

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

El Clima Organizacional y su relación en el Desempeño Laboral en el Sector Privado: Una Revisión Sistemática.

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Muriel Stephanie Fernández Mori

Asesor:

Dr. Higinio Guillermo Wong Aitken
Trujillo - Perú

2019



DEDICATORIA

A mis padres ALINA y LUIS, quienes han sido mi inspiración y motivación para seguir adelante en la vida. A mis hermanos HENRY y FAVIO quienes me han brindado su apoyo moral de mis aciertos y errores en la vida; y quienes son el complemento de mi existir.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada del Norte por contribuir en mi formación como profesional y ser humano.

Tabla de contenido

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN;Error! Marcador no definido.

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN;Error! Marcador no definido.

DEDICATORIA2

AGRADECIMIENTO3

ÍNDICE DE TABLAS5

ÍNDICE DE FIGURAS6

RESUMEN7

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN8

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA10

CAPÍTULO III: RESULTADOS14

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES25

REFERENCIAS26

ANEXOS;Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Tabla de proceso de clasificación de documentos	11,12,13
Tabla 2: Tabla de datos de las investigaciones encontradas	15,16,17
Tabla 3: Cuadro de las investigaciones seleccionadas de los últimos 10 años (2008 – 2018)...	19,20
Tabla 4: Conceptos de las variables en estudio.....	22
Tabla 5: Dimensiones de Clima Organizacional	22
Tabla 6: Dimensiones de Desempeño Laboral	23
Tabla 7: Modelos de Clima Organizacional.....	23,24

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Proceso de recolección de información y datos.....	17
Figura 2: Procedimiento de Colección de información y datos	18
Figura 3 : Cuadro estadísticos de información seleccionada	21
Figura 4: Cuadro estadísticos de información seleccionada por años.....	21

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es de gran relevancia ya que existe mucha preocupación en el sector privado, y empresas en general, sobre el comportamiento de los trabajadores, la productividad, el clima organizacional, y el desempeño laboral para una adecuada gestión empresarial.

El objetivo de la investigación es evaluar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del sector privado. Con la finalidad de plantear alternativas, herramientas para alcanzar un óptimo ambiente laboral y una correcta gestión empresarial.

Como fuente de información se han empleado: Redalyc, Scielo, Google Académico, biblioteca de la Universidad Privada del Norte, biblioteca de la Universidad Privada Antenor Orrego, biblioteca de la Universidad César Vallejo entre otros. Asimismo se han establecido como criterios para la selección de documentos: Tesis, artículos científicos y monografías con un criterio de periodo: entre los años 2008 – 2018 (10 últimos años), idioma: Español. Para la evaluación de estudio y método de síntesis, se realizó el proceso de: Recolección, análisis y compilación sucinta.

Como resultados se seleccionaron once (11) tesis y artículos científicos, asimismo los modelos de Clima Organizacional para el desarrollo de la investigación. Como limitaciones se pueden considerar: El reducido tiempo, el presupuesto y los lugares de acceso de las fuentes de información.

Las conclusiones sobre la revisión de las fuentes de información y documentos de la investigación nos dan a conocer un adecuado contexto y metodología para evaluar y establecer herramientas y procedimientos para un adecuado clima organizacional y desempeño laboral del sector privado con el propósito de fortalecer en crecimiento y desarrollo empresarial.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, desempeño laboral, motivación, liderazgo, Estructura

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad estudiar el clima organizacional en el sector privado en nuestra sociedad.

La problemática de esta investigación es la preocupación de los líderes empresariales en el sector privado, al detectar falencias, debilidades y aspectos negativos del clima organizacional que tienen influencia en desempeño laboral.

En los últimos 10 años el ambiente de trabajo, las condiciones óptimas y el comportamiento del personal han influenciado en el desempeño laboral, la productividad, los estándares de calidad y en la gestión empresarial; concluyendo que el clima organizacional es de vital importancia para el desarrollo eficaz y eficiente en toda empresa privada.

Podemos entender por clima organizacional, a todas aquellas relaciones laborales y personales que interactúan en todo lugar o ambiente de trabajo. Los líderes empresariales, tienen la gran responsabilidad de crear, establecer y mantener un clima laboral saludable entre los subordinados y sus superiores, clientes o proveedores, así como entre los agentes internos y externos; buscando con ello obtener un clima organizacional productivo, eficiente y positivo que permitan alcanzar los objetivos de toda organización o empresa.

Un adecuado ambiente y clima organizacional, motiva y alienta el desempeño entre los compañeros de trabajo, comprometiéndolos e identificándolos en sus labores diarias; siendo más responsables con la gestión empresarial. Existen diversos métodos de comunicación, tipo de liderazgo, estilos de motivación, formas diversas de incentivos, entre otros aspectos que van a permitir construir un adecuado ambiente laboral e impulsar

un correcto clima organizacional; buscando de esta manera una óptima simbiosis o binomio: Gerente – Trabajador.

Las conductas individuales o conductas grupales, así como el ambiente físico, ambiente social y los valores éticos – morales van a influir positivamente o negativamente en el clima organizacional de toda empresa; consecuentemente ello redundará en el crecimiento y desarrollo empresarial.

El presente trabajo de investigación pretende establecer y verificar ¿Qué se conoce del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral en el sector privado en los últimos años?; cuyo objetivo es: Analizar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del sector privado en el periodo 2017 - 2018

Finalmente se podrán plantear alternativas y formas de acción para fortalecer un adecuado clima organizacional, proporcionando a las empresas del sector privado, procedimientos y herramientas útiles para alcanzar un óptimo desempeño de los trabajadores, un adecuado ambiente laboral y una correcta gestión empresarial.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación aplicará los siguientes tipos de estudio: La descripción y la revisión sistemática de la literatura científica, con un enfoque no experimental y correlacional; empleando el método científico y la estadística.

La Metodología de investigación científica constituye un conjunto de métodos, categorías, leyes y procedimientos que orientan los esfuerzos de la investigación hacia la resolución de los problemas científicos con eficiencia.

Mario Bunge (1969) escribe: “El método científico es la estrategia de la investigación para buscar leyes...”. Bunge (1975) distingue ocho (8) pasos denominado “serie ordenada de operaciones”, que resume el camino para guiar el pensamiento y acción del investigador. (1. Enunciar preguntas, 2. Formular hipótesis, 3. Derivar consecuencias, 4. Identificar técnicas, 5. Comprobar validez, 6. Probar las hipótesis, 7. Estimar la veracidad, 8. Determinar y formular nuevos problemas).

Kerlinger (1981) describe el método científico como “La manera sistemática en que se aplica el pensamiento al investigar, y es de índole reflexiva”.

La búsqueda con eficiencia y calidad, otorga a la investigación un sentido claro; la ciencia moderna y la tecnología exigen a los investigadores de hoy un trabajo rápido y eficaz. En ese sentido, utilizaremos las revisiones sistemáticas de la literatura científica, con base en la adaptación de la metodología PRISMA.

Según Prisma Statement: “...Una revisión sistemática es una revisión de una pregunta claramente formulada que utiliza métodos sistemáticos y explícitos para identificar, seleccionar y

La pregunta de investigación será: ¿De qué manera el clima organizacional tiene un impacto en el desempeño laboral en el sector privado?.

Los criterios de selección de documentos fueron los siguientes;

- Periodo : 2008 al 2018
- Idioma : Español
- Resultados : Clima organizacional
Desempeño laboral
- Status de publicación : Investigaciones concluidas
- Tipos de publicación : Redalyc, google académico, Scielo

Asimismo, se realizó una tarea de campo al visitar diversas bibliotecas públicas y privadas como fuente de información:

- Biblioteca de la Universidad Privada del Norte.
- Biblioteca de la Universidad Privada Antenor Orrego
- Biblioteca de la Universidad César Vallejo
- Biblioteca de la Universidad Nacional de Trujillo.

Tabla 1

Tabla de proceso de clasificación de documentos

Nº	Objeto de estudio	Método de estudio	Resultado	Referencia Bibliográfica
01	Variable “X” Clima Organizacional	Analítico, deductivo	Brunet concluyó que el clima organizacional es Un conjunto de características que describen	Luc Brunet (1997) El clima de trabajo en las organizaciones. Trillas.

una organización (productos, servicios, orientación económica), son relativamente estables en el tiempo, e influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización. (84) http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones_del_clima_organizacional.pdf

02	Variable “X” Clima Organizacional	Analítico, deductivo	Rousseau concluyó que el clima organizacional se desarrolla en un proceso que abarca: Resaltar las propiedades o características organizacionales, pasando por las representaciones cognitivas, hasta llegar a la idea de percepciones fundamentales.	Rousseau (1988) Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral p.32
03	Variable “Y” Desempeño laboral	Analítico, deductivo	Chiavenato concluyó que el desempeño laboral es una apreciación sistemática del desarrollo de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro.	Chiavenato (2000) Arias, GT.F. & E.V. Heredia. Administración de recursos humanos. Ed. Trillas. p. 172
04	Variable “Y” Desempeño laboral	Analítico, deductivo	Baggini concluyó que el desempeño laborales el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado.	Baggini Gan, F. (1996). Manual de Programas de Desarrollo de Recursos Humanos. Barcelona. Pág 16.
05	Dimensión (V.X) Estructura	Analítico, deductivo	Litwin y Stringer concluyeron que el clima organizacional depende de la dimensión estructura por la percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.	Litwin y Stringer Concepto Y Dimensiones Del Clima Organizacional http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones_del_clima_organizacional.pdf
06	Dimensión (V.X) Responsabilidad	Analítico, deductivo	Litwin y Stringer concluyeron que el clima organizacional depende de la dimensión Responsabilidad individual debido al sentimiento de autonomía al sentirse su propio jefe.	Litwin y Stringer Concepto Y Dimensiones Del Clima Organizacional http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones_del_clima_organizacional.pdf

07	<p>Dimensión (V.X)</p> <p>Apoyo</p>	<p>Analítico, deductivo</p>	<p>Litwin y Stringer concluyeron que el clima organizacional depende de la dimensión Apoyo por los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.</p>	<p>Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral en el sector privado</p> <p>Litwin y Stringer Concepto Y Dimensiones Del Clima Organizacional</p> <p>http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones_del_clima_organizacional.pdf</p>
08	<p>Dimensión (V.Y)</p> <p>Calidad de vida Laboral</p>	<p>Analítico, deductivo</p>	<p>Jenkins concluyó que la calidad de vida Laboral es la variedad de conceptos que se han utilizado como sinónimos o similares "mejora del trabajo"; "rediseño/reestructuración de los puestos ele trabajo".</p>	<p>Jenkins (1983) peiro prieto - calidad de vida laboral vol 2 cap 6 (165)</p>

Elaboración: La Autora

CAPÍTULO III. RESULTADOS

La presente investigación se inició con el estudio y análisis de veinte (20) tesis entre nacionales, internacionales, monografías, artículos científicos, divididos en: dieciséis (16) tesis, subdivididos en: seis (06) nacionales y diez (10) internacionales, dos (02) artículos científicos, una (01) monografía y un (01) blog.

Se procedió a la selección de las tesis, artículos científicos y blog que comprendían entre los últimos diez (10) años (2008 - 2018). Así mismo se cumplió con la metodología de una revisión sistemática con la ayuda: Redalyc, Scielo, Google Académico, llegando a obtener once (11) artículos científicos para estudio, explotación y análisis a fin de arribar para la presentación de resultados.

Posteriormente se procedió a identificar y clasificar según la fuente de investigación, instituciones de educación y organizaciones académicas, como son: Universidades, bibliotecas, repositorios, fuentes académicas virtuales, entre otros.

Podemos apreciar que en el ámbito geográfico que abarca nuestro tema y estudio de investigación, tiene un concepto internacional y nacional, y particularmente en la región norte del Perú como es la Región La Libertad; tal como se aprecia en las investigaciones de referencia encontradas, las mismas que contienen los modelos, teorías, metodología, y conceptos de nuestras variables de estudio: Clima organizacional y Desempeño Laboral.

Tabla 2

Tabla de datos de las investigaciones encontradas

N°	Autor	Título	Año	Fuente	Tipo	Variable	Selección
01	M. Fátima Rodrigues L. Lobo de Araujo	Clima organizacional no sector público e privado no norte de Portugal	2000	Google académico	Revista	Clima organizacional	No está dentro del periodo establecido
02	José Alves	Liderazgo Y Clima Organizacional	2000	Google académico	Artículo	Clima Organizacional	No está dentro del periodo establecido
03	Caligiore Corrales Irene, Díaz Sosa Juan Arturo	Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso	2003	Redalyc	Revista	Clima organizacional y desempeño	No está dentro del periodo establecido
04	Carlos Eduardo Méndez Álvarez	Clima organizacional en empresas colombianas	2005	Redalyc	Revista	Clima organizacional	No está dentro del periodo establecido
05	Niria Quintero, Nelly Africano, Elsis Faría	Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago	2008	Redalyc	Revista	Clima Organizacional Y Desempeño Laboral	Sí está dentro del periodo establecido
06	Álvaro Fabricio Ramírez Campos, Luis Roberto Domínguez	El Clima Organizacional Y El Compromiso Institucional En Las Iles De Puerto	2010	Redalyc	Revista	El Clima Organizacional	Sus variables no son próximas a las seleccionadas.
07	Diana Elizabeth Uría Calderón	El Clima Organizacional Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Andelas Cía. Ltda. De La Ciudad De Ambato	2011	Redalyc	Revista	El Clima Organizacional	Sí está dentro del periodo establecido

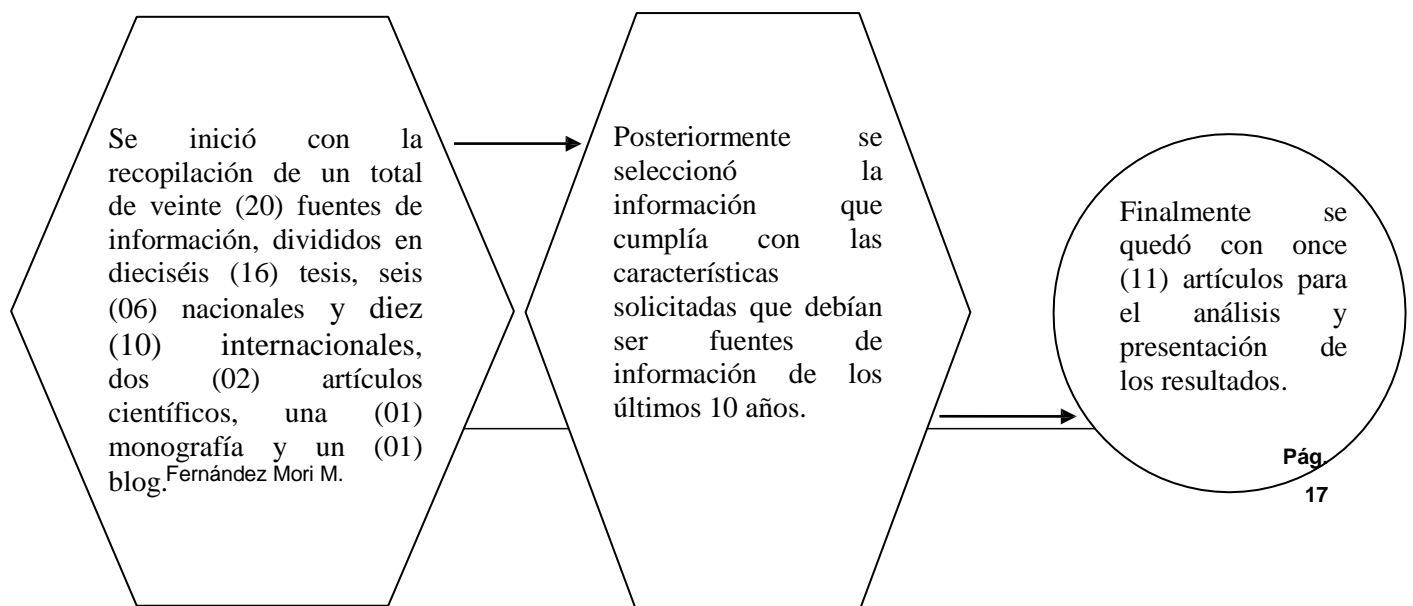
08	Andrés A. Rodríguez, María Paz Retamal, José Lizana, Felipe Cornejo	Clima Y Satisfacción Laboral Como Predictores Del Desempeño: En Una Organización Estatal Chilena	2011	Redalyc	Revista	Clima Y Satisfacción Laboral	Sus variables no son próximas a las seleccionadas
09	Diana Constanza Ramos Moreno	El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.	2013	Redalyc	Monografía	Clima Organizacional	Sí está dentro del periodo establecido
10	Torrecilla, Oscar Donato	Clima Organizacional Y Su Relación Con La Productividad Laboral	2013	Redalyc	Artículo	Clima Organizacional	Sí está dentro del periodo establecido.
11	Sandro Hospinal Escajadillo	Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En La Empresa F Y D Inversiones S.A.C.	2013	Redalyc	Revista	Clima Organizacional	Sus variables no son próximas a las seleccionadas
12	Edward Torres Pacheco	Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Las Instituciones Educativas Bolivarianas De La Ciudad Puno -2014 – Perú	2014	Redalyc	Revista	Clima Organizacional y Desempeño Laboral	Sí está dentro del periodo establecido
13	Walter L. Arias Gallego, Gabriela Arias Cáceres ²	Relación Entre El Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Una Pequeña Empresa Del Sector Privado	2014	Redalyc	Revista	Clima Organizacional	Sí está dentro del periodo establecido
14	Nestor Oswaldo Pérez Tenazoa Pedro Lito Rivera Cardozo	“Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores Del Instituto De Investigaciones De La Amazonía Peruana, Per íodo 2013”	2015	Redalyc	Revista	Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	Sí está dentro del periodo establecido.
15	Antonio José Sánchez Murillo, Héctor David Nieto Martínez, Iván Eugenio Anzola Castillo.	Incidencia Del Clima Organizacional Y La Satisfacción En La Efectividad De Empresas De La Localidad De Usaquén, Bogotá, Colombia	2015	Redalyc	Revista	Incidencia Del Clima Organizacional	Sí está dentro del periodo establecido.

16	Jennifer Del Toro Granados, María Camila Salazar Sotter, Javier Gómez Rangel	Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería	2015	Google académico	Revista	Clima organizacional	Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral en el sector privado Sus variables no son próximas a las seleccionadas.
17	Karin Lizárraga Ramírez	Clima organizacional	2016	Google académico	Blog	Clima organizacional	Sí está dentro del periodo establecido
18	Beatriz Pupo Guisado, Reynaldo Velázquez Zaldívar, Miguel Ángel Tamayo Fajardo	Relación Entre Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Empresas Holguineras	2017	Redalyc	Revista	Clima Organizacional	Sus variables no son próximas a las seleccionadas.
19	Neily Sánchez Silvera	Sistema De Indicadores De Clima Organizacional Para Potenciar El Desempeño Laboral	2017	Redalyc	Revista	Clima Organizacional Para Potenciar El Desempeño Laboral	Sí está dentro del periodo establecido
20	Andrea Paola Pastor Guillén	Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Trabajadores Administrativos De Una Empresa Privada De Combustibles E Hidrocarburos, Lima 2017	2018	Redalyc	Revista	Clima Organizacional y Desempeño Laboral	Sí está dentro del periodo establecido.

Fuente: Investigaciones en repositorio Redalyc, revista de repositorio Scielo, revistas, google académico entre otras fuentes.

Figura 1

Proceso de recolección de información y datos

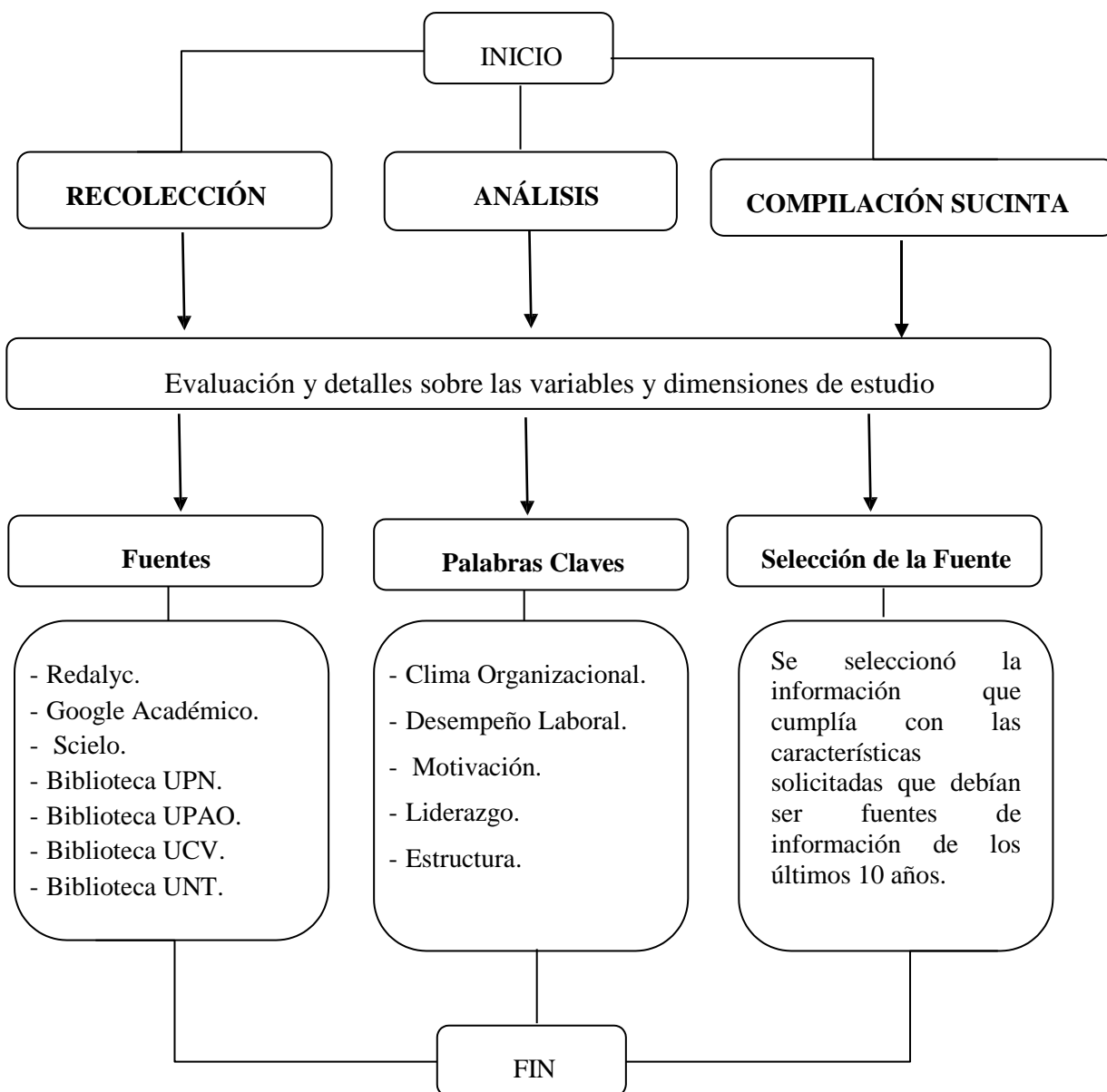


Elaboración: La Autora

Esta metodología de la revisión sistemática, nos permite hacer una recolección y análisis, obteniendo una compilación valiosa y sucinta para nuestra investigación; con el propósito de establecer la problemática en el sector privado del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, que influyen en una mejor gestión empresarial.

Figura 2

Procedimiento de Colección de información y datos



El procedimiento de colección de información se inició con; la recolección, el análisis y la compilación sucinta; para después establecer las fuentes, encontrado palabras claves, y finalmente arribar al resultado de las fuentes seleccionadas.

Tabla 3**Cuadro de las investigaciones seleccionadas de los últimos 10 años (2008 – 2018)**

N°	Autor	Título	Año	Fuente	Tipo	Variable
01	Niria Quintero, Nelly Africano, Elsis Faría	Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago	2008	Redalyc	Revista	Clima Organizacional y Desempeño Laboral
02	Diana Elizabeth Uría Calderón	El Clima Organizacional Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Andelas Cía. Ltda. De La Ciudad De Ambato	2011	Redalyc	Revista	El Clima Organizacional
03	Diana Constanza Ramos Moreno	El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.	2013	Redalyc	Monografía	El Clima Organizacional
04	Torrecilla, Oscar Donato	Clima Organizacional Y Su Relación Con La Productividad Laboral	2013	Redalyc	Revista	Clima Organizacional
05	Edward Torres Pacheco	Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Las Instituciones Educativas Bolivarianas De La Ciudad Puno -2014 – Perú	2014	Redalyc	Revista	Clima Organizacional y Desempeño Laboral
06	Walter L. Arias Gallego, Gabriela Arias Cáceres ²	Relación Entre El Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Una	2014	Redalyc	Revista	Clima Organizacional



“Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores Del Instituto De Investigaciones De La Amazonía Peruana, P eríodo 2013”

07	Oswaldo Pérez Tenazoa Pedro Lito Rivera Cardozo	Satisfacción Laboral En Los Trabajadores Del Instituto De Investigaciones De La Amazonía Peruana, P eríodo 2013”	2015	Redalyc	Revista	Clima Organizacional y Satisfacción Laboral
08	Antonio José Sánchez Murillo, Héctor David Nieto Martínez, Iván Eugenio Anzola Castillo.	Incidencia Del Clima Organizacional Y La Satisfacción En La Efectividad De Empresas De La Localidad De Usaquén, Bogotá, Colombia	2015	Redalyc	Revista	Incidencia Del Clima Organizacional
09	Karin Lizárraga Ramírez	Clima organizacional	2016	Google académico	Blog	Clima organizacional
10	Neily Sánchez Silvera	Sistema De Indicadores De Clima Organizacional Para Potenciar El Desempeño Laboral	2017	Redalyc	Revista	Clima Organizacional Para Potenciar El Desempeño Laboral
11	Andrea Paola Pastor Guillén	Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Trabajadores Administrativos De Una Empresa Privada De Combustibles E Hidrocarburos, Lima 2017	2018	Redalyc	Revista	Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Fuente: Investigaciones en repositorio Redalyc, revista de repositorio Scielo, revistas, google académico entre otras fuentes.

De las 11 investigaciones seleccionadas para el desarrollo de esta revisión sistemática se pudo conocer la importancia del clima laboral en una empresa la cual repercute en el desempeño laboral de los trabajador y esta a su vez en la producción final.

Por su parte Hall, R., (1996), considera que el clima organizacional se define como un conjunto de

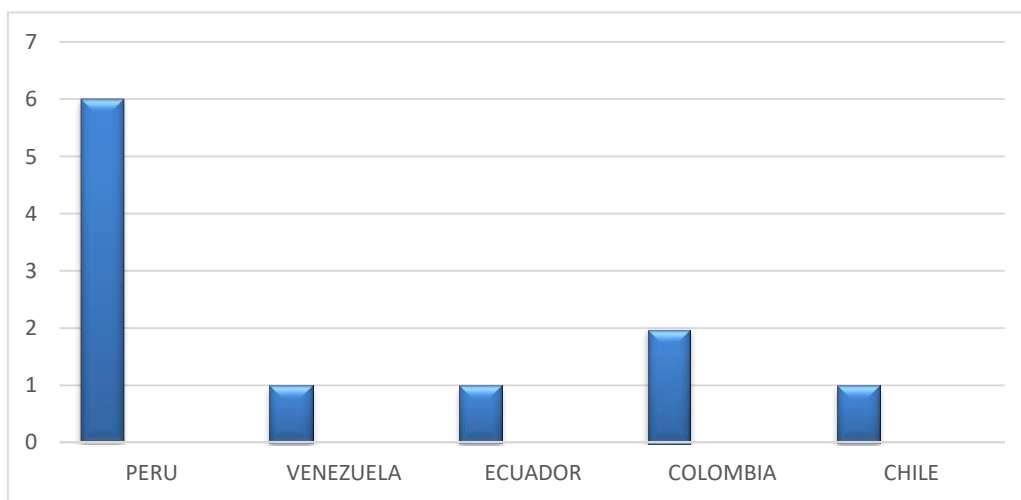
propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados

que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.



Figura 3

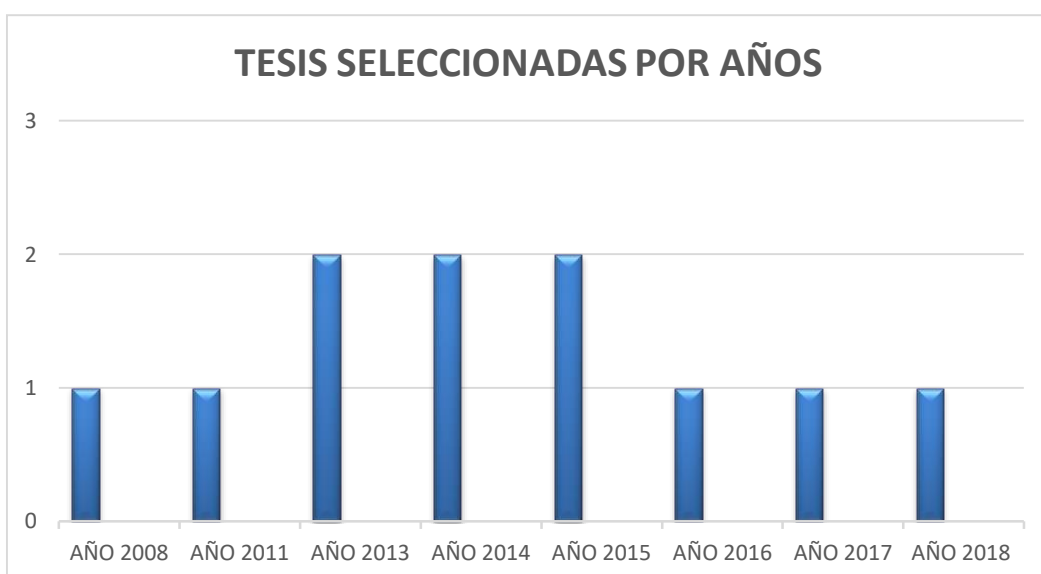
Cuadro estadísticos de información seleccionada



Elaboración: La Autora

Figura 4

Cuadro estadísticos de información seleccionada por años (periodo de 10 últimos años)



Elaboración: La Autora

Tabla 4
Conceptos de las variables en estudio

Variables	Conceptos	Autores
Clima Organizacional	El clima organizacional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano	Alvarado (2003)
Desempeño Laboral	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia Individual para lograr los objetivos.	Chavenato (2000:359)

Elaboración: La Autora

Tabla 5
Dimensiones de Clima Organizacional

Dimensión	Comentario	Autores
Estructura	Concluyeron que el clima organizacional depende de la dimensión estructura por la percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.	Litwin y Stringer (1968)
Responsabilidad	Concluyeron que el clima organizacional depende de la dimensión Responsabilidad individual debido al sentimiento de autonomía al sentirse su propio jefe.	Litwin y Stringer (1968)
Apoyo	Concluyeron que el clima organizacional depende de la dimensión Apoyo por los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.	Litwin y Stringer (1968)

Elaboración: La Autora

Tabla 6

Dimensiones de Desempeño Laboral

Dimensión	Comentario	Autores
Calidad	La calidad en el ambiente laboral es la variedad de conceptos que se han utilizado como sinónimos "mejora del trabajo"; "rediseño/reestructuración de los puestos de trabajo".	Jenkins (1983)
Capacitación	Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible.	Drovett 1992:4
Motivación	Define la motivación como “Una atracción hacia un objetivo, que supone una acción por parte del sujeto que permita aceptar el esfuerzo requerido para conseguir ese objetivo; está compuesta por necesidades, tensiones, deseos, incomodidades y expectativas, constituye un paso al aprendizaje y el motor del mismo”	Romero R., 2010, págs. 26-29

Elaboración: La Autora

Tabla 7

Modelos de Clima Organizacional

Para el presente trabajo se indagó los diversos modelos a emplear en la investigación

Modelo	Autor	Aspectos Importantes
Modelo de eficacia directiva (1970)	Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970)	Su origen pretende explicar los determinantes de la eficacia directiva, es de los más utilizados. Se trata de un modelo individual donde el clima juega un papel importante en el desarrollo de la conducta organizacional directiva.
Modelo de clima organizacional	James y Jones (1974)	Es un modelo integrador de conducta organizacional, puede ser considerado uno de los más completos, donde

como variable moderadora (1974)		las variables de clima operan como variables intervinientes, moduladoras de las influencias mutuas.
Modelo de clima organizacional		Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral en el sector privado
como variable que modera la relación entre el ambiente organizacional y las variables de resultado (1974)	Lawler, Hall y Oldham (1974)	Permite ver la relación existente entre el clima y la estructura, procesos y ejecución organizacional, en la cual se presenta el modelo, utiliza la misma aproximación.
Modelo de clima organizacional como. una manifestación objetiva de la estructura organizacional (1976)	Payne y Pugh (1976)	Muestra las principales influencias sobre el clima, está basado en la idea de que las variables estructurales determinan ampliamente el clima entre las cuales destacan por sus correlaciones más consistentes con el clima; la descentralización y el tamaño de la organización.
Modelo de clima organizacional: a tres niveles (1980)	Naylor, Pritchard e Ilgen (1980)	Se inscribe dentro de una teoría cognitiva general de la conducta, en la que las percepciones de los individuos tienen consecuencias reales sobre las situaciones y los comportamientos.
Modelo del clima psicológico al clima organizacional (1982)	Field y Abelson (1982)	Presentan un modelo de clima organizacional como una mejora del modelo tradicional tanto en los aspectos teóricos como en su operatividad.

Elaboración: La Autora

Finalmente , luego de realizar un análisis y evaluación respectiva de los presentes modelos se ha podido seleccionar al Modelo de clima organizacional como variable moderadora (1974) el mismo que considero más relevante sin desmerecer a los demás modelos; porque nos explica que es el modelo calificado como uno de los más completos, donde las variables de clima operan como variables intervinientes, moduladoras de las influencias mutuas, lo cual nos permitirá desarrollar nuestro tema de investigación con mayor facilidad y objetividad.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

Las conclusiones sobre la revisión de las fuentes de información y documentos de la investigación nos dan a conocer un adecuado contexto y metodología para evaluar y establecer herramientas y procedimientos para un adecuado clima organizacional y desempeño laboral del sector privado con el propósito de fortalecer en crecimiento y desarrollo empresarial. (Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970); (James y Jones (1974); (Lawler, Hall y Oldham (1974); (Payne y Pugh (1976); (Naylor, Pritchard e Ilgen (1980); (Field y Abelson (1982).


Como resultados se seleccionaron once (11) tesis y artículos científicos, asimismo los modelos de Clima Organizacional para el desarrollo de la investigación. Como limitaciones se pueden considerar: El reducido tiempo, el presupuesto y los lugares de acceso de las fuentes de información.

Las recomendaciones al concluir esta revisión sistemática son de extender y dar seguimiento continuo a todo lo anterior presentado, para que en un estudio futuro puedan ser aplicadas para analizar y determinar un adecuado Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el sector privado.

REFERENCIAS

- Arias, W, Gallego, Arias, G, Cáceres. (2014). Relación Entre El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral En Una Pequeña Empresa Del Sector Privado.
- 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.
- Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970). Modelos de Clima Organizacional. Modelo de eficacia directiva.
- Field, Abelson (1982). Modelos de Clima Organizacional. Modelo del clima psicológico al clima organizacional.
- James, Jones. (1974). Modelos de Clima Organizacional. Modelo de clima organizacional como variable moderadora.
- Lawler, Hall y Oldham. (1974). Modelos de Clima Organizacional. Modelo de clima organizacional como variable que modera la relación entre el ambiente organizacional y las variables de resultado.
- Lizárraga, K, (2016). Modelos de Clima Organizacional.
<http://karinlizarraga.blogspot.com/2016/02/modelos-de-clima-organizacional.html>.
- Naylor, Pritchard, Ilgen. (1980). Modelos de Clima Organizacional. Modelo de clima organizacional: a tres niveles.
- Oswaldo, N, Pérez, P, Rivera. (2015). “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores del Instituto De Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013”.
- Pastor, P, (2018). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Trabajadores Administrativos de una empresa privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017.
- Payne, Pugh. (1976). Modelos de Clima Organizacional. Modelo de clima organizacional como. una manifestación objetiva de la estructura organizacional.
- Quintero, N, Africano, N, Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago.
- Ramos, D. (2013). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.

Sánchez, A, David, H, Martínez, N. (2015). Incidencia del Clima Organizacional y la Satisfacción en la efectividad de empresas de la Localidad De Usaquén, Bogotá, Colombia.

Sánchez, N, (2017) Sistema De Indicadores De Clima Organizacional Para Potenciar El Desempeño Laboral.  Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral en el sector privado

Torrecilla, O, (2013). Clima Organizacional y su relación con la Productividad Laboral.

Torres, E, (2014). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Las Instituciones Educativas Bolivarianas De La Ciudad Puno -2014 – Perú.