porcentaje en la categoría de "bueno". En base a este estudio se elaboró un programa de intervención llamado "Mejoramiento del clima laboral" con el objetivo de modificar el clima laboral dentro de la institución y mejorar la percepción de los trabajadores.</p>	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Perú	2017	El estudio es empírico	El estudio que realizaron fue de tipo cuantitativo y de nivel descriptivo	Se analizaron una variable Clima Laboral	El instrumento que se utilizó fue la Escala de Clima Laboral elaborada por Somo Palma Camillo (2004) que evalúa el nivel de percepción del ambiente laboral	Porque analiza la muestra variable de investigación, el estudio es empírico en una época cercana a los últimos 10 años
Esbozo	UPN	Alonso, B. & Montenegro, I. (2017). <i>Influencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la cadena de botellas de botellas, distrito Cercado de Lima 2017</i> (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.	Brenda Karol Alonso Pegarite, Katherine Denise Montenegro Carra	Influencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la cadena de botellas de botellas, distrito Cercado de Lima, 2017	Desempeño, Clima laboral, liderazgo, motivación, organización, control	<p>La tesis titulada: "Influencia del Clima Laboral en el desempeño de los colaboradores de la cadena de botellas de botellas, distrito Cercado de Lima, 2017" es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de nivel correlacional y diseño no experimental. La población de la investigación estuvo conformada por 200 trabajadores de la empresa, la muestra fue determinada de manera probabilística obteniendo un resultado de 209 personas. Para recopilar los datos respecto al comportamiento de las variables Clima Laboral (Desempeño Laboral), se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario, el cual estuvo conformado por 10 ítems con escala de valoración de Likert. El análisis de resultados se realizó mediante el empleo de codificación y tabulación de la información, una vez que la información fue tabulada y ordenada se sometió a un proceso de análisis y el tratamiento estadístico de datos se desarrolló estadístico. La recolección de los resultados fue mediante tablas y gráficos, posteriormente para contrastar la hipótesis se aplicó la técnica estadística Chi cuadrada, demostrando la hipótesis general donde el Clima Laboral de la relación directa y positivamente con el desempeño de los colaboradores de la cadena de botellas de botellas, distrito Cercado de Lima, 2017. Por último se presenta conclusiones y recomendaciones como propuestas del estudio.</p>	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Perú	2017	El estudio es empírico	El estudio que realizaron fue de tipo cuantitativo, aplicado, de nivel correlacional y diseño no experimental	Se analizaron una variable Clima Laboral	Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario, el cual estuvo conformado por 10 ítems con escala de valoración de Likert.	Porque analiza la muestra variable de investigación, el estudio es empírico en una época cercana a los últimos 10 años

Google académica	Google	Vázquez, J. (2017). El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Cruz. 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Juan M. Mejía Baca, Perú.	Jhor Gervasio Vázquez Casas	El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Cruz. 2016	Clima laboral, productividad, eficiencia, ética	En la actualidad, toda organización reconoce que el clima laboral es un factor vital para el éxito, pero ¿realmente influye sobre la productividad? Si es así, ¿qué mejoras pueden darse en el clima laboral para aumentar la productividad?, las respuestas son más que necesarias, por ello, la presente investigación titulada "El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Cruz. 2016" tiene como objetivo principal determinar la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Cruz. Se usó el método de investigación cuantitativa de tipo descriptiva. Se aplicó un cuestionario de tipo Likert a los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Cruz. Los resultados de la investigación muestran que el clima laboral influye positivamente en la productividad, basándose en los estudios realizados por Campbell, quien defendió esta tesis. Esta investigación es de tipo cuantitativa y propocitiva, por lo que no se requiere recabar información mediante cuestionarios, aplicados a los trabajadores administrativos (SA), en especial a la unidad administrativa (U). Estos datos fueron verificados en el programa estadístico SPSS, donde mediante correlación de Pearson se logró constatar con exactitud la influencia del clima laboral sobre la productividad, evidenciando la necesidad de diseñar el plan de mejoramiento del clima laboral. Así es como se concluye que los hechos que se demuestran a veces, el clima laboral favorable con ciertos factores que se dan en un nivel de productividad bueno, pero que se podrá mejorar, por lo que se diseñó un plan de mejoramiento basado en las recomendaciones y el apoyo de los superiores.	Universidad Privada Juan Mejía Baca	Perú	2017				Por ser una tesis de tesis variables.	
Encso	URN	Sáez, J. (2017). La mejora en el clima laboral dentro de la institución educativa Isabel la Católica (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma de La Plata, Perú.	Janet Trinidad Sáez Pomupe	La mejora en el clima laboral dentro de la institución educativa Isabel la Católica	Clima laboral, satisfacción laboral	El presente trabajo de investigación denominado "LA MEJORA EN EL CLIMA LABORAL DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ISABEL LA CATÓLICA", está basado en la experiencia laboral alcanzada en esta prestigiosa institución. La Mejora es uno de los principales factores que tiene un aporte significativo y el resultado es muy fácil de medir, siempre y cuando se opere con una adecuada disciplina en la parte laboral. Podemos ver un grupo de variables que al estar en la mano que percibimos y de cómo nos sentimos en cuanto a nuestro trabajo y a las instituciones. Qué se entiende por clima organizacional es el conjunto de variables que influyen en la forma como percibimos y nos sentimos en relación a nuestro trabajo y a las condiciones en las cuales se vive el día a día. Las variables involucradas, por ejemplo, la forma de supervisar que ejerce el director, la forma como se trata al personal, el trabajo en equipo, puesto que esto siempre está presente. También podemos medir qué tan buena es la capacidad personal, además de nosotros mismos como nosotros mismos en el día a día y nuestras características, nuestros diferentes comportamientos e influencias. Así como se ve reflejado no solo entre otras cosas, sino con los alumnos. Cuando de alguna manera no tenemos claridad respecto a lo que nuestros superiores nos dicen, debemos funcionar a un nivel de cumplimiento mínimo es por eso que algunos de los indicadores del clima que se evaluaron en las escuelas, con el consentimiento y la autorización del personal.	Universidad Autónoma de La Plata	Perú	2017	El estudio es empírico	Se realizó una variable Clima Laboral	El instrumento utilizado fue de dos encuestas, la cual fue tomada del estudio realizado por Dajó Velázquez y de otro de "Relación entre la satisfacción laboral y la identificación institucional del personal docente del IEDN Norte, Tarma, 2014"	Porque analiza la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa peruana en los últimos 10 años	
Google académica	Google	Shepa, J. (2017). Análisis de la gestión del clima laboral en los organismos reguladores de Lima. Caso COSYTEL (Tesis de pregrado). Universidad de Lima, Perú.	Jamil Humberto Shepa Torrealba	Análisis de la gestión del clima laboral en los organismos reguladores de Lima. Caso COSYTEL	Clima laboral, organización, regulación, comunicación interna, comunicación en el estado	La gestión del clima laboral es un aspecto fundamental para toda organización. Desde hace aproximadamente 10 años, los estudios sobre el clima laboral se han expandido en empresas privadas (PMES), instituciones educativas y desarrollo, organizaciones públicas y estatales, entre otros. La presente investigación analizó la gestión del clima laboral en el Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones (OSIPTEL), organismo regulador peruano con el fin de contribuir con la expansión previamente mencionada. Se realizó una encuesta y entrevistas a profundidad a colaboradores de diferentes niveles de la institución, mediante las cuales se determinaron las características de la gestión y la percepción propia y colectiva del objeto de estudio.	Universidad de Lima	PERU	2017	El estudio es empírico	Para el estudio de investigación se aplicó una metodología mixta, por una parte cuantitativa y por otra parte cualitativa.	Se realizó una variable Clima Laboral	Se realizó un estudio y entrevistas al personal de COSYTEL	Porque analiza la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa peruana en los últimos 10 años
Encso	URN	Hernández, R. (2017). Impacto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de granos descentralizados con el Ajusco. 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica Germán de la Haza, Perú.	Reggie Farid Hernández Vela	Impacto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de granos descentralizados con el Ajusco. 2017	Impacto, Clima laboral, desempeño, trabajador y motivación	El objetivo del presente estudio fue establecer la relación e impacto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de Provisión Descentralizada Inal Ajusco, Perú, 2017, en el departamento de Ajusco. Se realizó una investigación de campo de nivel descriptivo, el universo poblacional fueron los trabajadores de Provisión Descentralizada Inal de Ajusco. Se aplicó a una muestra 50 trabajadores que constituyen el 70.5% del universo poblacional. Los resultados se obtuvieron a través de la aplicación del instrumento de recolección de datos, los mismos que fueron procesados en gráficos y tablas estadísticas con números absolutos y porcentuales, los cuales aportaron a distintas conclusiones entre las que se destacan: que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores; la misma que se evidencia a través de la prueba de Chi Cuadrado obteniendo como resultado la probabilidad de cometer un error del 0.05; este valor es menor que 0.05; se concluye rechazar la hipótesis nula H0; El ambiente laboral es independiente del desempeño laboral. Los aspectos de la hipótesis alternativa H1; El ambiente laboral está relacionado con el desempeño laboral. El impacto y desempeño laboral, son dos variables que van de la mano para lograr que el personal forme parte fundamental de la institución evidenciando competitividad institucional, de esta manera se puede alcanzar las metas y objetivos planteados, tomando en cuenta algunos factores que se refieren que se refieren a: las recomendaciones con la finalidad de generar un ambiente donde se cultive el liderazgo, la motivación, buenas relaciones humanas, comunicación y fomento de buen clima laboral.	Universidad Inca Garcilaso de la Haza	Perú	2017				Por ser una tesis de tesis variables.	
Google académica	Google	Vélez, G. (2017). Comunicación organizacional y clima laboral en docentes del nivel inicial de E. Politécnica del distrito de Huancayo. 2016 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.	Gisela Virginia Vélez Calderón	Comunicación organizacional y clima laboral en docentes del nivel inicial de E. Politécnica del distrito de Huancayo. 2016	Comunicación organizacional, clima laboral	La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de la Politécnica del distrito de Huancayo - 2016. La muestra de estudio estuvo conformada por 132 docentes en los cuales se aplicó las variables comunicación organizacional y clima laboral. El método que se empleó en la investigación es el hipotético-deductivo. El tipo de investigación fue básica con un nivel cuantitativo y el diseño fue el no experimental, de correlación simple, que permitió la información en un instante determinado para lo cual se aplicaron los instrumentos cuestionarios sobre comunicación organizacional y el clima laboral conformado por 20 ítems en la escala de Likert y el cuestionario del clima laboral, conformado por 30 ítems en la escala de Likert. Mediante el procesamiento de los datos estadísticos de los resultados que se presentaron de manera gráfica y estadística de la misma manera, después de haber desarrollado la investigación, aplicando los instrumentos, se diseñó la prueba de hipótesis y se pudo llegar a la siguiente conclusión: existe relación positiva y moderada ($r = 0.442$, $p < 0.001$) entre la comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de la Politécnica del distrito de Huancayo - 2016, comprobando así la hipótesis planteada.	Universidad César Vallejo	Perú	2017				Por ser una tesis de tesis variables.	

Esozo	UPN	Reino, C. (2017). Deficiencias en el clima laboral de la empresa de generación eléctrica San Gabán SA, 2016 - 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.	Eliora Alicia Paredo Rojas	Deficiencias en el clima laboral de la empresa de generación eléctrica San Gabán SA, 2016 - 2017	Clima laboral, percepción, eficiencia, comunicación, capacitación	La investigación tiene como objetivo investigar las DEFICIENCIAS EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA SAN GABÁN S.A., AÑO 2016 - 2017. El enfoque utilizado es cuantitativo, descriptivo tipo diagnóstico y el diseño es no experimental de corte transversal. La población fue de 78 colaboradores y la muestra fue de 62 colaboradores, se utilizó un cuestionario de 24 ítems con 6 dimensiones. Se concluyó que el 75% sintió una colaboración de sus compañeros para ejecutar su trabajo, el 74% un buen ambiente, el 45% la comunicación es muy buena, el 62% la comunicación fue horizontal, el 68% estuvieron de acuerdo con la infraestructura de su ambiente de trabajo, el 72% los colaboradores contaron siempre con material necesario para llevar a cabo su labor, el 52% un nivel de capacitación de la empresa, el 66% opinó que existe posibilidades de ascender en la empresa, el 38% indicaron que los programas de capacitación no tienen alcance para todos los trabajadores, el 98% opinó que es necesario fortalecer las capacidades, el 89% opinó que tuvieron posibilidad para ascender, el 62% opinó que el alcance de las capacitaciones es para los tipos de los colaboradores, el 53% opinó que las relaciones interpersonales son muy buenas, el 73% opinó que es muy buena la relación con su jefe inmediato, el 62% indicaron que la relación entre sus compañeros es muy buena, el 53% no conocen el plan de actividades de la empresa y el 23% opinó que si participaron en las actividades de la empresa.	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Perú	2017	El estudio es empírico	El estudio que realizaron fue de tipo cuantitativo, descriptivo tipo diagnóstico y el diseño es no experimental de corte transversal	Se aplicó un instrumento de tipo cuantitativo	La medición se realizó a través de encuestas con una elaboración propiamente en base de Likert.	Porque analiza la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa peruana en los últimos 10 años
Esozo	UPN	Manera, C. (2017). El clima laboral del Hotel Gran Sipi de la ciudad de Chiclayo, 2015 (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.	Carlos Martín Manera Gausso	El clima laboral del Hotel Gran Sipi de la ciudad de Chiclayo, 2015	Clima laboral, satisfacción laboral y calidad de vida laboral	El talento humano es un factor decisivo en las empresas de servicios, tales como las de restauración, hotelería y turísticas, ya que está directamente con los clientes, ofreciendo el agregado valor en sus servicios y productos. En este contexto, las empresas hoteleras han buscado la importancia de un buen clima laboral, pues con éste se consigue un personal altamente motivado y comprometido, conllevando a un mejor desempeño de los colaboradores, y aportando, consiguientemente, el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa. Es así que la presente investigación cuantitativa con objetivo principal diagnosticar el clima laboral del Hotel Gran Sipi de la ciudad de Chiclayo, durante el mes de junio y julio de 2015, con la finalidad de elaborar una propuesta de estrategias para mejorar, por lo cual se aplicó un cuestionario basado en la "Escala de Opiniones de Clima Laboral (COPCL)", de la psicóloga Sonia Palma Carrillo (2004), a los colaboradores del hotel, explorando el clima laboral mediante 38 proposiciones agrupadas en cinco dimensiones, siendo estas: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, considerando como un tipo de respuesta para cada proposición cinco escalas: ninguna nunca, poco, regular algo, mucho y todo siempre. De estas maneras, en términos generales, se diagnosticó favorable el clima laboral percibido por los miembros de la organización.	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	Perú	2017	El estudio es empírico	La investigación realizada es de tipo descriptiva cuantitativa con diseño no experimental transversal	Se aplicó un instrumento basado en la "Escala de Opiniones de Clima Laboral (COPCL)", de la psicóloga Sonia Palma Carrillo (2004)	Porque analiza la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa peruana en los últimos 10 años	
UPN	UPN	Luján, M. & Pineda, J. (2017). Influencia del clima laboral en la calidad de atención al paciente en el centro de salud Baños de Híca, 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Perú.	Martha Lilian Moreno Cuitana; Henry Osorio Portal Alvarado	Influencia del clima laboral en la calidad de atención al paciente en el centro de salud Baños de Híca, 2017	Clima laboral, calidad de atención al paciente	El trabajo es el resultado de un estudio de la influencia del clima laboral en la calidad de atención al paciente en el centro de salud Baños de Híca. El objetivo fue determinar la influencia del clima laboral en la calidad de atención al paciente en el centro de salud Baños de Híca. La investigación que se realizó es de tipo cuantitativo, método aplicativo de corte transversal. La muestra estudiada fue determinada por conveniencia, siendo 12 encuestados tanto para el clima laboral como para calidad de atención. La recolección de información se realizó utilizando un cuestionario para el clima laboral que consta de 35 preguntas, que miden 11 dimensiones de 5 alternativas de respuesta y para la calidad de atención un cuestionario de 15 preguntas que miden 5 dimensiones de 5 alternativas de respuesta, los cuales fueron aplicados previo consentimiento informado. Como técnicas estadísticas se emplearon la hipótesis de los parámetros de Fisher, la significación aproximada (p < 0,05) se usó para determinar si el nivel de significación por lo tanto podemos afirmar que el clima laboral influye significativamente en la calidad de atención al paciente del Centro de Salud Baños de Híca. El resultado obtenido para el clima laboral muestra que el 66,7% de encuestados están de acuerdo con este, además, se obtuvo un resultado similar para la calidad de atención encontrándose que el 64,7% de encuestados manifiestan que no hay una buena calidad de atención, por tanto se concluyó que el clima laboral influye directamente en la calidad de atención del Centro de Salud Baños de Híca.	Universidad Privada del Norte	Perú	2017	El estudio es empírico	El estudio que realizaron fue de tipo cuantitativo, método aplicativo de corte transversal	Se aplicó un instrumento de tipo cuantitativo que mide el clima organizacional a través de encuestas según escala de Likert de cinco puntos	Porque analiza la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa peruana en los últimos 10 años	
Esozo	UPN	Medina, Y. (2017). Clima laboral en el personal administrativo de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2017 (Tesis de pregrado). Universidad San Pedro, Perú.	Deyni Tany Meléndez Aballe	Clima laboral en el personal administrativo de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2017	Clima laboral, personal administrativo, Universidad	Esta investigación se realizó con el objetivo de determinar el nivel del clima laboral en el personal administrativo de la "Universidad San Pedro" de Chimbote. El tipo de investigación fue básica, el diseño no experimental, el instrumento utilizado, fue la Escala de Clima Laboral (C-SPCL) de Sonia Palma Carrillo, la población estuvo conformada por 98 y una muestra de 28 personal administrativo. El 36,3% presentaron un nivel favorable del clima laboral, en autorrealización se dio 38,3% muestran un nivel medio, en involucramiento el 41,2% es favorable, en supervisión el 33,3% es un nivel favorable, en comunicación el 36,5% es un nivel desfavorable y en condiciones el 40,7% es un nivel medio. También se reportan resultados según edad, sexo, tiempo de servicio, y según condición laboral (Involuntario y voluntario).	Universidad San Pedro	Perú	2017	El estudio es empírico	La investigación que realizaron fue de tipo básica y el diseño no experimental	Se aplicó un instrumento de tipo cuantitativo	El instrumento utilizado, fue la Escala de Clima Laboral (C-SPCL) de Sonia Palma Carrillo	Porque analiza la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa peruana en los últimos 10 años
Google académica	Google	Sica, L. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio gineco obstétrico Hospital Alberto Sabagá - EsSalud 2017 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.	Ledy Alleen Sica Paredo	Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio gineco obstétrico Hospital Alberto Sabagá - EsSalud 2017	Clima Organizacional y Desempeño laboral	La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstétrico del Hospital Alberto Sabagá EsSalud año 2017, la población estuvo conformada por 78 profesionales de Salud del Servicio Gineco Obstétrico del Hospital Alberto Sabagá EsSalud año 2017, habiéndose trabajado con toda la población, en los cuales se le aplicó la variable Clima Organizacional (Desempeño Laboral) el método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación se utilizó para propósito del diseño experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un periodo específico, por lo cual se utilizó el aplicar los instrumentos cuestionarios de Clima Organizacional y Desempeño Laboral, cuyos resultados se presentaron gráficamente y estadísticamente. La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que el Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstétrico del Hospital Alberto Sabagá EsSalud año 2017, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,711 expresó una fuerte relación entre las variables.		Perú	2017					Por ser una tesis de las variables

Bazo	UPN	Santamaría, F. & Calle, V. (2015). Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria 2015 (Tesis de pregrado) Universidad Privada Juan Mejía Baca, Perú.	Fleiza Zebere Santamaría Acuña, Karla Santa Zafra Ramos	Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria 2015	Percepción, clima laboral, trabajadores, entidad universitaria.	En las empresas es importante el clima laboral ya que esto afecta a los colaboradores y cambiar la percepción del clima laboral en una empresa, no es un tarea fácil, siendo necesario establecer compromisos para la mejora y crecimiento, así como también implementar estrategias para potenciar el clima laboral. Por ello, en esta investigación cuantitativa, descriptiva y transversal, el objetivo es determinar la percepción del clima laboral en los trabajadores de una entidad universitaria en agosto de 2015. La población estuvo constituida por 135 trabajadores y la muestra alcanzó a 64 de ellos, que completaron en los cuestionarios de percepción del clima laboral. La selección se realizó a través del muestreo estratificado. El instrumento que se utilizó fue la "Escala de Clima Laboral (CL-39)", elaborada por los autores, con una confiabilidad de 0,85. Aplicado Cronbach y un valor de 0,11 ("F" de Student). Los resultados revelan que el 34,8% de la población, percibe el clima laboral como muy favorable, mientras que el 23,0% lo percibe como muy desfavorable y el 40,1% como desfavorable. Entre las dimensiones que requieren ser modificadas tienen su superioridad en supervisión (23%), comunicación (20%) y condiciones laborales (20%), por ser pagas que son altamente a nivel organizacional, debido que son áreas que deben ser destacadas para el mejor funcionamiento relacional dentro de la entidad estudiada, situación que puede ser abordada a través del manejo del talento humano de forma responsable en la organización.	Universidad Privada Juan Mejía Baca	Perú	2015	El estudio es empírico de tipo cuantitativo, descriptiva y transversal.	Se realizó una variable: Clima Laboral	El instrumento que se utilizó fue la "Escala de Clima Laboral (CL-39)", elaborada por los autores, con una confiabilidad de 0,85. Aplicado Cronbach y un valor de 0,11 ("F" de Student).	Porque analiza la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa para ser en los últimos 10 años
Bazo	UPN	Huanan, V. (2015). Análisis del clima laboral en la empresa CMO SP S.A.C. en el período 2013-2014 (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Tecnológica del Sur, Perú.	Yaneth Fealdy Huanan Yanahuan	Análisis del clima laboral en la empresa CMO SP S.A.C. en el período 2013-2014	Clima laboral	El presente trabajo lleva por título "ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CMO SP S.A.C." para optar el título de licenciado en Administración de Empresas, presentado por el bachiller HUANAN YANAHUAN, MATHEO PORELLA. Este trabajo de investigación se realizó en las oficinas de la empresa CMO SP S.A.C. donde el autor labora, la información obtenida desde el desarrollo del ambiente laboral, la investigación se centra en el análisis del clima laboral de la empresa CMO SP S.A.C., determinando las debilidades existentes y proponiendo mejoras para así optimizar el desarrollo del clima laboral. El clima laboral de la empresa se desarrolló en un contexto estable, porque se observó aspectos relacionados que generan un bienestar entre los colaboradores así que estas debilidades se deben evaluar y se debe manejar a través de recomendaciones y mejoras a la empresa para así generar un mejor ambiente laboral. Se desarrolló el marco teórico y conceptual correspondiente a los antecedentes de las investigaciones relacionadas e interconectadas, que tienen que ver con cómo se puede trabajar y el marco conceptual donde se mencionan los conceptos básicos utilizados, con el fin de tener entendimiento del trabajo y poder alcanzar los objetivos indicados. La metodología empleada en el análisis del clima laboral se basó en la aplicación de la encuesta realizada al personal de la empresa CMO SP S.A.C. el cual a través de 34 preguntas se conoce la percepción de todo el personal de la empresa, la identificación de los aspectos de clima laboral se desarrolló con el programa de SPSS el cual nos permitió el reporte de estadísticas y de los gráficos, que facilitaron el análisis e interpretación de los datos de nuestra investigación. El clima laboral es la percepción que tiene los colaboradores respecto del conjunto de características, condiciones y propiedades del entorno laboral que son interpretadas y analizadas por los empleados de una organización, considerando su comportamiento y su relación con la organización, con el nivel de motivación y rendimiento productivo laboral y las relaciones interpersonales. Hoy en día lo que diferencia a una organización de los demás es su clima laboral así es por ello que cada empresa debe realizar un análisis al clima laboral de su organización.	Universidad Nacional Tecnológica del Sur	Perú	2015	El estudio es empírico de tipo cualitativo, método aplicativo de corte transversal.	Se realizó una variable: Clima Laboral	El instrumento que se utilizó fueron cuestionarios aplicados a todo el personal de la empresa.	Porque analiza la misma variable de investigación, el estudio es empírico en una empresa para ser en los últimos 10 años
Google académico	Google	Pérez, M. & Espinoza, W. (2016). La rotación de personal y su relación con el clima laboral del hipermercado Plaza Vea, sede Real Plaza - Trujillo, periodo 2014 (Tesis de grado) Universidad Privada del Norte, Perú.	Marlene Pérez Perdomo, Wilian Leiza Espinoza Mabequez	La rotación de personal y su relación con el clima laboral del hipermercado Plaza Vea, sede Real Plaza - Trujillo, periodo 2014	Rotación de personal, clima laboral	El presente estudio de investigación descriptiva y correlacional tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la rotación de personal y el clima laboral del hipermercado Plaza Vea sede Real Plaza - Trujillo, año 2016. Se trabajó con una muestra de 105 empleados de diferentes secciones. El instrumento utilizado fue la encuesta. Este instrumento fue validado por el especialista en metodología, al propósito fue mejorar y analizar la información sobre el nivel de rotación de personal y el clima laboral de los empleados. Los resultados que se obtuvieron, fueron analizados a través de tablas de distribución de frecuencias unidimensionales y bimensionales para determinar la influencia del nivel de rotación de personal y el clima laboral de los empleados, se utilizó la prueba no paramétrica Chi-cuadrado de independencia de crosstabs, además que el nivel de rotación de personal influye en el clima laboral del hipermercado Plaza Vea, sede Real Plaza Trujillo, año 2016. ABSTRACT The present descriptive correlational research study had as general objective to determine if there is a relation between the turnover of personnel and the work climate of the hypermarket Plaza Vea - Real Plaza - Trujillo, year 2016. We worked with a sample of 105 employees of different areas. The instrument used was the survey. This instrument was validated by the specialist in methodology, for the purpose was to collect, measure and analyze information on the level of staff turnover and the employees work climate. The results that were found were analyzed through one-dimensional and two-dimensional frequency distribution tables. To determine the influence of the level of staff turnover and the employees' work climate, the non-parametric Chi-independent criterion test was used, considering a level of significance of 0.05. It was concluded that the rotation of personnel is related to the hypermarket work climate. In addition that the level of personnel turnover influences the work climate of the hypermarket Plaza Vea, Real Plaza Trujillo, 2016.	Universidad Privada del Norte	PERÚ	2016				Por ser una tesis de dos variables
Google académico	Google	Navarrete, R. (2013). Clima laboral y satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Perú.	Rosa Elena Navarrete Correa	Clima laboral y satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014	Clima laboral, satisfacción laboral	La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2014. La población es de 300 administrativos, la muestra 107 fue probabilística, en los cuales se han empleado las variables: Clima laboral y Satisfacción laboral. El método empleado en la investigación fue el no probabilístico. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos Cuestionario de Clima laboral, el cual estuvo constituido por 30 preguntas en base de Likert (Total acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Total desacuerdo) y Cuestionario en la Satisfacción laboral, el cual estuvo constituido por 27 preguntas, en base de Likert (Total acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Total desacuerdo), que brindaron información acerca del clima laboral y la Satisfacción laboral, a través de la realización de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentaron gráficamente y tabuladamente. La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que el clima laboral se relaciona directamente y significativamente con la Satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014, siendo que el coeficiente de correlación r de Spearman del 2003, representa una moderada correlación entre las variables.	Universidad César Vallejo	Perú	2013				Por ser una tesis de dos variables

Google académico	Google	Cárdeno, A. D. Tejeda, M. (2015). Análisis del clima laboral de los servidores públicos en el sector central de la Gobernación del Páramo (tesis de pregrado). Universidad nacional abietay a distancia Escuela de ciencias administrativas, contables, económicas y de negocios – ECAZEN, Colombia	Alejandra Cárdeno Gómez, María Concha Legido Galero	Análisis del clima laboral de los servidores públicos en el sector central de la Gobernación del Páramo	Servidor público, clima laboral (escala de percepción), motivación, personal.	La investigación inicia como parte de la especialización en Gestión Pública de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, siendo el proyecto pagado el método para optar como especialista de dicha universidad. Se toma como referencia el nivel central de la Gobernación del Páramo que durante los últimos años ha tenido una vinculación de funcionarios y provocado por la reestructuración que se hizo en la entidad. Se establece una línea de investigación, en donde los estudiantes buscan determinar cuál ha sido el impacto de la reestructuración en clima laboral en la Gobernación del Páramo estableciendo objetivos concretos para obtener respuestas que contribuyan a mejorar la situación laboral de los servidores públicos de la entidad. Una vez analizados los resultados obtenidos se presenta un Plan de Mejoramiento o una herramienta administrativa, que busca integrar y detallada, materializar los procedimientos, las acciones, los ajustes y las metas que los guían.	Universidad nacional abietay a distancia Escuela de ciencias administrativas, contables, económicas y de negocios – ECAZEN	Colombia	2015								Por ser una tesis internacional		
Google académico	Google	López, J. (2015). Empeñamiento y satisfacción laboral (Tesis de pregrado) Universidad de la Loma, Guatemala	Leslie Yessica López de León	Empeñamiento y satisfacción laboral		El empenamiento es un sentimiento muy útil en la actualidad genera un sentimiento de bienestar en las personas y el poder implementarlo en una institución pública de gran utilidad, ya que en la mayoría de las opiniones de los subordinados no es tomado en cuenta lo que les ocasiona una sensación de incapacidad incluso el trabajador puede llegar a pensar que no es competente, y la empresa puede perder el aporte tan valioso que ellos puedan brindar. El siguiente estudio se realizó a cabo en la municipalidad de Río Bravo, Suchitepéquez, con los colaboradores del área administrativa. El objetivo general de la investigación es determinar la influencia del empenamiento en la satisfacción laboral. El instrumento que se utilizó para hacer la relación entre las variables fue una escala de Likert, con posturas de verificación afirmativas, des de ellas hacen referencia a empenamiento, los siguientes des se refieren a la satisfacción laboral y cómo van a determinar la influencia de una variable en la otra. El estudio es tipo descriptivo por lo que se estableció una estadística general de la información que se recabó, se utilizó el método de significación y fiabilidad de proporciones, para el fin de evidenciar la asociación entre las variables de estudio. En base a los resultados obtenidos se pudo concluir que el empenamiento influye en la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la municipalidad de Río Bravo, Suchitepéquez. También se comprobó que en los empleados múltiples sí existe el empenamiento y la satisfacción laboral. Por lo que se recomendará hacer esta herramienta.	Universidad de la Loma	Guatemala	2015										Por ser una tesis de dos variables e internacional
Google académico	Google	Alvarillo, A. (2015). El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albujar de Piura (Tesis de Maestría). Universidad de Piura, Perú.	Alexis Alvarillo Otruela	El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albujar de Piura		La tesis tiene como objetivo principal describir y analizar desde la perspectiva educativa el clima laboral que se vive en la institución educativa estatal Enrique López Albujar de Piura. El estudio se desarrolló en base a cómo perciben el profesorado de dicha institución, las dimensiones más relevantes del clima laboral como comunicación, satisfacción laboral y la participación, descriptas en relación a otros factores como el empenamiento y el trabajo en equipo que se vive en la institución. El estudio se desarrolló tomando el paradigma cuantitativo con el método de encuesta, de corte transversal descriptivo con un enfoque de tipo cuantitativo. Los resultados responden a la necesidad de aportar a mejorar el sistema de gestión del factor humano en una institución pública, para la mejora de los logros educativos.	Universidad de Piura	Perú	2015									Por ser una tesis de dos variables	
Google académico	Google	Williams, L. (2013). Estudio diagnóstico del clima laboral en una dependencia pública (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma Nuevo León, México.	Luz Villalón Williams Rodríguez	Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública		El objetivo del presente estudio es el conocer la tendencia general de la percepción del talento humano sobre el clima laboral dentro de la dependencia municipal, para lograr este objetivo se aplicó a 20 empleados un cuestionario de clima laboral, mismo que se dividió en 5 dimensiones enfocadas en procesos de comportamiento u organización, los cuales son: liderazgo, comunicación, motivación, espacio físico y trabajo en equipo, cabe destacar que dichos procesos fueron elegidos en base a las necesidades de la organización. Con este estudio se pretende detectar fortalezas y áreas de oportunidad, a fin de ser tomadas en cuenta para realizar procesos de mejora dentro de la dependencia. Se concluyó que el clima laboral se encuentra en un 49% dentro de un sistema categorizado, siendo su dimensión mejor evaluada el trabajo en equipo con un 74% y siendo la de menor puntuación la de motivación con un 17% (pocas otras se detallan en el apartado de resultados). Se utilizó un diseño metodológico de tipo transversal descriptivo y cuenta con el sustento de la psicología del comportamiento u organización de Robbins (1999), como marco de referencia.	Universidad Autónoma Nuevo León	México	2013										Por ser una tesis internacional

Elaboración propia