



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“CLIMA LABORAL Y SU EFECTO EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en **Administración**

Autores:

Sara Zárate Yance

Asesor:

Dr. Lucio Wilfredo Olórtiga Cóndor

Trujillo - Perú

2019



## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Asesor Dr. Lucio Wilfredo Olórtiga Córdor, docente de la Universidad Privada del Norte, facultad de Negocios, carrera profesional de Administración, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación, desarrollo, revisión de fondo y forma (cumplimiento del estilo APA y ortografía) y verificación en programa de antiplagio del Trabajo de Investigación del o los estudiantes(s)/egresado (s):

Sara Zarate Yance.

Por cuanto, **CONSIDERA** que el Trabajo de Investigación titulado “**CLIMA LABORAL Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES**”, para optar al grado de bachiller por la Universidad Priva del Norte, reúne las condiciones adecuadas en forma y fondo, por lo cual, **AUTORIZA** su presentación.

Trujillo, 26 de febrero del 2019

DR. Lucio Wilfredo Olórtiga Córdor  
Asesor



### ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Sr(a) Ing. Luigi Vatslav Cabos Villa, Coordinador de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, ha procedido a realizar la evaluación del Trabajo de Investigación del (o los) estudiante (s)/egresado (s):

- Sara Zarate Yance

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Investigación titulado "CLIMA LABORAL Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES"

Luego de la revisión, en forma y contenido, del Trabajo de Investigación expresa el siguiente resultado:

Aprobado

Calificativo:

( ) Excelente: De 20 a 18.

( ) Sobresaliente: De 17 a 15.

(X) Bueno: De 14 a 13.

Desaprobado

Ing. Luigi Cabos Villa  
COORDINADOR ACADÉMICO AREA NEGOCIOS I/II  
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Trujillo, 26 de febrero del 2019

Ing. Luigi Vatslav Cabos Villa.  
Coordinador de Carrera

## DEDICATORIA

A Dios,

Por guiar mis pasos día a día y darme la oportunidad de realizar mis metas, a mis hijos por ser el apoyo fundamental en mi vida, para que vean en mí un ejemplo a seguir y a una persona en especial por haberme ayudado en este trabajo.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi fortaleza y sabiduría. A mis hijos porque me brindan su amor, comprensión y fuerza para ser mejor. Y a una persona muy especial que siempre me ha brindado su apoyo incondicional.

Agradecer al docente Dr. Lucio Wilfredo Olórtiga Córdor, por su apoyo ofrecido en este trabajo, por su tiempo compartido en nuestra formación académica.

## INDICE GENERAL

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	2
ACTA DE EVALUACION DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....	3
DEDICATORIA .....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
ÍNDICE DE TABLAS .....	7
ÍNDICE DE FIGURAS .....	8
RESUMEN .....	9
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	12
CAPITULO III: RESULTADOS .....	14
CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	16
CONCLUSIONES .....	16
REFERENCIAS .....	18

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Relación de las Empresas de naturaleza pública o privada referenciadas en los diferentes artículos publicados por año. ....	15
--	----

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Diagrama de flujo de la revisión sistemática en función a la búsqueda de artículos científicos.....	14
---	----

## RESUMEN

Para el presente trabajo se hizo el desarrollo del estudio de una revisión sistemática de artículos científicos de los últimos 10 años, en los temas de Clima Laboral y su efecto en el desempeño laboral de los trabajadores, dos componentes esenciales, publicados en revistas ubicadas en la base de datos Scielo, Sciece Direct, Emerald y Redalyc.

La investigación se hizo analizando 10 publicaciones realizadas entre los años 2008 al 2018, tomando en cuenta conceptos de diferentes autores, trabajos de investigación, artículos y así poder comprender que tanto afecta el clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores.

El análisis dio como resultado de las publicaciones, que las empresas se ve afectadas cuando hay un mal clima laboral, reduciendo el desempeño laboral del trabajador y afectando la productividad de la organización.

Se debe evaluar constantemente el clima laboral en la empresa, para lograr verificar en qué situación se encuentra los trabajadores y si sienten un ambiente agradable de trabajo, así como recibir un buen trato por parte de sus jefes superiores, además si reciben capacitaciones y dejan que puedan desarrollar sus capacidades y la satisfacción de sus necesidades,

El clima laboral como el desempeño laboral de los trabajadores tienen una estrecha relación, por lo cual se debe evaluar el clima laboral de la organización para conocer el ambiente de los trabajadores ya que se ve reflejado en el desempeño de los trabajadores en la empresa, afectando la productividad y rendimiento que son factores que determinan el éxito de la empresa.

**PALABRAS CLAVES:** Clima laboral y desempeño laboral.

## CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

El clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores cumplen una función muy importante en las empresas, ya sea en forma positiva o negativa, esto causara un impacto en los resultados de las organizaciones. Es por eso que las empresas toman sus medidas de precaución, realizando cada cierto periodo encuestas de clima laboral a los trabajadores, o cuando detectan un bajo desempeño de los trabajadores que afecta la productividad de las empresas.

Las encuestas ayudan mucho a detectar el motivo del clima Laboral negativo, con los resultados se podrá tomar decisiones y cambiar el clima laboral para el trabajador, donde se sienta seguro y confiable en desempeñarse satisfactoriamente con su labor, por lo cual se plantea la interrogante: ¿Cuál es el efecto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores? Este interrogante nos conduce a conocer el nivel del clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en las organizaciones. El área de RRHH, aplica encuestas anualmente, según los resultados toma las medidas y soluciones necesarias para cumplir sus metas propuestas.

Por tal motivo, se hace la revisión de diferentes conceptos de los distintos autores, según Rodríguez (2010) tuvo como objetivo general establecer la influencia que ejerce el clima organizacional en el rendimiento y desempeño individual en los empleados de Corporación Phara. El estudio se realizó con 38 empleados, que corresponden al 100% de la población. Se utilizó como instrumento la Escala de Likert mide la percepción del clima.

Según en la investigación de Balcarcel (2011) Concluyó que sí se tiene un buen clima organizacional, es importante que la empresa siempre realice estudios y análisis periódicos del mismo, para poder detectar algún posible cambio de este, ya que dentro de la dinámica humana siempre existen cambios en las percepciones de las diferentes personas y de su entorno tanto interno de la empresa como el externo. A si mismo García (2011) Su investigación concluyó que a través de la investigación; se comprobó que, para motivar a los empleados, se basa en los siguientes elementos: celebrando cumpleaños, ocasiones especiales y con ascensos en puestos, esto estimula a un buen desempeño laboral.

Según Solórzano (2011) se propuso determinar las causas que generan insatisfacción laboral en una empresa dedicada a la distribución de productos farmacéuticos en Guatemala. El resultado del estudio reveló que la empresa tiene un agradable clima laboral y que al revisar con detenimiento los resultados se encontró, que hay una leve insatisfacción en torno a los salarios y a las motivaciones no monetarias por parte del personal. Miguel (2011) realizó un estudio buscando las causas de climas laborales deficitarios en los trabajadores de un establecimiento educativo de nivel superior en Huehuetenango comparándolas con los resultados de un estudio de inteligencia emocional en el mismo grupo. El estudio demostró que la inteligencia emocional se encuentra baja en el grupo, pero el clima laboral puntuó alto con lo que se demostró que la incidencia de inteligencia emocional no correlaciona con el clima laboral.

Según Gómez Giráldez, Fredy William (2013) El personal de la Municipalidad Provincial de Huancavelica considera que no hay retribución por parte de los directivos a sus actividades laborales, diferencias en la remuneración económica que perciben, no existe distribución equitativa de oportunidades, promociones carecen de objetividad, se llegó a la conclusión, de que el personal es el centro de la institución, no se siente motivado al realizar su trabajo por tanto los resultados no van hacer óptimos por haber llegado en la rutina diaria de sus actividades.

Para Morgan Asch (2015) Al hablar de resiliencia humana se arma que es la capacidad de un individuo o de un sistema social de vivir bien y desarrollarse positivamente, a pesar de las difíciles condiciones de vida y, más aún, de salir fortalecidos y ser transformados por ellas. Sin embargo, últimamente ha emergido este término en el contexto organizacional. En este sentido, varias definiciones han surgido teniendo a la resiliencia como la capacidad organizacional para anticipar los eventos clave relacionados con tendencias emergentes, adaptarse constantemente al cambio y recuperarse de manera rápida después de desastres y crisis.

Para Ramón Syr Salas Perea (2012) El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población, el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud.

Según Niria Quintero, Nelly Africano, Elsis Faría (2008) Después de haber realizado, analizado y procesado la investigación sobre la evaluación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados, se ha podido visualizar que el clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en una organización; comportamiento éste que ocasiona la productividad de la institución a través de un desempeño laboral eficiente y eficaz.

Para Tituaña, Lucia Lizbeth (2015) La conclusión dice que el Clima Organizacional influye directamente en la Satisfacción Laboral y ésta se refleja en el rendimiento del trabajador y por ende en la productividad de la empresa. Con la recomendación de fomentar la comunicación bilateral y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, así como adecuar las condiciones de trabajo en las que desarrollan sus actividades. Chiavenato (2011): El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades.

Salinas (2008): señala que “nuestra sociedad progresa económicamente y tecnológicamente, se vuelve más crítica, por ello la necesidad del desempeño eficiente de las labores asignadas, no solamente para lograr mayor eficiencia en las organizaciones, sino también para lograr mayor auto-satisfacción de los empleados”.

Según las investigaciones mencionadas anteriormente concluyen que el clima laboral tiene una relación directa con el desempeño de los trabajadores o colaboradores de una empresa o institución lo cual influyen con el trabajo en equipo, la motivación y el rendimiento laboral.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Para la presente investigación se utilizó el tipo de estudio de revisiones sistemáticas de la literatura científica. La investigación de revisión sistemática de la literatura de publicaciones científicas para estudiar las definiciones de Clima Laboral y su efecto en el desempeño en los trabajadores en Servosa Gas, el objetivo de la revisión sistemática es para revisar, detectar, consultar, obtener bibliografías de varios investigadores desde el año 2008 en adelante.

Para este trabajo se empleará mediciones a través de la observación, entrevistas, encuestas a los trabajadores en forma anónima y así conocer el déficit en que se encuentra el clima laboral de la empresa y poder recabar información en menor tiempo, recopilando los resultados y analizarlos. Las dimensiones que considerarse es el rendimiento del trabajador.

Con esta metodología queremos dar respuesta a la pregunta ¿Cómo afecta el clima laboral en el desempeño de los trabajadores? por tal motivo se realizó una evaluación documental acorde con la pregunta de investigación, seleccionando las publicaciones que den respuesta a la interrogante planteada.

### Proceso de selección de información

En la metodología de búsqueda y recopilación de datos, se obtuvo los conocimientos de las técnicas y el tipo de diseño metodológico de calidad para la clasificación, selección, inclusión y exclusión de los artículos científicos para la presente revisión sistemática. Cualquier inconveniente en los procesos de análisis de la información se dio soluciones óptimas, demostrando interés en realizar una revisión sistemática de calidad y relevancia.

### Fuentes:

Una búsqueda exhaustiva y avanzada, la base de datos de investigación científica especializada a *Sciencedirect*, *EBSCO* y *Directory of Open Access Journals (DOAJ)*; como base de datos de artículos indexados a texto completo a *Redalyc*; como base de datos multidisciplinario se eligió a *Scielo*, y como buscador genérico se empleó a Google académico y Centro de Información de Recursos Educativos (*ERIC*).

### Proceso de búsqueda

Los procesos de búsqueda utilizado para la presente revisión sistemática parten de la pregunta de investigación, se usará los siguientes términos “Clima Laboral”, “Desempeño”.

En el proceso de búsqueda se hallaron los artículos que se detallan:

#### ➤ Google Académico



**Título:** Clima laboral y su efecto en el desempeño – 91,300

Búsqueda avanzada: Clima laboral y su efecto en el desempeño “empresas”- 108,000

**Fecha de Publicación:** 2014 al 2018

Idioma: español – 87

➤ **Redalyc:**

**Título:** Clima laboral, se encontraron aproximadamente 11756 artículos.

Título: Desempeño laboral, se encontraron aproximadamente 9586 artículos.

**Fecha de publicación:** 2008-2018

**Idioma:** español

➤ **Scielo:**

**Título:** Clima laboral, se encontraron aproximadamente 110 artículos.

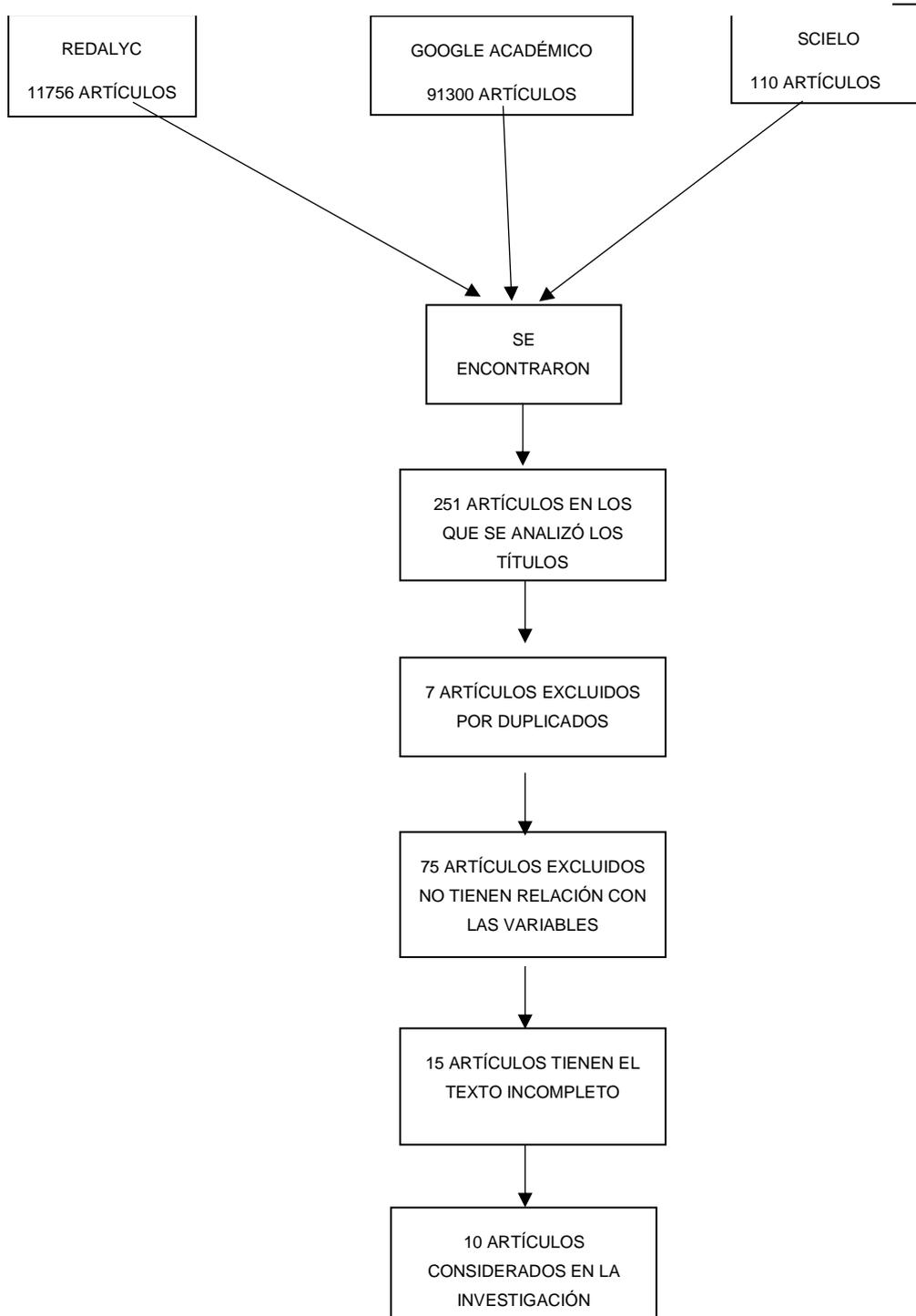
Título: Desempeño laboral, se encontraron aproximadamente 98 artículos.

**Fecha de publicación:** 2008-2018

**Idioma:** español

### CAPITULO III: RESULTADOS

**Figura 1** Diagrama de flujo de la revisión sistemática en función a la búsqueda de artículos científicos.



En la figura N°1 en el diagrama de flujo, se observa la búsqueda realizada de los artículos científicos, donde muestra un total de 103,166 artículos originales, en el periodo del 2008 al 2018 el cual se encuentra distribuido de la siguiente manera: 11756 artículos de Redalyc, 91300 artículos de google académico, 110 artículos de Scielo, Luego 7 artículos fueron excluidos por duplicado, 15 artículos tienen el texto incompleto. El tema de clima laboral es muy observado en las empresas en general.

**Tabla 1** Relación de las Empresas de naturaleza pública o privada referenciadas en los diferentes artículos publicados por año.

<b>Empresas</b>	<b>Naturaleza de la Empresa</b>	<b>País de la Empresa</b>	<b>Revista de publicación del artículo</b>	<b>Año</b>
Sistema Nacional de Salud	Pública	Cuba	Revista Electrónica Desempeño Laboral	2012
Organización Estatal	Pública	Chile	Artículo Salud & Sociedad	2011
Ecuatran S.A	Privada	Ecuador	Repositorio Pucesa - Clima Laboral	2012
Empresa de transporte Subterráneo	Pública	España	Repositorio Institucional de Carabobo – Clima Organizacional	2016
Empresa Petrolera	Privada	Ecuador	Repositorio universidad Israel- Clima Laboral	2012
Empresa Grupo M	Privada	Ecuador	Repositorio Universidad Central Ecuador- Clima Organizacional	2015
Empresa de Vigilantes Asociados	Privada	Colombia	Revista Negotium –Ciencias Gerenciales – Clima Laboral	2008
Ao Consulting S.A	Privada	Argentina	Articulo Gestión del Desempeño	2017
Empresas	Privada	Colombia	Gentropolis – Desempeño Laboral	2011

**Fuente:** Elaboración propia

Se realizó el análisis de unos artículos científicos, los cuales según el país de procedencia 3 son de Ecuador, 2 de Colombia y 1 de Argentina, Chile, Cuba y España, durante los años 2008,2011, 2012, 2015, 2016 y 2017, con los temas clima laboral y desempeño laboral de diferentes empresas públicas y privadas relacionado con artículos sobre el tema de investigación.

## CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Se realizó el análisis del efecto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores, durante el periodo 2008 al 2018. El clima Laboral considera que es el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano que influye directamente en el desempeño de los trabajadores, y por lo tanto en la productividad empresarial, tal como dice *Chiavenato (2011)*: El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades. Las empresas toman sus medidas de precaución, realizando cada cierto periodo encuestas de clima laboral a los trabajadores, o cuando detectan un bajo desempeño de los trabajadores, así como lo menciona *Balcarcel (2011)* Concluyó que sí se tiene un buen clima organizacional, es importante que la empresa siempre realice estudios y análisis periódicos del mismo, para poder detectar algún posible cambio de este, ya que dentro de la dinámica humana siempre existen cambios en las percepciones de las diferentes personas y de su entorno tanto interno de la empresa como el externo. El desempeño laboral se manifiesta con las competencias laborales alcanzadas en las que se integran un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan en las empresas, así como lo manifiesta *Salinas (2008)*: señala que “nuestra sociedad progresa económicamente y tecnológicamente, se vuelve más crítica, por ello la necesidad del desempeño eficiente de las labores asignadas, no solamente para lograr mayor eficiencia en las organizaciones, sino también para lograr mayor auto-satisfacción de los empleados”.

## CONCLUSIONES

Se concluye respecto al Desempeño Laboral, que se podrían utilizar al evaluar indicadores de desempeño en empresas públicas son por ejemplo las que mencionan *Kangis & Williams (2000)*, como los índices de productividad, ganancias de la empresa, rendimiento en base al capital empleado, u otros indicadores objetivos de eficiencia y eficacia que generalmente son utilizados por las organizaciones.

Se debe considerar por ejemplo, que *Fredericksen* en sus estudios realizados en 1966, concluye que la predictibilidad del desempeño es más alta en un clima innovador que en uno altamente estructurado o burocrático y orientado a las normas (*Chiang, 2004*).

El clima organizacional o laboral es clave para el éxito de una empresa porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores. Por ello, las empresas e instituciones

requieren contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional. Pelekais, C., Nava A. & Tirado L., (2006)

El clima como los son la estructura, el liderazgo, la toma de decisiones, entre otros, que al ser evaluados se mide la forma como es percibida la organización por los empleados que la conforman, permitiendo a su vez determinar el comportamiento de éstos en función de su motivación, satisfacción, rendimiento, desempeño y por supuesto de la productividad de la organización. Litwin y Stringer (en Goncalves 2011) proponen el siguiente modelo de clima organizacional.

Goncalves (2000). Desde esa perspectiva el Clima Organizacional es un filtro por el cual pasan factores como (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, evaluando el clima organizacional se mide la forma como es percibida la organización. Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, satisfacción, rendimiento, desempeño, adaptación, productividad, accidentabilidad, ausentismo etc., pueden ser consecuencias negativas o positivas de acuerdo de la manera como ha sido percibido el clima por el individuo.

Brunet (2011) Las estrategias de acción del desarrollo organizacional se basan en la intervención del nivel de desempeño de los empleados. El desempeño del cambio del clima será mayor en la medida en que se impliquen conjuntamente todos los componentes. De nada sirve tratar de modificar la percepción del clima en los empleados sino se toca la estructura física o el proceso organizacional que los rodea. Los miembros de la organización tanto empleados como directivos, deben modificar su forma de ver y de actuar.

Finalmente se concluye que las empresas, realizan una evaluación para ver el Clima Laboral y su efecto en el Desempeño de los trabajadores y observar la manera como realizan sus actividades en el entorno laboral, para generar un buen clima laboral donde se verá reflejado en el desempeño laboral en un ambiente agradable.

## REFERENCIAS

- Álvarez E. & Ortiz. (2002). *Asesorías para el Diagnóstico e Intervención del Clima Organizacional*.
- Ayllon, (2011), *El clima organizacional en una Institución Pública de la UGEL 01- San Juan de Miraflores. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú*
- Calderón, D. (2011) *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. de la ciudad de Ambato. Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Ingeniera de Empresas. Universidad Técnica de Ambato, Facultad de ciencias administrativas. Ambato-Ecuador*
- Chiang, V., Ojeda, H. J. (2013). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*. Contaduría y Administración.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. España: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill
- Dessler, G (2009). *Administración de personal*. México: Prentice Hall.
- Durán, P. (2003). *La Importancia del Clima Organizacional en el Éxito de las Empresas*. Chile
- Marbán Sánchez, J. (2002). *Estrés y rendimiento Laboral*. Copamex N°166.
- Martínez, R. (2002). *El Éxito es de Quienes Pueden Cambiar el Clima*. HayGroup. Austria
- Noboa, A. (2011). *Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud*. Macao. Uruguay: Universidad de la República de Uruguay.
- Rensis Likert, (1965) *Teoría sobre Clima Laboral*
- Saborit & Ravelo. (noviembre 2012). "Modelo teórico de clima organizacional". *Cuba. Revista Contribuciones a la Economía*, pp 2-5
- Velásquez, R. (2003). *Clima Organizacional a Nivel Universitario*. Editorial Prentice Hall. México.

### Links:

<http://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/1615>

<http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/779>

<http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/3958>

<http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/310>

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/11396>

<http://www.fce.unal.edu.co/publicaciones/images/doc/documentos-administracion-29.pdf>

<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/425>

26/02/2019



RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE REVISIÓN SISTEMÁTICA

Título de la investigación: "CLIMA LABORAL Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES"							
Nombres y apellidos del evaluador : Dr. Lucio Wilfredo Olórtiga Córdor							
Sede: MOLINO		Carrera: ADMINISTRACION		Facultad: NEGOCIOS			
<b>CONDICIONES OBLIGATORIAS</b>							
Coherencia		Los resultados, discusión y conclusiones responde a la pregunta y objetivo de la investigación			<input checked="" type="checkbox"/>	No	
Consistencia		Cada una de las secciones del trabajo de investigación están debidamente sustentadas			<input checked="" type="checkbox"/>	No	
Informe de similitud		Tiene 0% de similitud después de eliminar falsos positivos			<input checked="" type="checkbox"/>	No	
<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>							
Sección		Item	Reportado en la página #	Puntaje			
				Bien desarrollado	Parcialmente	No lo presenta	Puntaje obtenido
Título	Título	Identifica el reporte como una revisión sistemática.		0.5	0.25	0	0.50
Resumen	Resumen	Proporciona en 200 palabras: antecedentes; objetivos; fuentes de datos; criterios de elegibilidad, objeto de estudio; métodos de evaluación y síntesis del estudio; resultados; limitaciones; conclusiones.		1	0.5	0	1.0
Introducción	Justificación	Describe la justificación de la revisión en el contexto de lo que ya se conoce.		1	0.5	0	1.0
Introducción	Objetivos	Proporciona una declaración explícita de las preguntas que se están tratando con referencia al objeto de estudio.		2	1	0	1.0
Metodología	Criterios de elegibilidad	Especifica las características de los estudios considerados (por ejemplo, los estudios que miden la empleabilidad de los universitarios) y las características del informe (por ejemplo, los años considerados, el idioma y el estado de publicación).		1	0.5	0	1.0
Metodología	Recursos de información	Describe las bibliotecas virtuales consultadas para el estudio, por ejemplo: Ebsco, Redalyc, Google Académico, etc.		0.5	0.25	0	0.50



26/02/2019

Metodología	Búsqueda	Presenta la estrategia de búsqueda utilizada, por ejemplo palabras claves, limitadores utilizados (por ejemplo, periodo, tipos de documentos, idioma, etc.) de tal forma que pueda replicarse el estudio.	0.5	0.25	0	0.50
Metodología	Selección de estudios	Indica los criterios por los que descartó o incluyó estudios (por ejemplo, del total del resultado de la búsqueda se descartaron 5 porque no tenían instrumentos de medición de empleabilidad).	1	0.5	0	1.0
Metodología	Proceso de recopilación de datos	Describe el método de extracción de datos de los estudios (por ejemplo, en tablas que describen los estudios con campos como: año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.) y cualquier proceso para obtener y confirmar los datos de los estudios.	0.5	0.25	0	0.50
Resultados	Selección del estudio	Proporciona el número de estudios examinados, evaluados por elegibilidad e incluidos en la revisión, con razones para las exclusiones en cada etapa, idealmente con un diagrama de flujo.	2	1	0	1.0
Resultados	Características de los estudios	Para cada estudio, presenta las características para las que se extrajeron los datos (por ejemplo, año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.).	2	1	0	1.0
Resultados	Análisis global de los estudios	Presenta las características de los estudios de manera globalizada (por ejemplo, porcentaje de estudios por año de publicación, por tipos, por temas abordados, etc.).	2	1	0	1.0
Discusión	Resumen de los resultados	Resume los principales hallazgos, incluyendo la fuerza de la evidencia para cada resultado principal; considera su relevancia para el objeto de estudio.	3	1.5	0	2.0
Discusión	Limitaciones	Discute las limitaciones en el estudio y el nivel de resultado (p. Ej., Riesgo de sesgo) ya nivel de revisión (por ejemplo, recuperación incompleta de la investigación identificada, sesgo de notificación).	1	0.5	0	1.0
Discusión	Conclusiones	Proporcionar una interpretación general de los resultados, responde la pregunta de la investigación, y las implicaciones para la investigación futura.	2	1	0	1.0
Puntaje total						14.0

*Luis Clavijo*

Ing. Luis Cabos Villa  
COORDINADOR ACADÉMICO Y TECNOLÓGICO III  
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Adaptado de: Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. PLoS Med 6(7): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097