



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN DE CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN
EN AMERICA LATINA: UNA REVISIÓN
SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA DURANTE LOS
AÑOS 2016-2019”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Nidia Annie, Perez Pantoja

Asesor:

Ing. Dr. Mg. Lic. María, Méndez Cañón

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

La presente investigación va dedicada a nuestros queridos padres, que con tanto esfuerzo y empeño nos brindaron su apoyo incondicional, con la finalidad de ser profesionales de éxito.

A nuestros maestros, quienes son guías en el aprendizaje y porque nos ponen retos que nos ayuden a desarrollarnos íntegramente como profesionales.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, a nuestra madre por brindarnos el regalo de la vida. Gracias a la universidad y a los docentes por habernos permitido desarrollarnos y en ella, gracias a todas las personas que fueron participe del proceso, ya sea de manera directa o indirecta, gracias a todos ustedes por realizar nuestro sueño profesional, que el día de hoy se vería reflejado en la culminación de mi paso por la universidad. Por último y no menos importante, a nuestros asesores de tesis que son nuestro constante apoyo. Que este final sea solo el principio de algo prometedor.

Tabla de contenido

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	13
CAPÍTULO III: RESULTADOS	19
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	26

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	16
Tabla 2.....	22

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Distribución por tipo de documento.....	20
<i>Figura 2.</i> Composición de los aportes de las fuentes.....	20
<i>Figura 3.</i> Distribución de publicaciones por área geográfica.....	21

RESUMEN

Esta investigación busca realizar una “Relación de clima laboral y motivación en América Latina: una revisión sistemática de la literatura durante los años 2016-2019” con la finalidad de señalar las dimensiones del clima laboral y describir los factores de la motivación con el fin de desarrollar un buen desempeño dentro de la organización.

Este trabajo se ha realizado por medio de fuentes académicas de alto prestigio de investigación como las siguientes: ProQuest, Ebsco Host y otros.

En la investigación teórica, se halló publicaciones académicas, revistas científicas, informes que cumplen con nuestro criterio de búsqueda enfocados al tema, determinando así, la pregunta de investigación planteada y sus derivados.

Se hallaron artículos relacionados y fueron rescatados los últimos tres años, y en idioma original español, así se decidió desarrollar 30 artículos por la trascendencia para el desarrollo de investigación.

PALABRAS CLAVES: Clima laboral, motivación, productividad y colaboradores.

ABSTRACT

This research seeks to carry out a "Relationship of work climate and motivation in Latin America: a systematic review of the literature during the years 2016-2019" in order to indicate the dimensions of the work environment and describe the factors of motivation in order to develop a Good performance with in the organization.

This work has been carried out through academic sources of high prestige research such as the following: ProQuest and Ebsco Host and others.

In theoretical research, academic publications, scientific journals, reports that meet our search criteria focused on the subject were found, thus determining the research question posed and its derivatives.

Related articles were found and the last three years were rescued, and in the original Spanish language, so it was decided to develop 30 articles for the importance of research development.

KEY WORDS: Work climate, motivation, productivity and Staff.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, se percibe que las empresas pretenden ser altamente competitivas en el mercado, y no tienen en cuenta los intereses de sus colaboradores que son el principal activo de su organización. Por ello, la definición de los colaboradores no sólo abarca a las actividades que realiza sino también factores que lo conforman: habilidades, motivaciones, experiencias, valores, talentos, necesidades, entre otros.

Cabe recalcar, que los colaboradores conforman una capacidad competente en las empresas y permite ser reconocidas dentro del mundo social y empresarial, siendo este un aspecto primordial para la empresa, organización o institución. (Llanos, 2016).

En el transcurso del tiempo, tanto la sociedad como las organizaciones han logrado darle prioridad al clima laboral, ya sea en lo que significa y la forma de aplicarlo. Sin embargo, la definición que se acopla a la presente investigación hace relevancia al clima laboral como el resultado de como los individuos determinan procesos de interrelaciones, que conforman actitudes, valores, creencias o ideas que se dan internamente dentro de una empresa u organización.

Existen dos tipos de efectos de clima laboral, los efectos directos, son aquellos que se deben a las características resaltantes de la empresa respecto a las acciones y actitudes. Y también están los efectos de interacción que se basan en la forma que influyen las cualidades de la empresa en diferentes individuos, así como también a los soportes que el ambiente de trabajo propone a cada trabajador.

Por lo señalado en párrafos anteriores, da a entender que el clima laboral tiene una naturaleza multidimensional puesto que las variables que lo conforman dependen una de otra. También los efectos del clima acerca del rendimiento, la productividad y la satisfacción son base esencial del clima laboral y ello se incrementa depende de como resulta

Cabe señalar que la motivación tiene diversos conceptos según como lo perciba cada enfoque, puede estar dirigida a los criterios de dirección como el objetivo, a la intensidad como el grado de esfuerzo y de duración como la continuidad del esfuerzo. Por tal motivo, al referirnos de un empleado motivado, se debe ejemplificar o mencionar de un empleado que realizará sus actividades con calidad y transmitir a los usuarios para demostrar de esta manera el compromiso y responsabilidad en su trabajo. Además, el trabajador percibe que sus expectativas ni tienen como resultado el cumplimiento en el ambiente laboral, es ahí donde la insatisfacción laboral se hace presente y esto conlleva a reducirse la productividad del empleado, su compromiso tanto con la empresa, como con el trabajador. (Méndez, 2015).

Es decir, que el desarrollo y adelanto de una empresa o institución no está específicamente en lo material que tenga la misma, sino más bien se encuentra localizada en sus colaboradores, en la capacidad de desarrollar sus actividades y la eficiencia con la que lo realizan.

Es de total importancia señalar que el clima laboral y satisfacción laboral son diferentes, pero se vinculan de alguna u otra manera, puesto que el primero se enfoca a información relacionada a aspectos sobresalientes de la empresa, y el segundo se basa en las actitudes y lo que los miembros de la empresa perciben (Ramos & Tejera, 2017).

Por lo formulado anteriormente, el objetivo de esta revisión sistemática de la literatura, es describir el clima laboral y la motivación en los últimos cuatro años.

1.1. Objetivos

Objetivo general

Describir de qué manera la motivación influye en el clima laboral en América latina durante los años 2016 – 2019.

Objetivos específicos

Identificar los elementos y factores que influyen en la motivación en América Latina durante los años 2016 – 2019.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de estudio

Es un estudio de tipo cualitativo el cual se basa en un análisis no estadístico de los datos y luego presenta sugerencias de interpretación, que es un método más subjetivo y extenso para investigar problemas como un proceso continuo de proliferación, con la aparición de nuevos enfoques y desarrollos metodológicos (Anguera, M. Teresa, 2014).

En la presente investigación considerada como revisión sistemática se profundiza en el tema concerniente al clima laboral y la motivación en los últimos cuatro años (2016 – 2019). La primera tarea del panel fue validar la pregunta de investigación para generar criterios de búsqueda.

Si bien es cierto la revisión sistemática de literatura es una estilo de estudio secundario en el que se emplea un método bien determinado para que se pueda reconocer, estudiar y evaluar e interpretar todas las pruebas vinculadas con una pregunta de investigación establecida de una forma imparcial y en lo que se menciona necesario repetible (Kitchenham & Charters, 2007).

Adicionalmente, una revisión sistemática consiste una búsqueda minuciosa de estudios previos que se asemejan al tema de interés. Una vez de haber reconocido y adquirido los artículos que tienen relación con el tema. Bajo una metodología sistemática se adjunta la información para que de este modo quien lo lea tenga una ventaja de conocer el actual estudio y criterios de otros estudios, esto permitirá al lector comparar, discutir y concluir.

Para concluir, en concordancia con Maier (2013) este método es una revisión crítica de lo que otros han hecho donde se intenta encontrar en parte o totalmente las lagunas del conocimiento.

En la presente investigación y para la mayor expansión y comprensión de información se usará Informes, Publicaciones Académicas, Revistas Científicas y más, redactados en el idioma castellano, dentro de los últimos tres años y se considerará las influencias del clima laboral en la motivación; clases de motivación; la relación que existe entre clima laboral y la motivación; los elementos y factores que influyen en el clima laboral.

2.2 Fuentes de búsqueda

Se efectuó sistemáticamente una búsqueda de artículos para la pregunta de investigación planteada y sus derivados, en los informes, publicaciones académicas, revistas científicas entre otros, que cumpliera criterios esenciales enfocados al tema. Se elaboró una base de datos teniendo como fuentes de búsqueda: ProQuest, Ebsco Host, y Revistas indexadas.

ProQuest es un metabuscador que contiene las bases de datos de las áreas temáticas principales, con miles de títulos de publicaciones periódicas y de artículos de texto completo disponibles de internet. Para tener acceso, será necesario, realizar una validación previamente como miembro de la comunidad universitaria u otras instituciones investigadores o educativas. Se realiza la búsqueda en cada base, selecciona varias a la vez, por separado, o realiza una búsqueda simultánea en todas ellas, incluyendo palabras claves, años, tipo de documento y más.

EBSCO Host es un servicio de base de datos que permite realizar búsquedas y ofrece diversas bases de datos especializados en muchos campos de instituciones y universidades

reconocidas mundialmente. Tiene acceso a universitarios o registro para su aprovechamiento de uso.

Revistas indexadas: Una revista indexada es una publicación periódica de investigación que denota alta calidad y ha sido listada en alguna base de datos/índice/repertorio de consulta mundial.

2.3 Proceso de búsqueda

Se han utilizado diversos métodos de búsqueda de información como:

- Términos específicos, se utilizó el título de esta investigación “El clima laboral y la motivación” y las palabras claves del tema como: Clima laboral, motivación, productividad y colaboradores.
- Uso de operadores boléanos. Refinan y aceleran la búsqueda de información de manera que resulte efectivo y eficiente. Donde se usa los operadores o/u (or) y (and).
- Filtro de los años en análisis e idiomas a considerar en los informes, publicaciones académicas, revistas científicas entre otros escritos en castellano.

2.4 Criterios de Inclusión y Exclusión

Luego de definir la pregunta y objetivos de investigación, el siguiente paso es definir los criterios de inclusión y exclusión del estudio realizado.

Se han utilizado los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

- Año de publicación no mayor de 3 años atrás: Ya que es un tema muy trillado, es de vital importancia la antigüedad de las publicaciones académicas.
- Idioma español: Para evitar traducciones erróneas.
- Temas repetidos: Se hace el exhaustivo trabajo de evaluar que los temas de aplicación no sean repetidos para no caer en redundancia.

- El lugar de la publicación: Es importante ya que delimita la búsqueda de información.
- Coincidencias con palabras claves y metodología utilizada: Es importante porque va existir una relación o cierta ilación para profundizar y/o explayar la palabra clave buscada.

2.5 Codificación de Datos.

Ha sido de manera cualitativa, la recopilación de datos para este trabajo de investigación. Se hallaron 800 artículos relacionados y fueron rescatados periodo de año vigente, las palabras claves que coincidían, diseños de las investigaciones y procedencia. En una base de Excel se guardó, se filtró y seleccionó según la relevancia de acuerdo a nuestra investigación.

Tabla 1

Codificación de los datos recolectado

Tipo de publicaciones	Año de publicación	Idioma	Países	Temas
Revistas investigación y ciencia				Motivación
Tesis				Clima laboral
Publicaciones académicas	Del 2016 en adelante	Español	América Latina	Colaboradores
Libros				Productividad Satisfacción laboral

Elaborado por Pérez Pantoja, N.

Tipo de publicaciones

Revistas investigación y ciencia

En la ciencia, se manifiesta a través de la forma de investigación y disposición del material de estudio, mediante la solución de tareas de carácter teórico, práctico, cognoscitivo y otros (Martínez, 2015).

Se realizó una búsqueda sistemática de la literatura para la pregunta de investigación planteada y sus derivados, en revistas científicas que cumplieran criterios esenciales enfocados al tema.

Tesis

Las tesis son fuentes de información, donde desarrollan una investigación profunda y exhaustiva de un determinado tema, y mediante ello se sobreentiende que puede ser sometido a pruebas y demostración.

Publicaciones académicas

Las publicaciones académicas en revistas científicas son la viva representación de la generación de conocimiento, sin embargo, a la hora de publicar los hallazgos de las investigaciones realizadas, se pueden presentar determinados problemas. Contreras (2015). De tal modo que, nos comunican resultados de investigaciones fidedignas el cual puede ser de importancia a un grupo de interés.

Libros

Los libros nos retroalimenta con cultura, y conocimiento, nos ayuda a discernir la información diversificando opiniones y acercarnos a la gestión del conocimiento.

Año de publicación

Se realizó la búsqueda de información en los tres últimos años (2016 – 2019), ya que al ser un tema trillado, se optó por obtener la más reciente información respecto al tema de investigación.

Países e idioma

Se limitó a los países de Latinoamérica, en el idioma español porque es de fácil comprensión.

Temas

Al momento de realizar la búsqueda de información, los temas que se trató en dicha búsqueda iban en relación a nuestro tema de investigación. Ya que eso nos permitía conocer otros estudios que eran de nuestro interés.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Según lo expuesto, en esta revisión sistemática de la literatura sobre el clima laboral y la motivación en América Latina en los últimos cuatro años, se tiene en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, conciencia con palabras clave, temas repetitivos teniendo como resultado final un número de 30 publicaciones, entre los cuales se presentan investigación y ciencia, publicaciones académicas, revistas, entre otros. Sin embargo, en un primer momento era mayor el número de artículos, sin embargo, se ignoró porque no tenía fácil accesibilidad a la fuente origen y no coincidía con la antigüedad, idioma, conciencia con palabras clave que se necesitaba.

En relación a nuestra codificación de datos, fueron rescatados periodo de año vigente, las palabras claves que coincidían, |diseños de las investigaciones y procedencia.

En conclusión, se analiza e identifica los resultados obtenidos de las fuentes consultadas.

3.1. Composición de artículos seleccionados

Después de la exhaustiva filtración, en la figura N° 1 se muestra el nivel porcentual de la revisión sistemática de la literatura por tipo de documento, donde se valida en que medio se encuentra la mayor fuente de información se halló lo siguiente: las revistas sociales y científica que representan un 46.6%; publicaciones de investigación y ciencia 36.7%. Y, por último, se observa que los libros y tesis representan un 16.7%. Es decir, respecto a nuestro tema se encontró mayor información en las revistas publicadas.

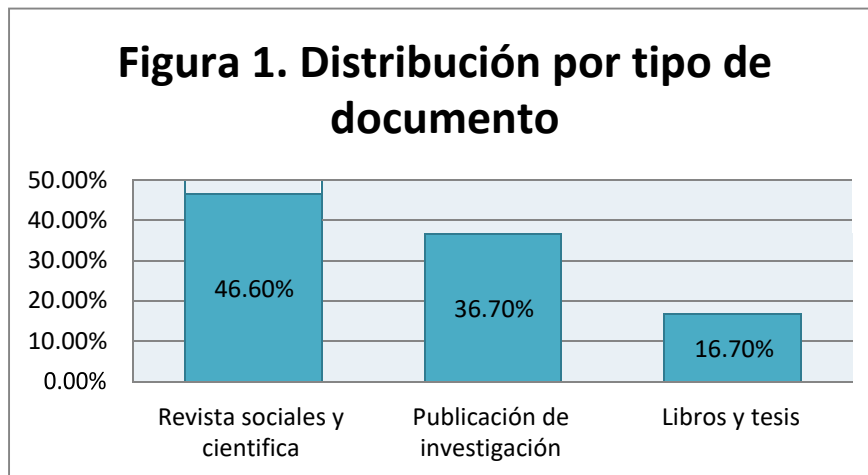


Figura 1. Distribución por tipo de documento.

Elaborado por Pérez Pantoja, N.

Nuestras herramientas de búsqueda confiables y de alto nivel para la realización de este trabajo fueron las siguientes: ProQuest un 40%, EBSCO 46.7%, otras revistas un 13.3% de aportación respectivamente.

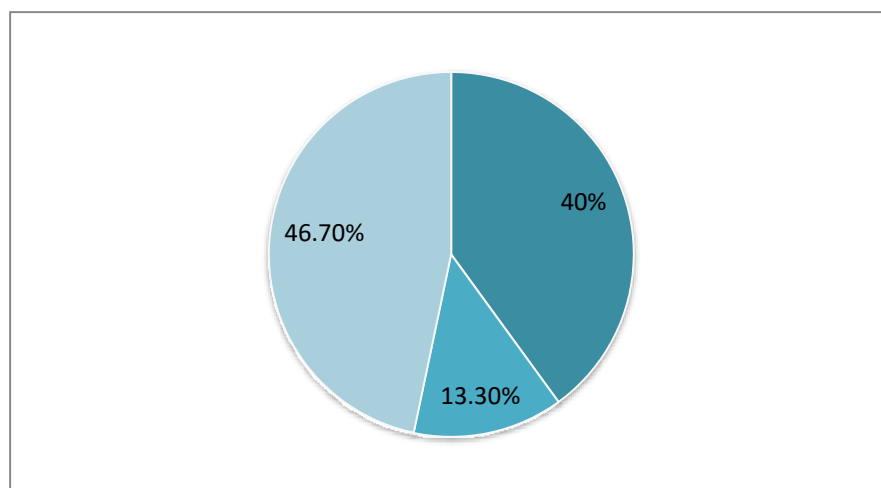


Figura 2. Composición de los aportes de las fuentes

Elaborado por Pérez Pantoja, N.

3.2 Distribución de publicaciones por área geográfica

La figura 3 representa la distribución de publicación por área geográfica de la literatura. Teniendo en cuenta que el análisis de nuestra revisión sistemática de la literatura sobre el clima laboral y la motivación está centrado en países de América Latina. Verificamos que hay mayor concentración de fuente de información en los países líderes como Colombia 37%; Argentina presentando el 20% seguido de Chile con 13.3%. Adicionalmente, otros países como Ecuador con 10%; Venezuela 6.7%; Cuba 6.7%; Perú presentando un 6.7% y finalmente México y Brasil con un 3.3% cada uno respectivamente. En la figura se observa notablemente que Colombia es el país con mayor aporte de información.

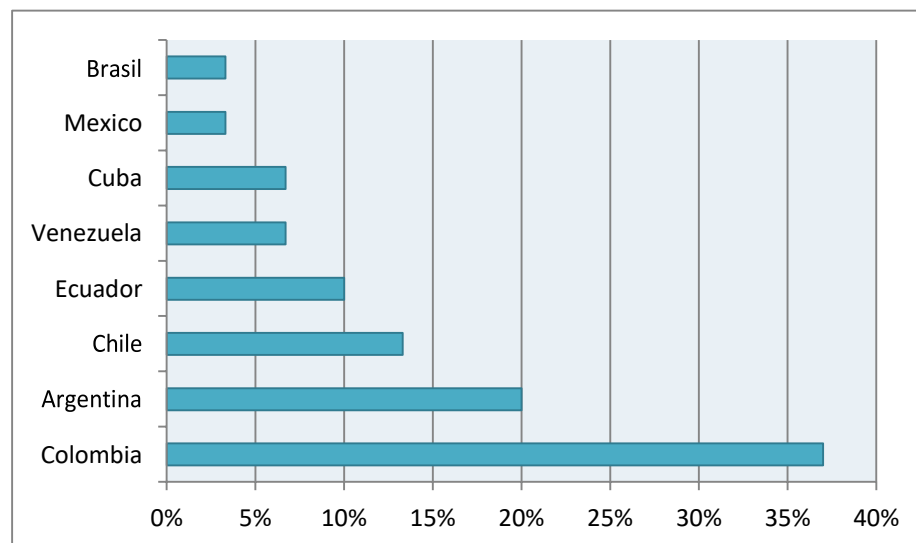


Figura 3. Distribución de publicaciones por área geográfica

Elaborado por Pérez Pantoja, N.

3.3 Orígenes de los artículos de la investigación

La siguiente tabla nos muestra los orígenes de los artículos de investigación. La presente investigación tiene como objetivo la revisión sistemática de la literatura sobre el clima laboral y la motivación en América Latina los últimos cuatro años. Se ha considerado artículos publicados en América Latina.

Tabla 2

Orígenes de los artículos de investigación

País	Título	Año/ Autor	Tipo de publicación	Enlace	Palabras Clave
Argentina	La cultura organizacional: abordaje conceptual y delimitación de variables para su estudio	Mónica del Pilar Llanos Encalada	Artículo de investigación	Proquest	Cultura, calidad de vida laboral, clima.
Chile	La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial	Veloso Besio, Constanza; Gil Rodríguez, Francisco; González Acuña, Diana; Cuadra Peralta, Alejandro; Valenzuela Carrera, Vanesa	Artículo de investigación	Proquest	Satisfacción laboral, satisfacción vital, clima organizacional
Colombia	Clima organizacional: una opción empresarial o una obligación legal	Castaño, Julio César Martínez	Artículo de Revista	Proquest	Calidad de las interacciones ; cultura y clima organizacional, clima de relaciones.
Colombia	El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral	Muentes, Diana Uribe	Artículo de Revista	Proquest	Salud en el trabajo, compromiso de la empresa, equidad en la retribución.

Colombia	Percepción de las Prácticas de Gestión Humana y su influencia sobre las Dimensiones Sociales del Clima Organizacional	Bedoya, Lina Marcela Guevara; Salazar, Enid Granada	Artículo de Revista	Proquest	Percepciones , ambiente de trabajo, gestión de recursos humanos, comunicación interpersonal.
Ecuador	Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral	José Gregorio Noboa Salazar; Geovanny Javier Barrera Cosiun Mgs; Diana Rojas Torres	Artículo de Revista	Proquest	Satisfacción laboral, refuerzo
Colombia	Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal	Arboleda-Posada, Gladys Irene; Cardona-Jiménez, Jairo León	Artículo de Revista	Proquest	Condiciones de trabajo, satisfacción laboral, ambiente de trabajo. Cultura corporativa, fuerza laboral.
Ecuador	Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral	Ramos, Valentina; Tejera, Eduardo	Artículo de Revista	Proquest	Satisfacción Laboral, Rotación De Personal, Clima Laboral.
Chile	Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral	Martínez, Carolina Luengo; Jaque, Roxana Lara; Espinoza, Miguel Ángel López	Artículo científico	Proquest	Satisfacción Laboral, Compensación, Capacitación.
Venezuela	El salario emocional como organizador de representaciones sociales vinculadas con la satisfacción	de Noguera, Sonia Mercedes Andrade	Artículo de Revista	Proquest	Recursos Humanos, Cultura Corporativa,
Venezuela	Cultura del trabajo y gestión de recursos humanos	Betzaida Oliveros de Sarmiento	Artículo de Revista	Proquest	Motivación, Conciliación Laboral, Estrés,
México	Estrés en ejecutivos de medianas y grandes empresas mexicanas: un enfoque de desarrollo humano organizacional	Salgado, Patricia Mercado; Mejía, Roberto Salgado	Estudio científico	Proquest	Clima Organizacional, La Satisfacción Laboral
Chile	Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral	Peralta-Montecinos, Jennifer	Tesis	EBSCO	

Cuba	El control de gestión en la actividad de recursos humanos	Sánchez Sánchez, Ramón	Tesis	EBSCO	Indicadores, Control De Gestión
Chile	Motivación y satisfacción laboral en centros de enseñanza según el puesto de trabajo.	Fernández Ávalos, Inmaculada	Artículo de investigación	EBSCO	Motivación Laboral
Argentina	El trabajo precario en la sociedad global. Desafíos para los trabajadores de la información de América Latina.	Cubillo, Julio	Artículo de Revista	EBSCO	Satisfacción Laboral, Compensación, Capacitación.
Perú	Creativos publicitarios en Perú: características y entorno laboral.	Mensa, Marta	Artículo de investigación	EBSCO	Cultura, calidad de vida laboral, clima
Argentina	La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina.	Basualdo, Victoria	Libros electrónicos	Artículo de investigación	Cambio Organizacional
Argentina	Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales.	Jaén Díaz, Marian	Libros electrónicos	EBSCO	Psicología Industrial
Argentina	La motivación laboral		Artículo de investigación	EBSCO	Motivación Laboral
Cuba	Estrategia para elevar la motivación laboral; factor imprescindible para mejorar nuestra productividad.	Carballé Piñón, Reina de los Ángeles	Artículo de investigación	EBSCO	Estrategia De Motivación
Argentina	Influencias de la comunicación, ambiente laboral, felicidad y motivación en el desempeño del trabajador	Acedo González, Francisco José	Tesis	EBSCO	Motivación
Ecuador	El coaching como herramienta para mitigar la resistencia al proceso de cambio organizacional.	Villavicencio Álvarez, Víctor Emilio	Artículo de investigación	EBSCO	Motivación
Colombia	Ciclo de vida y aspectos motivacionales	Salazar, Madelin Matabanchoy	Artículo de Revista	EBSCO	
Brasil	Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral	Taboada, Lorenzo	Revista de investigación	EBSCO	Recursos Humanos

Colombia	La cultura de innovación social en las organizaciones	Muñoz Rodríguez, Cristian	Revista de investigación	EBSCO	
Perú	Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral	Arias Walter; Arias Gabriela	Artículo de investigación	Scielo	Organización, Gestión, Líder, Psicología organizacional, Motivación, Resultados.
México	El clima organizacional y su relación con la satisfacción desde la percepción del capital humano.	Pedraza Norma Angélica	Artículo de investigación	Redalyc	Motivación, capital humano, análisis de regresión.
Ecuador	El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios.	Andrade Karina; Briones Doménica	Artículo de investigación	Scielo	Clima organizacional, empresa de servicios, satisfacción.
Ecuador	Motivación Laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional.	Peñas Rivas; Humberto	Artículo de investigación	Dialnet	Recursos humanos

Elaborado por Pérez Pantoja, N.

Se encontraron 30 artículos que respetaban los criterios de inclusión indicados, nos basamos a los últimos 4 años de la década (2016 a 2019). Como se observa en la tabla, en su mayoría son revistas o artículos de investigación, y algunas tesis. Al realizar la revisión sistemática se hizo la exportación de una base datos en Excel provenientes de EBSCO y PROQUEST.

Los resultados derivados de la revisión responden los objetivos de investigación, conforme a que algunos estudios hablaban acerca de ella. Por razones de claridad se efectuó la consolidación de distintas publicaciones organizadas en una tabla, teniendo en cuenta nuestro campo a tratar.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

Los conceptos de clima laboral y motivación laboral son muy complejos como cada autor que manifiesta la función administrativa en el ámbito empresarial y lo rediseña para dar múltiples respuestas que permitan una óptima gestión con la finalidad de superar obstáculos y limitaciones.

La revisión de la literatura sistemática, no es arbitraria: ni sesgada ni subjetiva, sino que, por el contrario, se ha examinado la mejor producción científica disponible utilizando las mejores fuentes de información. Codina (2015). Adicionalmente, según Kitchenham & Charters, (2007) las revisiones sistemáticas documentan su estrategia de búsqueda para que otros investigadores puedan evaluar su rigor, exhaustividad y la posible repetición del proceso (teniendo en cuenta que las búsquedas en las bibliotecas digitales son casi imposibles de replicar).

Por otro lado, se halló una relación entre ambas variables, se reconoció las particularidades y se señaló los factores que inciden en el clima laboral y motivación con la finalidad de responder a nuestro problema de investigación.

4.2. Conclusiones

El clima laboral y la motivación en América Latina son entornos que poseen grandes resultados en las organizaciones si están desarrolladas de manera correcta. En esta investigación se analizó ambos temas de gran impacto.

El clima laboral es el escenario donde los colaboradores conviven día a día y la calidad de esta influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad empresarial, la cual debe mantener un ambiente agradable y proactivo.

Por ende, existen múltiples factores que influyen en el clima laboral en las organizaciones, entre ellas son: calidad de vida, motivación, y el tipo de liderazgo. El clima laboral se relaciona con el desempeño óptimo de los colaboradores de una empresa, puntualizando “conciliación del trabajo con la vida familiar, prestaciones de tipo social, satisfacción en el puesto de trabajo, calidad directiva (liderazgo)” (Zenteno & Durán, 2016).

La calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionada con el manejo de la motivación. La motivación es clave para que los colaboradores se sientan comprometidos, satisfechos y productivos.

En el presente estudio se señala que, en estos últimos años, las organizaciones prepararán el terreno ideal para que se desarrolle e implementen los temas ya mencionados por ello, la organización de las empresas deberán estar preparadas para crear y mantener un buen ambiente de trabajo para todos los empleados.

En este trabajo se resume la recopilación de los buscadores virtuales: informes, artículos, publicaciones y repositorios comprendidos de los periodos 2016 al 2019. Encontrándose 14 diferentes tipos de revistas, 11 diferentes tipos de artículos, y 05 publicaciones académicas

Concluimos que toda esta investigación es actual y describe las investigaciones usadas en las organizaciones de los países de América Latina. Esta revisión sistemática es un antecedente fundamental para la realización de una tesis de investigación, ya que se consigue obtener una amplia base de artículos académicos que serán usados de manera eficaz.

REFERENCIAS

- Aguilera, R. (2014). ¿Revisión sistemática, revisión narrativa o metaanálisis?. *Scielo*, 21(6), 359-360. Recuperado de http://scielo.isciii.es/pdf/dolor/v21n6/10_carta.pdf
- Andrade, S. (2019). El salario emocional como organizador de representaciones sociales vinculadas con la satisfacción. Una visión desde la crisis venezolana. *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work Journal*, 9, 11-31. Recuperado de <https://revistas.proeditio.com/ehquidad/article/view/2276/2346>
- Arboleda, G. y Cardona, J. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 2-13. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v17n35/1657-7027-rgps-17-35-222.pdf>
- Arias, W, y Arias, G. (2014). Relación entre Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Revista SCIELO* 185-191. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf>
- Armas, Y.; Llanos, M. y Traveso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón, Ecuador: Editorial EOTEC
- Baptista, Pilar, Carlos Fernández y Roberto Hernández. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición, México: McGraw-Hill Interamericana.
- Baray, L. (2015). Introduccion a La Metodologia De La Investigacion. *CEUR Workshop Proceedings*, 1542(9), 33–36. Recuperado de <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

- Benites, G. (2018). Influencias de la comunicación, ambiente laboral, felicidad y motivación en el desempeño del trabajador. (Tesis de Licenciado en Administración y dirección de empresa). Universidad de Sevilla. Departamento de Administración de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados (Marketing). Sevilla, España. Recuperado de <https://idus.us.es/handle/11441/88341>
- Carro, J., Sarmiento, S. y Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33, (145), 3-30. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21254609004>
- Codina, L. (2015). No lo llame Análisis Bibliográfico, llámelo Revisión Sistematizada. Y cómo llevarla a cabo con garantías: Systematized Reviews. Recuperado de <https://www.lluiscodina.com/revisio-n-sistemica-salsa-framework/>
- Egan, J. (2014). Lobo con piel de cordero. Reseña de “la tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en américa latina”, de victoria basualdo y diego morales (coord.), siglo xxi editores, 2014. *Dialnet*, 28, 155-167. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7312328>
- Fernandez, M., Lopez, L., Martin, E., *et al.* (2014). Motivación y satisfacción laboral en centros de enseñanza según el puesto de trabajo. *Revista electrónica de investigación*, 3, 26-33. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5386425>
- García, M.(2013). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42),43-61 ISSN: 0120-4645. Recuperado en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2250/225014900004>

- García, M. y Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 2014, 17(31), 120-142. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012401372014000100009&script=sci_abstract&tlng=es
- Govea, K y Zuñiga, D. (2019). El Clima Organizacional como factor en la Satisfacción Laboral de una Empresa de Servicios. Revista SCIELO. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/695/69559148009u/html/index.html>
- Guevara, L. y Granada, E. (2017). Percepción de las Prácticas de Gestión Humana y su influencia sobre las Dimensiones Sociales del Clima Organizacional en Empresas Colombianas del Sector Servicios. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 36(1), 23-33. Recuperado de <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/download/195/pdf>
- Landriscini, G. (2015). Reseña de “la tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina” de Victoria Basualdo y Diego Morales (Buenos Aires, siglo XXI: 2014). *Cuadernos de Investigación*, 5, 260-263. Recuperado de <http://revela.uncoma.edu.ar/htdoc/revele/index.php/cuadernos/article/view/1098/1138>
- Luengo, C., Lara, R. y Lopez, M. (2016). Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile. Revista electrónica trimestral de enfermería, 41, 195-207. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n41/administracion2.pdf>

La fuente, C. y Marím, A.(2018). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales:

Fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (64),5-18. ISSN: 0120-8160. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=206/20612981002>

Llanos, M. (2018). La cultura organizacional: abordaje conceptual y delimitación de variables para su estudio. *Ecociencia*, 5(2), 1-19. Recuperado de <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/60/49>

Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Quinteros, J. (2015) Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral. *Administer*, 26, 5-15. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf>

Martinez, J. (2018). Clima organizacional: una opción empresarial o una obligación legal. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 27(1), 58-59. Recuperado de <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/viewFile/93/92>

Mensa, M. (2012). Creativos publicitarios en Perú: características y entorno laboral. *Revista de Estudios de Comunicación*, 17(33), 32-56. Recuperado de <https://ojs.ehu.eus/index.php/Zer/article/view/10613>

Maier, R. (2013). What constitutes a good literature review and why does its quality matter? *Environmental Modelling & Software*, 43, 3-4. Recuperado de <http://doi.org/10.1016/j.envsoft.2013.02.004>

Muñoz, C., Gutierrez, I. y Arias, O. (2014). La cultura de innovación social en las organizaciones. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6540497.pdf>

- Oliveros, B. (2017). Cultura del trabajo y gestión de recursos humanos en Venezuela. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 13 (37), 73-90. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/709/70952383005.pdf>
- Pedraza Melo Norma. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista REDALYC*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/695/69559148009/html/index.html>
- Peña Rivas; Humberto (2017). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista electrónica de investigación* 177-192. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Perez, D. (2013). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universal Psicología*, 13(2), 15-25. Recuperado de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/4178/7101>
- Perez, L. (2018). Gestión de la motivación en escenarios organizacionales. *Investigación e innovación*, 6(1), 36-52. Recuperado de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacioning/article/view/2777>
- Ramos, V., y Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225-240. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646015.pdf>
- Reina, C. (2015). Estrategia para elevar la motivación laboral; factor imprescindible para mejorar nuestra productividad. *Revista Científica Infociencia*, 19(4), 1-12. Recuperado de

<https://www.ingentaconnect.com/content/doaj/10295186/2015/00000019/00000004/art00010#Refs>

Salazar, M., Ruiz, O. y Villalobos F. (2018). Ciclo de vida y aspectos motivacionales de un grupo de investigación. *Trilogía*, 10(19), 30-42. Recuperado de <https://revistas.itm.edu.co/index.php/trilogia/article/view/1026>

Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/328429376_Un_enfoque_estrategico_de_la_motivacion_laboral_y_la_satisfaccion_laboral

Uribe, D. (2016). El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral. *Revista Interamericana Psicología Ocupacional*, 34(1), 57-65. Recuperado de <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/viewFile/169/161>

Villavicencio, V. y Ocaña, I. (2017). El coaching como herramienta para mitigar la resistencia al proceso de cambio organizacional. *Palermo Business Review*, 16, 83-100. Recuperado de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr16/PBR_16_06.pdf

Zenteno, A., y Durán, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Revista UNAL* 120-135. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1562070794?accountid=130858>