



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“EL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA ORGANIZACIÓN EN LOS ÚLTIMOS 12 AÑOS EN LATINOAMERICA: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA”

Trabajo de investigación para optar el grado de:

Bachiller en **Administración**

Autora:

Patricia Carolina De Las Casas Corcino

Asesor:

Mg. Lic. Erica González Ponce de León

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

A nuestros padres por la confianza brindada, por el apoyo y comprensión en los momentos difíciles, pero sobre todo por ayudarnos con los recursos necesarios para estudiar a lo largo de nuestra carrera universitaria.

A nuestras hermanas e hijas quienes fueron una fuente de inspiración y motivación para poder superarnos y luchar por conseguir nuestras metas.

Por último, dedicamos este trabajo a nuestros compañeros de estudios y demás estudiantes de la carrera de administración para que le sirva de guía en su formación académica.

AGRADECIMIENTO

Damos gracias a nuestras familias por apoyarnos en el camino de la superación y a los docentes, personas con sabiduría, quienes nos transmitieron sus experiencias y conocimientos para poder desarrollarnos en el ámbito profesional con éxito.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
TABLA DE CONTENIDO	4
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	11
CAPÍTULO III. RESULTADOS	21
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES	34
REFERENCIAS.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Excel de Investigación	12
Tabla 2: Tabla de investigación.....	21
Tabla 3: Artículos de Investigación incluidos.....	22
Tabla 4: Artículos de Investigación excluidos	29
Tabla 8: Investigaciones realizadas por país	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Investigaciones realizada por países	30
Figura 2: Investigaciones realizada por años.....	31
Figura 3: Fuentes de Investigación	31
Figura 4: Variable de búsqueda	32
Figura 4: Herramientas de búsqueda	33

RESUMEN

En los últimos tiempos el clima laboral ha tenido mayor relevancia por lo cual mucho de los colaboradores se sienten identificados con la empresa y esto es el reflejo de su permanencia y rendimiento, pero no todo ha sido favorable ya que también hay colaboradores que no se identifican con las metas y objetivos de la empresa conllevando a situaciones de conflictos, bajo rendimiento y ausencia laboral.

Por ello, el objetivo de esta investigación nos va a permitir identificar y determinar la relación que hay entre un clima laboral positivo y negativo y **¿CÓMO INFLUYE EL CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN EN LOS ÚLTIMOS 12 AÑOS EN LATINOAMERICA?**

Como metodología de investigación tomaremos referencia un listado de base datos de publicaciones y estudios relacionados con el clima laboral, organización, rotación de personal, satisfacción laboral, bienestar, gestión, recursos humanos, desarrollo del factor humano entre otros.

Así mismo y como resultado obtenido mediante las encuestas realizadas, se concluyó que las organizaciones deben logra un óptimo ambiente laboral para sus trabajadores, para que éstos se sientan motivados a la hora de cumplir con sus tareas y sobre todo sientan que sus ideas son importantes y tomadas en cuenta, pero también para que las organizaciones crezcan considerablemente y destaquen en su productividad.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones, tanto privadas como públicas, lucrativas o sin fines de lucro, deben considerar que la opinión interna, conformada por nuestros colaboradores, las percibe de manera positiva o negativa según su incidencia en la imagen y las perspectivas de la organización. En tal sentido, en los últimos tiempos se ha reconocido la importancia que tiene el clima laboral y como esta se relaciona con la rotación del personal: cuando este es adecuado, los colaboradores se sienten más identificados con la empresa y esto se refleja en la permanencia de los colaboradores y su rendimiento con gran calidad en los productos y servicios. (Chávez Saldaña, Ángela Magaly; Flores Garrido, Leonela Primitiva 2016 Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa textil en el distrito de Ate Vitarte en el período 2016).

Un ambiente laboral es nuestro según hogar ya que pasamos gran parte de nuestro tiempo, en el cual debe de haber un clima de confianza entre los colaboradores, sin embargo hoy en día no todas las organizaciones cuentan con clima positivo que favorezca los objetivos de las organización, por el contrario se ha visto casos de un clima laboral negativo en el cual los colaboradores no se identifican con las metas y objetivos de la empresa conllevando a situaciones de conflictos , bajo rendimiento y ausencia laboral generando una insatisfacción y el deseo de cambiar de trabajo, Ante ello nos surge la pregunta:

¿CÓMO INFLUYE EL CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN EN LOS ÚLTIMOS 12 AÑOS EN LATINOAMERICA?

Las personas reaccionamos inmediatamente a la percepción que tenemos de nuestra organización la gran mayoría de la organización no tienen siquiera la idea o interés de las necesidades de sus colaboradores ya que no se crea una política real en cual se considere al colaborador y a su desarrollo dentro de la misma, se opta con conseguir personal externo que en muchos casos no llega a ser la solución el problema. Y se termina incrementando los costos de operación.

Teniendo a la mano el capital que, si le pudiese dar soluciones a mediano plazo, todo esto parte de la falta de una gerencia que pueda tener una comunicación efectiva con el colaborador, con la cual él pueda sentirse en confianza y respaldado no quedando en palabras.

Toda empresa debe tener el mínimo de conocimiento acerca de la motivación para poder comprender como actúa o se comporta cada persona ya que esta misma reacciona sabiendo que es lo mejor para uno; podría tomarse como interés personal también.

Toda persona reacciona en base a los incentivos que puedan ser económicos y no económico como reconocimientos a su labor, celebraciones en días festivos o escalas remunerativas dependiendo de la productividad de uno mismo ya que todos no tenemos el mismo grado compromiso dentro de la organización, se dice que una persona bien motivada es un 30 % más productivo.

Motivar es estimular los esfuerzos realizados por el colaborador, flexibilizar las extensas jornadas laborales, saber comunicar las cosas de manera seria y ordenada y no caer en medias verdades por lo que esta es una táctica común en las organizaciones para evitar la alta rotación el personal y mantenerlos el mayor tiempo posible.

Hoy en día los mercados se vuelven más agresivos y la empresa pasa por un alto grado de competitividad. La competencia es cada vez mayor, toda empresa que quiera ser competitiva tiene que crear mediante una cultura organizacional valores e ideales en los colaboradores, hacer que se comprometan.

Las organizaciones tienen que estar muy atentas en las mediciones periódicas del desempeño del personal así podrá saber si la percepción de ellos ha cambiado alineándose a los objetivos de la organización

Ante lo expuesto, esta revisión de literatura científica tiene como objetivo determinar la relación que hay entre un clima laboral positivo y negativo y como afecta a la productividad de los colaboradores, así como hacer referencia de estudios realizados que ayudan a mejorar las actitudes de los empleados en el desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El estudio pretende identificar el clima laboral positivo y negativo y cómo influye en la productividad de cada colaborador de la empresa, es por eso que se ha realizado una revisión sistemático-exhaustiva, que permite recopilar información y tener antecedentes ante nuestra pregunta de cómo influye el clima laboral en la productividad de la organización en los últimos 12 años, dándonos una visión amplia sobre el estudio científico escogido.

Para realizar esta revisión sistemática hemos realizado un extenso listado de base datos de publicaciones relacionadas con clima laboral, organización, rotación de personal, satisfacción laboral, bienestar, gestión, recursos humanos, desarrollo del factor humano entre otros.

Se consideraron en la base de datos los links Ebscohost, Google académico, scielo, adema del periodo de las publicaciones que fueron los últimos 12 años. Para la selección de estos estudios se realizó un modelo de exclusión el cual se determinó si dicho estudio tiene relación a la pregunta y objetivo de nuestra revisión sistemática. También se incluyeron estudios cuantitativos y publicaciones que fueron realizados en Latinoamérica.

Dentro de nuestra investigación también se realizó el criterio de exclusión donde se descartaron estudios que se alejaban del enfoque principal de nuestro tema a realizar. Para identificar estos estudios se clasificaron por el título y por el resumen, que pueden ser observados en Excel de Investigación: Tabla N°1 al 9

Authors	Title	Year	Source title	Link	Abstract	Author Keywords	Tipo de estudio	Motivos de exclusión	Motivos de inclusión
Salazar Estrada, José Guadalupe, Guerrero Pupo, Julio Cristóbal, Machado Rodríguez, Yaira Bárbara, & Cañedo Andalia, Rubén.	Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral.	2009	revista del Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas	Soiolo	El clima y la cultura organizacional constituyen dos componentes de esencial importancia para la elevación de la productividad laboral. El clima organizacional es un componente esencial del proceso de socialización del conocimiento y la cultura. La socialización de la cultura y del conocimiento en una organización es una premisa fundamental de su éxito en tiempos donde la colaboración es fuente de ventajas competitivas.	Clima organizacional, cultura organizacional, productividad laboral.	Descriptiva		Consideramos este artículo por que describe lo que es un clima laboral y la productividad, siendo esto imprescindible para definir nuestra pregunta de investigación.
Carvalho, Luciana, & Macedo de Avellar, Ana Paula.	Innovación y productividad: evidencias empíricas en empresas industriales en Brasil.	2017	Revista de Administração	Soiolo	El objetivo en este trabajo es realizar una investigación empírica sobre la relación entre la innovación y el desempeño productivo de las empresas industriales en Brasil medido por Productividad Laboral y Productividad Total de Factores. Se han utilizado datos de la Encuesta de Innovación y se han estimado modelos de corte transversal y datos de panel. Dada la pequeña magnitud de los coeficientes relacionados con los diversos indicadores de innovación, los resultados sugieren que la innovación produce impacto incipiente en la productividad de la industria nacional.	Innovación; Productividad; Datos de panel.	Descriptiva	se excludo que este artículo porque no tiene mucha información sobre lo que estamos investigando, además de plasmar datos complejos.	
Miguel Barrado, Vanessa, & Prieto Ballester, Jorge Manuel.	El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español.	2016	Revista Perspectivas	Soiolo	El acoso laboral o mobbing es un riesgo psicosocial, generado en el ámbito de las relaciones interpersonales de las organizaciones empresariales, que ha advertido un notable incremento en los últimos años. Sus consecuencias son devastadoras, no solo para la víctima, sino también para la empresa, la cual experimenta una importante disminución de su productividad. Asimismo, los sectores que se ven más afectados por este fenómeno son aquellos relativos al sector servicios, en los que el trato con terceras personas ajenas a la organización es continuo. También se encuentran diferencias en cuanto a las variables sociodemográficas, siendo el sexo femenino y las personas mayores de 55 años los trabajadores que más amenazados se ven por esta figura. Presentamos un análisis del concepto y los efectos que el mobbing puede tener en la empresa y en la sociedad. Concluyendo en este estudio la importancia de un "efecto-caso-causa" dinámico en el tiempo que puede afectar a cualquier trabajador y que necesita de medidas que permitan la erradicación de un fenómeno cada vez más presente en el mundo laboral actual.	acoso laboral, mobbing, salud laboral, riesgo psicosocial	Descriptiva		Se escogió este artículo ya que expresa lo que un mal clima laboral genera a la organización y que no solo influye en el ámbito laboral sino que afecta nuestra vida personal.
Jáimes-Carillo, Ludym, & Rojas-López, Miguel David	Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones	2015	Artículo de Iteckne	Soiolo	El interés por la productividad, específicamente por la productividad laboral, está incrementándose, la motivación es encontrar los aspectos influyentes para mejorarla. El objetivo es evidenciar la necesidad de un modelo para aumentar la productividad laboral en pymes del sector confecciones. Se presenta una revisión de literatura, identificando aportes e información relevante para la construcción futura de dicho modelo, construido para el contexto del área Metropolitana de Bucaramanga, Santander. La investigación aborda la productividad laboral desde los enfoques de la economía, la administración y la ingeniería. Dicha productividad es primordial, más aún para las pymes, dadas sus necesidades de orientación y su impacto en los ingresos y el empleo nacional. A lo largo de la historia de Bucaramanga el sector confecciones es considerado como estratégico, por esto es relevante gestionar su productividad laboral para impactar el desarrollo local. Este escrito resalta los principales aspectos para la futura construcción del modelo mencionado.	Productividad laboral, pyme, sector confecciones.	Descriptiva		Este artículo fue elegido por que si bien hoy en día las empresas buscan la productividad de sus trabajadores para surgir este tiene que ir de la mano con la motivación ya que con ello se incentiva la labor de los colaboradores en cualquier rubro de la organización.

Excel de Investigación: Tabla N°1

Authors	Title	Year	Source title	Link	Abstract	Author Keywords	Tipo de estudio	Motivos de exclusión	Motivos de inclusión
Pino-Pinochet, Patricio, Ponce-Donoso, Mauricio, Avilés-Palacios, Carmen, & Vallejos-Barra, Oscar.	Mejoramiento de la productividad en una industria maderera usando incentivo remunerativo	2015	Revista Maderas. Ciencia y tecnología	Socielo	Se estudió el efecto en la productividad de la elaboración de blanks a partir de la implementación de un modelo de incentivo salarial del tipo Improshare, dirigido al personal de una empresa chilena de remanufacturado de madera que produce molduras y marcos de puerta (ayudante, operador medio y operador máster), para lo cual se compararon dos periodos de tiempo, antes (19 meses) y después (21 meses) de la implementación de la política de incentivo. Los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas en la productividad lograda entre periodos que superó el 10%. Se midió el beneficio promedio de la remuneración de los trabajadores, que llegó a más del 10% y el ahorro de la empresa llegó al 4,6% de la unidad monetaria definida, sin que se haya visto afectada la tasa de accidentabilidad. Lo anterior refuerza lo señalado por diferentes autores que concuerdan que este tipo de herramientas contribuye a mejorar la productividad del proceso e incrementar el salario del trabajador. Su implementación como política salarial en la industria maderera, aporta significativamente a los desafíos de una organización por mantenerse competitiva, así como mejorar la remuneración del trabajador en base a una relación de beneficio mutuo con la empresa.	Industria remanufacturera, improshare, incentivo laboral, política de remuneraciones.	Descriptiva		Los salarios son una forma de afianzar los lazos con los trabajadores y con ellos motivarlos para que haya una buena productividad y un buen clima laboral.
Varela, Osvaldo, Puhl, Stella M., & Izourdia, M. de los Ángeles	Clima laboral y mobbing.	2013	Anuario de investigaciones	Socielo	El presente trabajo, se relaciona con la investigación UBACYT denominada "El Acoso Laboral en el Ámbito de la Psicología Jurídica. Estudio sobre su Delimitación y la Práctica Profesional", en tanto el Clima Laboral puede verse imbuído por situaciones de Mobbing, lo que genera en todos los casos consecuencias negativas tanto para el trabajador como en el empleador. Por lo que el estudio de ello, resulta relevante a los efectos de implementar estrategias y programas tendientes a prevenir y sanear tales situaciones. El clima laboral es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, considerando especialmente el recurso humano; ya que para que una persona pueda trabajar bien, debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella.	Clima Laboral; Mobbing; Poder Judicial; Profesionales	Descriptiva		la psicología y el buen clima laboral van de la mano en todo momento
Alderete, María, & Gutiérrez, Luis	TIC y productividad en las industrias de servicios en Colombia	2012	Lecturas de Economía	Socielo	Este trabajo analiza los determinantes de la productividad laboral en las empresas de servicios de Colombia. En particular, se examina la relación entre las tecnologías de la información y de la comunicación -TIC- (en términos de inversión y uso) y la productividad. El estudio encuentra que en conjunto, la inversión en TIC y el uso de las TIC incrementan la productividad laboral en un 18% en promedio, aproximadamente. La evidencia empírica sustenta la hipótesis de que los recursos tecnológicos de las TIC (tanto inversiones en equipo como uso de TIC), junto con el capital no TIC, la capacitación, el porcentaje de capital extranjero y el porcentaje de empleados permanentes son los recursos más importantes que impactan positivamente sobre la productividad de las empresas de servicios de Colombia.	TIC, productividad, Internet, servicios	Descriptiva	Excluimos este artículo debido a que si bien habla sobre la productividad se aleja la información del clima laboral ya que se enfoca más a las tecnologías de la información.	

Authors	Title	Year	Source title	Link	Abstract	Author Keywords	Tipo de estudio	Motivos de exclusión	Motivos de inclusión
Hannoun, Georgina	"Satisfacción Laboral"	2011	Trabajo de investigación	Google Académico	La insatisfacción laboral es un tema que preocupa a la mayoría de los empresarios actualmente. Cada vez es más importante tener en cuenta las fuentes de insatisfacción laboral para eliminarlas y de esta manera evitar problemas posteriores. La insatisfacción de cada persona puede contribuir involuntariamente a deteriorar la imagen de la empresa, la calidad de sus productos y servicios e influir en el enlentecimiento del crecimiento y el desarrollo organizacional bajando los niveles de productividad y calidad, provocando de esta manera descontento en el cliente final y hasta su posible pérdida para la empresa. Es por eso la necesidad de preocuparse por este tema tan importante y realizar políticas dirigidas a conciliar vida familiar y laboral. La eliminación de las fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización y de esta manera aumentar la productividad en la misma. En el siguiente trabajo se presenta la investigación realizada en el Área de Finanzas de la organización NEXTEL ARGENTINA S.A. (suursal Mendoza) en la cual se mide la satisfacción en el trabajo que poseen los empleados pertenecientes a esta área. El propósito de la investigación es el de determinar la importancia que tiene dicha satisfacción y su repercusión en el cliente final. La idea es mostrar el valor que tienen los recursos humanos para la organización en sí y de qué manera esta última debe buscar la forma de mantener o aumentar su bienestar laboral, a fin de lograr el objetivo para el cual fue creada, es decir obtener rentabilidad por medio de la satisfacción del cliente. Además, demostrar cuales son las causas de insatisfacción en el trabajo, y resaltar las principales, como así también buscar las formas más adecuadas de solucionarlas.	Productividad laboral, satisfacción laboral, clima laboral.	Descriptiva		Esta investigación responde nuestra pregunta y a la vez nuestro objetivo, ya que indica el problema de la insatisfacción laboral así como también realiza un estudio cuantitativo de como lograr una satisfacción en el entorno.
Chacaltana, Juan, Yamada, Gustavo	Calidad del Empleo y Productividad Laboral en el Perú	2009	trabajo de investigación del Banco Interamericano de Desarrollo	Google Académico	La economía peruana actualmente tiene una baja capacidad para la generación de empleos de calidad, asociada a los bajos niveles de productividad laboral. La primera parte del documento analiza datos del periodo 2000-2006 y encuentra pocos avances en cuanto al crecimiento de la productividad laboral y los niveles de empleo de calidad. La segunda parte de la investigación ausculta las empresas de dos sectores específicos que destacan por su capacidad de generación de empleo. De acuerdo a una encuesta especialmente aplicada, los tres elementos que coadyuvarían más positivamente para la productividad de los espárragos serían: el acceso al financiamiento, la formación de los trabajadores disponibles, y la relación con los proveedores e intermediarios. En el caso de los hoteles, los tres elementos detectados más positivos para la productividad del sector serían: la formación de los trabajadores, el precio por habitación, y la capacitación gerencial y directiva.	Productividad laboral, empleo, Perú	Descriptiva		Esta investigación nos sirve de referente como se viene dando la productividad en nuestro país, además de que factores influyen para que crezca la economía en nuestro ámbito.
Torreilla, Oscar Donato.	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN	2008	Trabajo de investigación	Google Académico	Uno de los cambios más espectaculares en el pensamiento directivo durante los últimos 15 años ha sido el cambio en el papel de los empleados en la organización. De hecho, nada sirve mejor de ejemplo sobre la revolucionaria transformación del pensamiento de la era industrial a la forma de pensar de la era de la información, que la nueva filosofía de gestión sobre la forma en que los empleados contribuyen a la organización. Hoy casi todo el trabajo de rutina ha sido automatizado: las operaciones de fabricación controladas por computadoras han sustituido a los trabajadores en el caso de las operaciones repetitivas de producción, proceso y montaje. Además, realizar el mismo trabajo una y otra vez, con el mismo nivel de eficiencia, ya no es suficiente para el éxito de la organización. Para que una organización pueda simplemente mantenerse debe mejorar		Descriptiva		Esta investigación no sólo responde a nuestra formulación en la pregunta a estudiar sino que detalla nuestro objetivo y define la causa de lo genera el clima laboral y la productividad en la organización. Para ello esta información nos indica que si la empresa tiene una buena gestión de procesos mejor será los resultados que los colaboradores tendran en la organización.

Authors	Title	Year	Source title	Link	Abstract	Author Keywords	Tipo de estudio	Motivos de exclusión	Motivos de inclusión
Ma, Magdalena Escalante Domínguez, Yenny Quiroga San Agustín.	IMPORTANCIA DEL CLIMA LABORAL EN LOS RESULTADOS DE UNA EMPRESA Y LA COMPETITIVIDAD	2012	trabajo de investigación de la Universidad Autónoma de Tamaulipas	Google Académico	En esta investigación se analizaron las variables que influyen en el desarrollo del clima organizacional, así como su relación con la satisfacción de los empleados y la competitividad, de igual manera se menciona la metodología para la evaluación de el clima laboral, en donde se concluyo que para ser una empresa competitiva es necesario comenzar desde el origen del problema y mantener un buen ambiente laboral.	Clima laboral y competitividad	Descriptiva		Este artículo mediante un estudio que se realizó determina las variables que intervienen en el clima laboral y la productividad, y nos muestra de forma cuantitativa y cualitativa los resultados obtenidos.
Segundo Eloy Granda Carazas	LA INSATISFACCIÓN LABORAL COMO FACTOR DEL BAJO RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR	2014	La revista Quipukamayoc	Google Académico	El tema "la insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador" es importante, ya que se puede constatar que en algunas organizaciones, pese a sus significativos esfuerzos para ampliar y modernizar su infraestructura, afrontan problemas de rendimiento laboral. Este artículo se orienta a determinar en qué medida la insatisfacción laboral se asocia al bajo rendimiento laboral en una organización. Como factores constituyentes de la insatisfacción laboral se consideraron sus aspectos más representativos como por ejemplo: la insatisfacción con el puesto; la insatisfacción con la empresa; la insatisfacción con el salario; la insatisfacción con la política de promociones y la insatisfacción con el jefe. Se planteó como pregunta general lo siguiente: ¿de qué manera la insatisfacción laboral influye de manera significativa en el bajo rendimiento laboral en un grupo de trabajadores en una organización?	Insatisfacción laboral, rendimiento laboral	Descriptiva		Existen muchos motivos por el cual los colaboradores tienen insatisfacción laboral y este artículo responde a determinar la influencia que tiene un buen clima o un mal clima laboral enfocado a nuestro objetivo de estudio.
Bernardo Brancato, Fernando Juri.	¿PUEDE INFLUIR EL CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD?	2011	Formacion Universitaria	Google Académico	Objetivo: Conocer cuál es la importancia que tiene para una empresa conocer su clima laboral. Ya que a partir del conocimiento del mismo, éstas podrán sacar ventajas competitivas respecto de su competencia y por otro lado es muy factible que una empresa con un buen clima laboral haga que su personal se encuentre a gusto en la misma y por lo tanto no corra el riesgo de la fuga de su capital más importante que es la persona.	Clima organizacional, cultura organizacional, productividad laboral.	Descriptiva		Este artículo se eligió porque responde a nuestra pregunta y objetivo de la investigación.
NATALIA FRANCESCA CASTILLO DÁVILA	Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos	2014	Formacion Universitaria	Google Académico	La presente investigación se orienta a precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. El estudio se realizó con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada Great Place To Work. Para cumplir con el propósito de la presente investigación, se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la organización. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1983), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral (r(100) entre .40 y .58, p < .01). Existen también, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente)	Motivación Intrínseca, Satisfacción Laboral, Clima Laboral	Descriptiva		Se eligió por que es un estudio que muestra la realidad de lo que sucede en las organización y ver el impacto que hay tanto el clima laboral y la productividad en los trabajadores.

Authors	Title	Year	Source title	Link	Abstract	Author Keywords	Tipo de estudio	Motivos de exclusión	Motivos de inclusión
Yunior Coollana-Salazar	Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores	2015	Formación Universitaria	Google Académico	Objetivo: Determinar la relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad de los operarios de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010. Metodología: Se utilizó un diseño correlacional –cuantitativo, empleando la revisión documental en las áreas de Recursos Humanos y la Gerencia de Operaciones, así como un cuestionario estructurado, aplicado a los operarios de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010. Resultados: La relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad si es significativa. Asimismo la rotación de personal en el 2010 fue moderada, en cuanto al absentismo laboral en el año 2010 fue de forma normal. Finalmente se encontró que la productividad presento algunos crecimientos en los meses de año 2010. Conclusión: la relación entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad de los operarios en la empresa Ángeles Eventos en el 2010 si es significativa. Puesto que al analizar estadísticamente ambas variables se observó algunas variaciones; sin embargo, estas no inciden de forma directa con la productividad	Rotación de personal, absentismo, gestión y productividad	Descriptiva		El absentismo laboral es una de las causas más comunes de insatisfacción laboral según el artículo no ha influido productividad es por ello que elegimos esta investigación ya que analiza desde otro punto de vista factores que si bien influye en el clima laboral esto no se involucra con la productividad.
Iacoviello, Mercedes; Strazza, Luciano	DE PARTIDOCRACIAS RÍGIDAS A MERITOCRACIAS FLEXIBLES EN AMÉRICA LATINA.	2011	Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal	ebsochost	This paper proposes to reassess the idea of meritocracy as central element in professional bureaucracy oriented towards citizens' needs. However, the proposal found many problems in Latin America related to the changes within public administrations, the dissimilar actors implicated and the different sectorial interests involved, etc. This is due to the fact that Latin America has not been able to follow a step-by-step process of public administration transformation from "Partitocracy", to rigid meritocracies, and flexible meritocracies. Latin-American institutional life is not tidy; the picture that best describe their most weak bureaucracies is nor rigid bureaucracy neither flexible one but the coexistence...	bureaucracy; civil service; Latin America; meritocracy; partitocracy; public administration; administración pública; América Latina; burocracia; meritocracia; partidocracia; servicio civil	Descriptiva	Excluimos este punto, por no contar con suficiente información sobre nuestros objetivos que venimos investigando.	
Gan, Federico; Berbel, Gaspar	Manual de recursos humanos : 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales	2012		ebsochost	Las malas noticias económicas y laborales ocasionan desesperanza y falta de empuje en las plantillas. Los directores y responsables de área son conscientes de esto, y se rompen la cabeza intentando aumentar la motivación y calentar los ánimos. Esta complicada situación, a la que muchos de los actuales cargos directivos se enfrentan por vez primera, requiere de líderes con madera y oficio. Más allá de cualesquier recetas y recomendaciones sobre el papel, serán en última instancia la personalidad y la experiencia del director las que dicten cómo reconducir la gestión de sus equipos para elevar su moral y mejorar sus resultados.	talento humano	Descriptiva	Incluimos este artículo porque nos muestra que la realidad de una empresa, en el cual en momentos de vacas flacas lastimosamente se tienen que dar cambios drásticos que a su vez causa desequilibrio en sus colaboradores, dañando así parte de su muro de estabilidad en la producción.	
Botto, Carmen	BELCORP Bolivia: Una gestión eficaz de RR.HH. genera colaboradores motivados.	Mar-12	Leadership: Magazine for Managers	ebsochost	Siempre decimos que cada persona, en el puesto que esté cubriendo tiene un nivel de liderazgo por el aporte que hace a la compañía. Desde el jefe, la recepcionista, el vigilante y todos los colaboradores en general constituyen un conjunto que forma un todo llamado "empresa", la cual busca alcanzar un objetivo. Si todos lo tienen claro, las cosas marcharán bien. Si la persona de gestión humana logra leer y entender el ADN de una organización podrá comprender a fondo los comportamientos de todas las personas y la motivación interna de cada individuo	Motivación Intrínseca, Satisfacción Laboral, Clima Laboral	Descriptiva	Si bien es cierto para que una empresa funcione y valla encaminado a sus objetivos, cada uno de sus miembros tienen que sentirse realmente importante, ser recompensado por el trabajo que realiza, alentarlos con cada paso bueno que dé y es allí donde las empresas contratan a gente con vocación de servicio, dispuestos a pensar como los trabajadores para busca beneficios para la empresa. El área de rrhh es un pilar importante que para una organización sea vista bien, haciendo sabés a través de ellos las mejoras que pueden ofrecer sus colaboradores y transmitir el mensaje ante las cabezas que lo conforman.	

Authors	Title	Year	Source title	Link	Abstract	Author Keywords	Tipo de estudio	Motivos de exclusión	Motivos de inclusión
Olaz, Angel	EL CLIMA LABORAL EN CUESTIÓN. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICO-DESCRIPTIVA Y APROXIMACIÓN A UN MODELO EXPLICATIVO MULTIVARIABLE.	ene-mar/2013	Aposta - revista de ciencias sociales	ebsochost	Este modelo presenta nuevas conexiones entre escenarios y variables explicativas para demostrar los signos más significativos de deterioro, las posibles formas de análisis y el estudio de los efectos que surgen en el individuo, el grupo y la organización, siempre con el objetivo de introducir las mejores prácticas en el mundo. Desarrollo de un clima laboral satisfactorio.	clima laboral	BIBLIOGRÁFICO-DESCRIPTIVA		Nos muestra nuevas evidencias de como se va degenerando el clima laboral en una organización y como las personas como grupo colectivo pueden ser muy poderosos si es que no se les da una satisfacción en el trabajo o si es que no se sienten agustos con lo que les ofrecen en su organización.
Uribe R., Ana Fernanda; Molina L., Juan Máximo; Contreras T., Francoise; Barbosa R., David; Espinosa M., Juan Carlos	Liderar Equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales.	jul-dic/2013	Universidad & Empresa	ebsochost	El propósito de este estudio es definir conceptualmente el liderazgo de los equipos de alto rendimiento y analizar el papel que dicho liderazgo debe tener en su formación y mantenimiento. El estudio señala la necesidad de que un líder se convierta en un facilitador de la transformación, no solo de las personas que conforman el equipo, sino también de la organización	equipo	Descriptiva	El liderazgo en una organización es bueno, y que a través de ellos podemos enviar aquellos mensajes de ayuda para mejoras de un proceso, pero el tema de liderazgo no lo vamos a tomar en cuenta para nuestro trabajo de estudio.	
Chiang Vega, María M.; Gómez Fuentealba, Nelly M.; Salazar Botello, Carlos M.	Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile.	jul-dic/2014	Cuadernos de Administración	ebsochost	El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo en 145 docentes de instituciones de educación pública y privada en Chile. Para medir la satisfacción laboral, se utilizó el cuestionario de Chiang et al. (2008) y, para los estilos de liderazgo, se utilizó un cuestionario basado en la teoría de la situación de Hersey y Blanchard (Chiang y Salazar 2011). La fiabilidad de las escalas es variable y, en todos los casos, adecuada, con el alfa de Cronbach entre 0.7 y 0.8. Los valores de satisfacción laboral son alrededor de 4 (escala de 1 a 5), ubicando a los encuestados en un nivel como "satisfechos con su trabajo". No hay resultados disponibles que indiquen bajos niveles de satisfacción.	satisfacción laboral	Descriptiva	Nos muestra a través de encuestas la satisfacción laboral en conjunto con el liderazgo, desprendiéndose e la relación que buscamos en nuestros objetivos.	
Venegas Vergara, Sergio	Construir inteligencia colectiva en la organización: una nueva manera de entender y gestionar el clima laboral para alinear el bienestar de las personas con la gestión de la empresa	2015		ebsochost	Mucho se ha escrito sobre el clima y su importancia, pero muy poco sobre cómo entender los procesos que operan la base de los buenos resultados de una encuesta de clima o un ambiente laboral positivo y energizante. Bajo el supuesto de que los resultados de clima son el reflejo de variables subyacentes, el autor desarrolla la aplicación del concepto de inteligencia colectiva, es decir, cómo un grupo de personas puede generar mayor valor conjunto en la creación de un ambiente laboral que sea un aporte al negocio y a la gestión.	clima laboral	Descriptiva		Tratamos un tema muy real, el cual nos muestra como la visión colectiva puede afectar considerablemente es las encuestas de clima laboral y como es el manejo de la psicología de algunos en el sentir d todos, es allí donde se refleja la productividad en las empresas.
Boluarte Carbajal, Alicia; Merino Soto, César	VERSIÓN BREVE DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL: EVALUACIÓN ESTRUCTURAL Y DISTRIBUCIONAL DE SUS PUNTAJES.	jul-dic/2015	Artículo: Liberabit	ebsochost	La evaluación de la satisfacción laboral nos permite conocer y explicar varios resultados de comportamiento de un trabajador, como su desempeño laboral. Este estudio analiza la estructura interna de la versión breve de la Escala de satisfacción laboral de War, Cook y Wall (1973), que está diseñada para medir de forma unidimensional el concepto de satisfacción laboral con elementos relacionados con la satisfacción intrínseca y extrínseca.	confirmatory factor analysis; construct validity; Job satisfaction; structural analysis; Wakeby distribution; análisis estructural; análisis factorial confirmatorio; distribución Wakeby; Satisfacción laboral; validez de constructo	Descriptiva		A través de la evaluación, busca elaborar la medición de satisfacción laboral que existe en las organizaciones, mediante recopilación de informes, encuestas entre otros.

Authors	Title	Year	Source title	Link	Abstract	Author Keywords	Tipo de estudio	Motivos de exclusión	Motivos de inclusión
Rojas, Delvis Muñoz; Rodriguez Lopez, Jorge Rafael, Núñez, William Niebles	EL AUTOCUIDADO DEL SÍNDROME DE BURNOUT. UNA REFLEXIÓN TEÓRICA.	2016	Artículo: Saber, Ciencia y Libertas	ebscohost	Como una respuesta al estrés laboral crónico que tiene una gran incidencia en los profesionales que ofrecen un servicio a otras personas y se caracteriza por un deterioro en el conocimiento, mental y de actitudes negativas hacia las personas y organización. En tal sentido el propósito del presente artículo fue analizar los factores de riesgo del síndrome de burnout en el sector salud privado. Se soportó teóricamente por autores como Gil Monte (2005), Maslach y Jackson (1981), Albee (2000) y Peiró, (2005), entre otros. La investigación fue de tipo descriptiva, con un diseño no experimental, transversal, bajo la modalidad de campo. La población estuvo conformada por treinta y seis (36) médicos intensivistas. Por otro lado, como consecuencia de un análisis de situaciones comparadas con bases teóricas se evidenciaron los factores de riesgo que desarrollan en síndrome de burnout, y son aquellos relacionados a las características del puesto trabajo, características personales o individuales, es decir la gran implicación en el trabajo, el deseo de destacar, controlar todo y obtener resultados brillantes, perfeccionismo extremo, sensibilidad, entre otros. Y finalmente, las relaciones interpersonales con familiares y compañeros de trabajo. Como resultado se encontró que existe alta presencia de los factores de riesgos del síndrome de burnout en la mayoría de los médicos intensivistas del sector salud privado. Se recomendó a las instituciones de salud implementar estrategias como realizar actividades de relajación y recreación 15 minutos durante la jornada laboral, esto con la finalidad de disipar situaciones de estrés		Descriptiva		Este sería un punto importante dentro de nuestro tema de investigación ya que trata de un trastorno emocional de creación reciente que está vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del empleado. Este síndrome puede tener consecuencias muy graves, tanto a nivel físico como psicológico y eso afectaría directamente con la productividad laboral.
Chávez Saldaña, Ángela Magaly, Flores Garrido, Leonela Primitiva	Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa textil en el distrito de Ate Vitarte en el periodo 2016	2016	Trabajo de investigación	ebscohost	Si bien es cierto el principal objetivo de los consumidores o usuarios es satisfacer sus necesidades, pero también existe una creciente preocupación con respecto a la gestión del clima laboral en las organizaciones y el impacto que esta tiene en la sociedad globalizada. Las organizaciones, tanto privadas como públicas, lucrativas o sin fines de lucro, deben considerar que la opinión interna, conformada por nuestros colaboradores, las percibe de manera positiva o negativa según su incidencia en la imagen y las perspectivas de la organización. En tal sentido, en los últimos tiempos se ha reconocido la importancia que tiene el clima laboral y como esta se relaciona con la rotación del personal: cuando este es adecuado, los colaboradores se sienten más identificados con la empresa y esto se refleja en la permanencia de los colaboradores y su rendimiento con gran calidad en los productos y servicios. En consecuencia, el propósito de este estudio es determinar la correlación entre el clima laboral y la rotación del personal pues creemos que la empresa Textil en el presente periodo, debe realizar una evaluación integral y que esta le permita medir y en consecuencia determinar qué factores del clima laboral se relacionan con la rotación de personal en la organización. Asimismo, el presente estudio de investigación se realizará con el propósito de conocer la correlación que existe entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa Textil en el distrito de Ate Vitarte, en el periodo 2016. En base a esta investigación se determinará, a través de la confirmación de nuestra hipótesis, que existe una correlación directa entre el clima laboral y la rotación de personal. También se determinará que el mayor problema que tiene la empresa Textil, es el mal clima laboral y este es su principal motivo en el aumento de la rotación de personal, finalmente esta investigación nos dará a conocer e identificar los factores que		Descriptiva		En este trabajo de investigación podemos tomar en cuenta nuestra pregunta base, en la cual habla de la productividad en las organizaciones y llegamos a un punto en el cual como dice el tema no solo el clima laboral afecta al trabajador sino a la empresa, por ende, la pérdida de tiempo e capacitaciones y dinero invertido se refleja en la alta rotación de personal, la cual causa perdida considerables y a largo plazo se considera un problema serio en la organización.

Authors	Title	Year	Source title	Link	Abstract	Author Keywords	Tipo de estudio	Motivos de exclusión	Motivos de inclusión
Silvestre, Emmanuel	CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN EMPÍRICA DE UNA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL UNIVERSITARIO.	2017	Revista Interamericana de Psicología	ebsochost	Describimos la construcción y validación empírica de una escala multifactorial de Clima Organizacional (CO) en una universidad latinoamericana. Una etapa exploratoria (3 grupos focales con directivos, docentes y empleados administrativos) identificó 14 factores pertinentes de CO para construir el cuestionario de la etapa cuantitativa, consistente en una encuesta aplicada a una muestra representativa de 302 empleados. Se estableció la confiabilidad de las 14 escalas y del total. La validez predictiva del total correlacionó alto con el nivel de ejecución de la evaluación del desempeño. La validez concurrente se confirmó con estimaciones sobre satisfacción y retención laboral. Encontramos que las estimaciones más bajas del CO fueron las de los docentes y los empleados más antiguos. Se establecieron normas para determinar los factores e ítems positivos y negativos por cada unidad laboral.		Descriptiva		En la investigación que se realizó en universidades de Latinoamérica se revelaron varias encuestas que hablan y resaltan el clima organizacional en relación con el entorno positivo y negativo que nuestras estas universidades, llegando a la conclusión que las personas más antiguas en los centros de estudios son las más inconformes.
Cantón Mayo, Isabel	Empleo, personas y organizaciones. Cambios y transformaciones.	apr-jun/2017	Bordón	ebsochost	La cultura y el clima laboral en las organizaciones tienen estrecha relación con las actitudes y la conducta de las personas. Los factores de la organización que los determinan se agrupan en relación a la estructura organizativa y en torno a los procesos. Están influidos por factores individuales como: los valores, las actitudes, la motivación, la inteligencia, la socialización, la personalidad, etc. Por ello cada organización tiene un clima diferente que hay que analizar y diagnosticar para intervenir.		Descriptiva	No evidencia suficiente información que nos ayude a resolver nuestro objetivo en el trabajo de investigación.	
RAMOS, VALENTINA; TEJERA, EDUARDO	ESTUDIO DE RELACIONES ENTRE CULTURA, CLIMA Y FUERZA DE CLIMA LABORAL EN ECUADOR.	Dic-17	Acción Psicológica	ebsochost	El clima laboral es el resultado de las percepciones de los trabajadores asociados a su ambiente de trabajo mientras que la cultura es el conjunto de comportamientos, ideas y sentimientos compartidos que describen la forma en que se trabaja en una organización y que, por tanto, la definen. Estas percepciones del ambiente que definen al clima se caracterizan porque pueden ser variables entre las personas, lo que se conoce como fuerza del clima laboral. La presente investigación se corresponde con un estudio del clima laboral en Ecuador, donde además se incluye un análisis de su fuerza y de los aspectos de la cultura organizacional que más lo afectan. Para ello se aplicó una herramienta que se validó en el contexto de la investigación, para medir diferencias en las percepciones del clima, así como aspectos culturales asociados al mismo, en una muestra constituida por 832 trabajadores de organizaciones públicas y privadas. Los cálculos se realizaron tomando en cuenta comparaciones de medias y modelos de ecuaciones estructurales. Nuestros resultados indicaron que el clima laboral en Ecuador en términos de fuerza puede considerarse como débil. Es de interés destacar que todas las dimensiones culturales identificadas correlacionaron de forma estadísticamente significativa y positiva con el clima, pero no con la fuerza. A partir de estos resultados, se elaboró un modelo de relaciones entre las variables de estudio con buenos índices de ajuste (CFI = 0.991, GFI = 0.983, RMSEA = 0.059, PCFI = 0.531, $\chi^2/df = 3.871$). Como principales conclusiones destacamos que, al menos en el contexto de estudio, la variable fuerza va a estar directamente relacionada con el tipo de clima predominante y las acciones que se hagan para mejorarlo. Esto resulta esencial pues al existir un clima débil, van a haber consecuencias tanto al momento de su medición como al momento de tomar decisiones para mejorarlo, debido a que existen percepciones diferentes en cada nivel de análisis de este	Fuerza del clima; Clima laboral; Cultura; Ecuaciones estructurales; Contexto organizacional.	Descriptiva		La lectura indica que las percepciones que evidencian el clima laboral se mide dependiendo como este su clima laboral en ese momento, si la fuerza es negativa, los resultados marcaran en contra de una empresa, evidenciado que las percepciones son diferentes en cada análisis que realicen, sean individual o grupal.

Authors	Title	Year	Source title	Link	Abstract	Author Keywords	Tipo de estudio	Motivos de exclusión	Motivos de inclusión
Reyes, Jorge Vladimir Gonzales; Núñez, Medardo Andrés Paredes; López, Rocío Núñez; Núñez, Verónica Paredes; Núñez, Isaac Israel Paredes	La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas.	2018	Revista de Investigación	ebscohost	Se trata de una investigación de tipo concluyente-descriptiva, a través de la aplicación de una encuesta a directivos, coordinadores, docentes de tiempo completo, empleada y administrativa de las instituciones de educación superior con enfoque Religioso en Puebla, México. El objetivo fue analizar, evaluar y comparar el clima organizacional de tres universidades privadas en la Ciudad de Puebla con impacto nacional (con campus en otros estados del país) y con diferente enfoque o filosofía religiosa. Es decir, un análisis comparativo entre la universidad con enfoque católico (Jesuita), la universidad con enfoque evangélico-protestante (Metodista) y la universidad con enfoque laico (Empresarial). Se aplicó un instrumento de 50 ítems, a una muestra por conveniencia de 175 sujetos de forma personal y virtual (Skype, Google HangOut y Google Form). Asimismo, se realizó la prueba ANOVA para la comparación de medias de tres grupos clasificados como UIM (universidad Metodista), UJ (universidad Jesuita) y UL (universidad Laica). Bajo un diseño ex post facto retrospectivo. Como principales hallazgos, encontramos que con base en la Correlación entre la Universidad Metodista con la Universidad Laica, se refuta la Hipótesis (H1) La Satisfacción laboral (motivación) de los empleados en las universidades privadas con enfoque religioso influye en un mejor o un ambiente positivo en el clima laboral en comparación con las universidades con enfoque laico. Y respecto a la correlación entre la Universidad Jesuita con la Universidad Laica, se acepta la Hipótesis (H1) La Satisfacción laboral (motivación) de los empleados en las universidades privadas con enfoque religioso influye en un mejor o un ambiente positivo en el clima laboral en comparación con las universidades con enfoque laico. Y con base en los resultados obtenidos en la comparación de medias (ANOVA), con una p asociada	Liderazgo Transformacional; clima laboral; efectos positivos; autoridades y empleados	Concluyente - Descriptiva		Este artículo nos muestra a través de su investigación que hay ciertos parámetros que los trabajadores de "X" universidades tomaron en cuenta para medir su satisfacción laboral entre un clima positivo y negativo. Este artículo nos ayudara a desarrollar parte de nuestros objetivos de investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Para nuestra revisión sistemática y poder cumplir con el objetivo propuestos, después de haber realizado la búsqueda exhaustiva de información recopilada y analizada, con una base de datos en Excel de 29 investigaciones, entre artículos, libros y tesis, tenemos que:

Tabla 2: *Clasificación de la investigación*

Investigación de exclusión	Investigación de inclusión
6	23

Nota: Elaboración propia

En la tabla N° 3, presentamos los resultados de los artículos científicos que hemos considerado adecuados y que tienen mucha relación con nuestros objetivos de investigación en determinar la relación que hay entre un clima laboral positivo y negativo, y también en como afecta a la productividad de los colaboradores en Latinoamérica.

Tabla 3: Artículos de investigación incluidos

Authors	Title	Year	Link	Abstract	Motivos de inclusión
Salazar Estrada, José Guadalupe, Guerrero Pupo, Julio Cristóbal, Machado Rodríguez, Yadira Bárbara, & Cañedo Andalia, Plubén.	Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral.	2009	Scielo	El clima y la cultura organizacional constituyen dos componentes de esencial importancia para la elevación de la productividad laboral. El clima organizacional es un componente esencial del proceso de socialización del conocimiento y la cultura. La socialización de la cultura y del conocimiento en una organización es una premisa fundamental de su éxito en tiempos donde la colaboración es fuente de ventajas competitivas.	Consideramos este artículo por que describe lo que es un clima laboral y la productividad, siendo esto imprescindible para definir nuestra pregunta de investigación.
Miguel Barrado, Vanessa, & Prieto Ballester, Jorge Manuel.	El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial. El caso español.	2016	Scielo	El acoso laboral o mobbing es un riesgo psicosocial, generado en el ámbito de las relaciones interpersonales de las organizaciones empresariales, que ha advertido un notable incremento en los últimos años. Sus consecuencias son devastadoras, no solo para la víctima, sino también para la empresa, la cual experimenta una importante disminución de su productividad. Asimismo, los sectores que se ven más afectados por este fenómeno son aquellos relativos al sector servicios, en los que el trato con terceras personas ajenas a la organización es continuo. También se encuentran diferencias en cuanto a las variables sociodemográficas, siendo el sexo femenino y las personas mayores de 55 años los trabajadores que más amenazados se ven por esta figura. Presentamos un análisis del concepto y los efectos que el mobbing puede tener en la empresa y en la sociedad. Concluyendo en este estudio la importancia de un "efecto-caso-causa" dinámico en el tiempo que puede afectar a cualquier trabajador y que necesita de medidas que permitan la erradicación de un fenómeno cada vez más presente en el mundo laboral actual.	Se escogió este artículo ya que expresa lo que un mal clima laboral genera la organización y que no solo influye en el ámbito laboral sino que afecta nuestra vida personal.
Jaimes-Carrillo, Ludjym, & Rojas-López, Miguel David	Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones	2015	Scielo	El interés por la productividad, específicamente por la productividad laboral, está incrementándose, la motivación es encontrar los aspectos influyentes para mejorarla. El objetivo es evidenciar la necesidad de un modelo para aumentar la productividad laboral en pymes del sector confecciones. Se presenta una revisión de literatura, identificando aportes e información relevante para la construcción futura de dicho modelo, construido para el contexto del área Metropolitana de Bucaramanga, Santander. La investigación aborda la productividad laboral desde los enfoques de la economía, la administración y la ingeniería. Dicha productividad es primordial, más aún para las pymes, dadas sus necesidades de orientación y su impacto en los ingresos y el empleo nacional. A lo largo de la historia de Bucaramanga el sector confecciones es considerado como estratégico, por esto es relevante gestionar su productividad laboral para impactar el desarrollo local. Este escrito resalta los principales aspectos para la futura construcción del modelo mencionado.	Este artículo fue elegido por que si bien hoy en día las empresas buscan la productividad de sus trabajadores para surgir este tiene que ir de la mano con la motivación ya que con ello se incentiva la labor de los colaboradores en cualquier rubro de la organización.
Pino-Pinochet, Patricio, Ponce-Donoso, Mauricio, Avilés-Palacios, Carmen, & Vallejos-Barra, Óscar.	Mejoramiento de la productividad en una industria maderera usando incentivo remunerativo	2015	Scielo	Se estudió el efecto en la productividad de la elaboración de blanks a partir de la implementación de un modelo de incentivo salarial del tipo Improshare, dirigido al personal de una empresa chilena de remanufacturado de maderera que produce molduras y marcos de puerta (ayudante, operador medio y operador máster), para lo cual se compararon dos periodos de tiempo, antes (13 meses) y después (21 meses) de la implementación de la política de incentivo. Los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas en la productividad lograda entre periodos que superó el 10%. Se midió el beneficio promedio de la remuneración de los trabajadores, que llegó a más del 10%; y el ahorro de la empresa llegó al 4,6% de la unidad monetaria definida, sin que se haya visto afectada la tasa de accidentabilidad. Lo anterior refuerza lo señalado por diferentes autores que concuerdan que este tipo de herramientas contribuye a mejorar la productividad del proceso e incrementar el salario del trabajador. Su implementación como política salarial en la industria maderera, aporta significativamente a los desafíos de una organización por mantenerse competitiva, así como mejorar la remuneración del trabajador en base a una relación de beneficio mutuo con la empresa.	Los salarios son una forma de afianzar los lazos con los trabajadores y con ellos motivarlos para que haya una buena productividad y un buen clima laboral.

Authors	Title	Year	Link	Abstract	Motivos de inclusión
Varela, Osvaldo, Puhl, Stella M., & Izcurdia, M. de los Angeles	Clima laboral y mobbing.	2013	SciELO	<p>El presente trabajo, se relaciona con la investigación UBACYT denominada "El Acoso Laboral en el Ámbito de la Psicología Jurídica. Estudio sobre su Delimitación y la Práctica Profesional", en tanto el Clima Laboral puede verse imbuido por situaciones de Mobbing, lo que genera en todos los casos consecuencias negativas tanto para el trabajador como en el empleador. Por lo que el estudio de ello, resulta relevante a los efectos de implementar estrategias y programas tendientes a prevenir y sanear tales situaciones.</p> <p>El clima laboral es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, considerando especialmente el recurso humano; ya que para que una persona pueda trabajar bien, debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella.</p>	la psicología y el buen clima laboral van de la mano en todo momento
Hannoun, Georgina	"Satisfacción Laboral"	2011	Google Académico	<p>La insatisfacción laboral es un tema que preocupa a la mayoría de los empresarios actualmente. Cada vez es más importante tener en cuenta las fuentes de insatisfacción laboral para eliminarlas y de esta manera evitar problemas posteriores. La insatisfacción de cada persona puede contribuir involuntariamente a deteriorar la imagen de la empresa, la calidad de sus productos y servicios e influir en el entrelentamiento del crecimiento y el desarrollo organizacional bajando los niveles de productividad y calidad, provocando de esta manera descontento en el cliente final y hasta su posible pérdida para la empresa. Es por eso la necesidad de preocuparse por este tema tan importante y realizar políticas dirigidas a conciliar vida familiar y laboral. La eliminación de las fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización y de esta manera aumentar la productividad en la misma.</p> <p>En el siguiente trabajo se presenta la investigación realizada en el Área de Finanzas de la organización NEXTEL ARGENTINA S.A. (sucursal Mendoza) en la cual se mide la satisfacción en el trabajo que poseen los empleados pertenecientes a esta área. El propósito de la investigación es el de determinar la importancia que tiene dicha satisfacción y su repercusión en el cliente final. La idea es mostrar el valor que tienen los recursos humanos para la organización en sí y de qué manera esta última debe buscar la forma de mantener o aumentar su bienestar laboral, a fin de lograr el objetivo para el cual fue creada, es decir obtener rentabilidad por medio de la satisfacción del cliente. Además, demostrar cuales son las causas de insatisfacción en el trabajo, y resaltar las principales, como así también buscar las formas más adecuadas de solucionarlas.</p>	Esta investigación responde nuestra pregunta y a la vez nuestro objetivo, ya que indica el problema de la insatisfacción laboral así como también realiza un estudio cuantitativo de como lograr una satisfacción en el entorno.
Chacaltana, Juan; Yamada, Gustavo	Calidad del Empleo y Productividad Laboral en el Perú	2009	Google Académico	<p>La economía peruana actualmente tiene una baja capacidad para la generación de empleos de calidad, asociada a los bajos niveles de productividad laboral. La primera parte del documento analiza datos del período 2000-2006 y encuentra pocos avances en cuanto al crecimiento de la productividad laboral y los niveles de empleo de calidad. La segunda parte de la investigación ausculta las empresas de dos sectores específicos que destacan por su capacidad de generación de empleo. De acuerdo a una encuesta especialmente aplicada, los tres elementos que coadyuvarían más positivamente para la productividad de los espárragos serían: el acceso al financiamiento, la formación de los trabajadores disponibles, y la relación con los proveedores e intermediarios. En el caso de los hoteles, los tres elementos detectados más positivos para la productividad del sector serían: la formación de los trabajadores, el precio por habitación, y la capacitación gerencial y directiva.</p>	Esta investigación nos sirve de referente como se viene dando la productividad en nuestro país, además de que factores influyen para que crezca la economía en nuestro ámbito.

Authors	Title	Year	Link	Abstract	Motivos de inclusión
Torrecilla, Oscar Donato.	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN	2009	Google Académi	Uno de los cambios más espectaculares en el pensamiento directivo durante los últimos 15 años ha sido el cambio en el papel de los empleados en la organización. De hecho, nada sirve mejor de ejemplo sobre la revolucionaria transformación del pensamiento de la era industrial a la forma de pensar de la era de la información, que la nueva filosofía de gestión sobre la forma en que los empleados contribuyen a la organización. Hoy casi todo el trabajo de rutina ha sido automatizado: las operaciones de fabricación controladas por computadoras han sustituido a los trabajadores en el caso de las operaciones repetitivas de producción, proceso y montaje. Además, realizar el mismo trabajo una y otra vez, con el mismo nivel de eficiencia, ya no es suficiente para el éxito de la organización. Para que una organización pueda simplemente mantenerse debe mejorar continuamente. Las ideas para mejorar los procesos y la actuación de cara a los clientes deben provenir, cada vez más, de los empleados que están cerca de los procesos internos y de los mismos clientes de la organización. Este cambio exige una gran recualificación de los empleados, para que sus mentes y sus capacitaciones puedan ser movilizadas a favor de la consecución de los objetivos de la organización. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral	Esta investigación no sólo responde a nuestra formulación en la pregunta a estudiar sino que detalla nuestro objetivo y define la causa de lo genera el clima laboral y la productividad en la organización. Para ello esta información nos indica que si la empresa tiene una buena gestión de procesos mejor será los resultados que los colaboradores tendran en la organizaación.
Ma. Magdalena Escalante Domínguez, Yenny Quiroga San Agustín.	IMPORTANCIA DEL CLIMA LABORAL EN LOS RESULTADOS DE UNA EMPRESA Y LA COMPETITIVIDAD	2012	Google Académico	En esta investigación se analizaron las variables que influyen en el desarrollo del clima organizacional, así como su relación con la satisfacción de los empleados y la competitividad, de igual manera se menciona la metodología para la evaluación de el clima laboral, en donde se concluyo que para ser una empresa competitiva es necesario comenzar desde el origen del problema y mantener un buen ambiente laboral.	Este articulo mediante un estudio que se realizo determina las variables que intervien en el clima laboral y la productividas, y nos muestra de forma cuantitativa y cualitativa los resultados obtenidos .
Segundo Eloy Granda Carazas	LA INSATISFACCIÓN LABORAL COMO FACTOR DEL BAJO RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR	2014	Google Académico	El tema "la insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador" es importante, ya que se puede constatar que en algunas organizaciones, pese a sus significativos esfuerzos para ampliar y modernizar su infraestructura, afrontan problemas de rendimiento laboral. Este artículo se orienta a determinar en qué medida la insatisfacción laboral se asocia al bajo rendimiento laboral en una organización. Como factores constituyentes de la insatisfacción laboral se consideraron sus aspectos más representativos como por ejemplo: la insatisfacción con el puesto; la insatisfacción con la empresa; la insatisfacción con el salario; la insatisfacción con la política de promociones y la insatisfacción con el jefe. Se planteó como pregunta general lo siguiente: ¿de qué manera la insatisfacción laboral influye de manera significativa en el bajo rendimiento laboral en un grupo de trabajadores en una organización?	Existen muchos motivos por el cual los colaboradores tienen insatisfacción laboral y este articulo responde a determinar la influencia que tiene un buen clima o un mal clima laboral enfocado a nuestro objetivo de estudio.

Authors	Title	Year	Link	Abstract	Motivos de inclusión
Bernardo Brancato, Fernando Juri.	¿PUEDE INFLUIR EL CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD?	2011	Google Académico	Objetivo: Conocer cuál es la importancia que tiene para una empresa conocer su clima laboral. Ya que a partir del conocimiento del mismo, éstas podrán sacar ventajas competitivas respecto de su competencia y por otro lado es muy factible que una empresa con un buen clima laboral haga que su personal se encuentre a gusto en la misma y por lo tanto no corra el riesgo de la fuga de su capital más importante que es la persona.	Este artículo se eligió porque responde a nuestra pregunta y objetivo de la investigación.
NATALIA FRANCESCA CASTILLO DÁVILA	Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos	2014	Google Académico	La presente investigación se orienta a precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. El estudio se realizó con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada Great Place To Work. Para cumplir con el propósito de la presente investigación, se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la organización. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral ($r(100)$ entre .40 y .58, $p < .01$). Existen también, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente)	Se eligió por que es un estudio que muestra la realidad de lo que sucede en las organización y ver el impacto que hay tanto el clima laboral y la productividad en los trabajadores.
Yunior Coollana-Salazar	Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores	2015	Google Académico	Objetivo: Determinar la relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad de los operarios de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010. Metodología: Se utilizó un diseño correlacional-cuantitativo, empleando la revisión documental en las áreas de Recursos Humanos y la Gerencia de Operaciones, así como un cuestionario estructurado, aplicado a los operarios de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010. Resultados: La relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad si es significativa. Asimismo la rotación de personal en el 2010 fue moderada, en cuanto al absentismo laboral en el año 2010 fue de forma normal. Finalmente se encontró que la productividad presento algunos crecimientos en los meses del año 2010. Conclusión: la relación entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad de los operarios en la empresa Ángeles Eventos en el 2010 si es significativa. Puesto que al analizar estadísticamente ambas variables se observó algunas variaciones; sin embargo, estas no incidieron de forma directa con la productividad	El absentismo laboral es una de las causas más comunes de insatisfacción laboral según el artículo no ha influido productividad es por ello que elegimos esta investigación ya que analiza desde otro punto de vista factores que si bien influye en el clima laboral esto no se involucra con la productividad.
Gan, Federico; Berbel, Gaspar	Manual de recursos humanos : 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales	2012	ebsochost	Las malas noticias económicas y laborales ocasionan desesperanza y falta de empuje en las plantillas. Los directores y responsables de área son conscientes de esto, y se rompen la cabeza intentando aumentar la motivación y caldear los ánimos. Esta complicada situación, a la que muchos de los actuales cargos directivos se enfrentan por vez primera, requiere de líderes con madera y oficio. Más allá de cualesquier recetas y recomendaciones sobre el papel, serán en última instancia la personalidad y la experiencia del director las que dicten cómo reconducir la gestión de sus equipos para elevar su moral y mejorar sus resultados.	Incluimos este artículo porque nos muestra que la realidad de una empresa, en el cual en momentos de vacas flojas lastimosamente se tienen que dar cambios drásticos que a su vez causa desequilibrio en sus colaboradores, dañando así parte de su muro de estabilidad en la producción.

Authors	Title	Year	Link	Abstract	Motivos de inclusión
Botto, Carmen	BELCORP Bolivia: Una gestión eficaz de RR.HH. genera colaboradores motivados.	Mar-12	ebsochost	Siempre decimos que cada persona, en el puesto que esté cubriendo tiene un nivel de liderazgo por el aporte que hace a la compañía. Desde el jefe, la recepcionista, el vigilante y todos los colaboradores en general constituyen un conjunto que forma un todo llamado "empresa", la cual busca alcanzar un objetivo. Si todos lo tienen claro, las cosas marcharán bien. Si la persona de gestión humana logra leer y entender el ADN de una organización podrá comprender a fondo los comportamientos de todas las personas y la motivación interna de cada individuo	Si bien es cierto para que una empresa funcione y valla encaminado a sus objetivos, cada uno de sus miembros tienen que sentirse realmente importante, ser recompensado por el trabajo que realiza, alentarlos con cada paso bueno que dé y es allí donde las empresas contratan a gente con vocación de servicio, dispuestos a pensar como los trabajadores para busca beneficios para la empresa. El área de rrhh es un pilar importante que para una organización sea vista bien, haciendo sabes a través de ellos las mejoras que pueden ofrecer sus colaboradores y transmitir el mensaje ante las cabezas que lo conforman.
Olaz, Ángel	EL CLIMA LABORAL EN CUESTIÓN. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICO-DESCRIPTIVA Y APROXIMACIÓN A UN MODELO EXPLICATIVO MULTIVARIABLE.	ene-mar2013	ebsochost	Este modelo presenta nuevas conexiones entre escenarios y variables explicativas para demostrar los signos más significativos de deterioro, las posibles formas de análisis y el estudio de los efectos que surgen en el individuo, el grupo y la organización, siempre con el objetivo de introducir las mejores prácticas en el mundo. Desarrollo de un clima laboral satisfactorio.	Nos muestra nuevas evidencias de como se va degenerando el clima laboral en una organización y como las personas como grupo colectivo pueden ser muy poderosos si es que no se les da una satisfacción en el trabajo o si es que no se sienten angustiados con lo que les ofrecen en su organización.
Yenegas Vergara, Sergio	Construir inteligencia colectiva en la organización : una nueva manera de entender y gestionar el clima laboral para alinear el bienestar de las personas con la gestión de la empresa	2015	ebsochost	Mucho se ha escrito sobre el clima y su importancia, pero muy poco sobre cómo entender los procesos que operan la base de los buenos resultados de una encuesta de clima o un ambiente laboral positivo y energizante. Bajo el supuesto de que los resultados de clima son el reflejo de variables subyacentes, el autor desarrolla la aplicación del concepto de inteligencia colectiva, es decir, cómo un grupo de personas puede generar mayor valor conjunto en la creación de un ambiente laboral que sea un aporte al negocio y a la gestión.	Tratamos un tema muy real, el cual nos muestra como la visión colectiva puede afectar considerablemente es las encuestas de clima laboral y como es el manejo de la psicología de algunos en el sentir d todos, es allí donde se refleja la productividad en las empresas.
Boluarte Carbajal, Alicia; Merino Soto, César	VERSIÓN BREVE DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL: EVALUACIÓN ESTRUCTURAL Y DISTRIBUCIONAL DE SUS PUNTAJES.	jul-dici2015	ebsochost	La evaluación de la satisfacción laboral nos permite conocer y explicar varios resultados de comportamiento de un trabajador, como su desempeño laboral. Este estudio analiza la estructura interna de la versión breve de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979), que está diseñada para medir de forma unidimensional el concepto de satisfacción laboral con elementos relacionados con la satisfacción intrínseca y extrínseca.	A través de la evaluación, busca elaborar la medición de satisfacción laboral que existe en las organizaciones, mediante recopilación de informes, encuestas entre otros.

Authors	Title	Year	Link	Abstract	Motivos de inclusión
Rojas, Delvis Muñoz; Rodríguez Lopez, Jorge Rafael; Núñez, William Niebles	EL AUTOCUIDADO DEL SÍNDROME DE BURNOUT. UNA REFLEXIÓN TEÓRICA.	2016	ebscohost	Como una respuesta al estrés laboral crónico que tiene una gran incidencia en los profesionales que ofrecen un servicio a otras personas y se caracteriza por un deterioro en el conocimiento, mental y de actitudes negativas hacia las personas y organización. En tal sentido el propósito del presente artículo fue analizar los factores de riesgo del síndrome de burnout en el sector salud privado. Se soportó teóricamente por autores como Gil Monte (2005), Maslach y Jackson (1981), Albee (2000) y Peiró, (2005), entre otros. La investigación fue de tipo descriptiva, con un diseño no experimental, transversal, bajo la modalidad de campo. La población estuvo conformada por treinta y seis (36) médicos intensivistas. Por otro lado, como consecuencia de un análisis de situaciones comparadas con bases teóricas se evidenciaron los factores de riesgo que desarrollan en síndrome de burnout, y son aquellos relacionados a las características del puesto trabajo, características personales o individuales, es decir la gran implicación en el trabajo, el deseo de destacar, controlar todo y obtener resultados brillantes, perfeccionismo extremo, sensibilidad, entre otros. Y finalmente, las relaciones interpersonales con familiares y compañeros de trabajo. Como resultado se encontró que existe alta presencia de los factores de riesgos del síndrome de burnout en la mayoría de los médicos intensivistas del sector salud privado. Se recomendó a las instituciones de salud implementar estrategias como realizar actividades de relajación y recreación 15 minutos durante la jornada laboral, esto con la finalidad de disipar situaciones de estrés	Este sería un punto importante dentro de nuestro tema de investigación ya que trata de un trastorno emocional de creación reciente que está vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del empleado. Este síndrome puede tener consecuencias muy graves, tanto a nivel físico como psicológico y eso afectaría directamente con la productividad laboral.
Chávez Saldaña, Ángela Magaly; Flores Garrido, Leonela Primitiva	Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa textil en el distrito de Ate Vitarte en el periodo 2016	2016	ebscohost	Si bien es cierto el principal objetivo de los consumidores o usuarios es satisfacer sus necesidades, pero también existe una creciente preocupación con respecto a la gestión del clima laboral en las organizaciones y el impacto que esta tiene en la sociedad globalizada. Las organizaciones, tanto privadas como públicas, lucrativas o sin fines de lucro, deben considerar que la opinión interna, conformada por nuestros colaboradores, las percibe de manera positiva o negativa según su incidencia en la imagen y las perspectivas de la organización. En tal sentido, en los últimos tiempos se ha reconocido la importancia que tiene el clima laboral y como esta se relaciona con la rotación del personal: cuando este es adecuado, los colaboradores se sienten más identificados con la empresa y esto se refleja en la permanencia de los colaboradores y su rendimiento con gran calidad en los productos y servicios. En consecuencia, el propósito de este estudio es determinar la correlación entre el clima laboral y la rotación del personal pues creemos que la empresa Textil en el presente periodo, debe realizar una evaluación integral y que esta le permita medir y en consecuencia determinar qué factores del clima laboral se relacionan con la rotación de personal en la organización. Asimismo, el presente estudio de investigación se realizará con el propósito de conocer la correlación que existe entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa Textil en el distrito de Ate Vitarte, en el período 2016. En base a esta investigación se determinará, a través de la confirmación de nuestra hipótesis, que existe una correlación directa entre el clima laboral y la rotación de personal. También se determinará que el mayor problema que tiene la empresa Textil, es el mal clima laboral y este es su principal motivo en el aumento de la rotación de personal, finalmente esta investigación nos dará a conocer e identificar los factores que	En este trabajo de investigación podemos tomar en cuenta nuestra pregunta base, en la cual habla de la productividad en las organizaciones y llegamos a un punto en el cual como dice el tema no solo el clima laboral afecta al trabajador si no a la empresa, por ende, la pérdida de tiempo e capacitaciones y dinero invertido se refleja en la alta rotación de personal, la cual causa pérdida considerables y a largo plazo se considera un problema serio en la organización.

Authors	Title	Ye.	Link	Abstract	Motivos de inclusión
Silvestre, Emmanuel	CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN EMPÍRICA DE UNA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL UNIVERSITARIO.	2017	obscachart	Describir la construcción y validación empírica de una escala multifactorial de Clima Organizacional (CO) en una universidad latinoamericana. Una etapa exploratoria (3 grupos facultar con directivos, docentes y empleados administrativos) identificó 14 factores pertinentes de CO para construir el cuestionario de la etapa cuantitativa, con respecto a una encuesta aplicada a una muestra representativa de 302 empleados. Se estableció la confiabilidad de las 14 escalas y del total. La validez predictiva del total correlacionó alta con el nivel de ejecución de la evaluación del desempeño. La validez concurrente se confirmó con afirmaciones sobre satisfacción y retención laboral. Encontramos que las afirmaciones más bajas del CO fueron las de los docentes y los empleados más antiguos. Se establecieron normas para determinar los factores o ítems paritarios y no paritarios por cada unidad laboral.	En la investigación que se realizó en universidades de Latinoamérica se revelaron varias encuestas que hablan y resaltan el clima organizacional en relación con el entorno paritario y no paritario que nos muestran en universidades, llegando a la conclusión que las personas más antiguas en las encuestas de estudiantes son las más incógnitas.
RAMOS, VALENTINA; TEJERA, EDUARDO	ESTUDIO DE RELACIONES ENTRE CULTURA, CLIMA Y FUERZA DE CLIMA LABORAL EN ECUADOR.	Dici-17	obscachart	El clima laboral es el resultado de las percepciones de los trabajadores acerca de su ambiente de trabajo mientras que la cultura es el conjunto de comportamientos, ideas y sentimientos compartidos que describen la forma en que se trabaja en una organización y que, por tanto, la definen. Estas percepciones del ambiente que definen el clima se caracterizan porque pueden variar entre las personas, lo que se conoce como fuerza del clima laboral. La presente investigación corresponde con un estudio del clima laboral en Ecuador, dando además un análisis de su fuerza y de los aspectos de la cultura organizacional que más la afectan. Para ello se aplicó un instrumento que es válido en el contexto de la investigación, para medir diferencias en las percepciones del clima, así como aspectos culturales acerca del mismo, en una muestra constituida por 832 trabajadores de organizaciones públicas y privadas. Los cálculos se realizaron tomando en cuenta comparaciones de medias y modelos de ecuaciones estructurales. Nuestros resultados indican que el clima laboral en Ecuador en términos de fuerza puede considerarse como débil. Es de interés destacar que todas las dimensiones culturales identificadas correlacionaron de forma estadísticamente significativa y paritaria con el clima, pero no con la fuerza. A partir de estos resultados, se elaboró un modelo de relaciones entre las variables de estudio con buenas indicaciones de ajuste (CFI = 0.991, GFI = 0.982, RMSEA = 0.059, PCFI = 0.531, $\chi^2/df = 3.871$). Como principales conclusiones destacamos que, al menos en el contexto de estudio, la variable fuerza va a estar directamente relacionada con el tipo de clima predominante y las acciones que se hagan para mejorarla. Estos resultados son esenciales para el diseño de un clima débil, van a haber consecuencias tanto al momento de su medición como al momento de tomar decisiones para mejorarla, debido a que existen percepciones	La lectura indica que las percepciones que evidencian el clima laboral se miden dependiendo de la fuerza del clima laboral en el momento, si la fuerza es negativa, los resultados marcarán en contra de una empresa, evidenciada que las percepciones son diferentes en cada análisis que realicen, sean individual o grupal.
Reyes, Jorge Vladimir Gansolor; Muñoz, Mercedes Andrea Parador; López, Raicía Muñoz; Muñoz, Verónica Parador; Muñoz, Israel Parador	La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas.	2018	obscachart	Se trata de una investigación de tipo concluyente-descriptiva, a través de la aplicación de una encuesta a directivos, coordinadores, docentes de tiempo completo, empleados y administrativos de las instituciones de educación superior con enfoque religioso en Puebla, México. El objetivo fue analizar, evaluar y comparar el clima organizacional de tres universidades privadas en la Ciudad de Puebla con impacto nacional (con campus en otras ciudades del país) y con diferente enfoque a filosofía religiosa. Es decir, un análisis comparativo entre la universidad con enfoque católico (Jesuita), la universidad con enfoque evangélico-prorromano (Metódica) y la universidad con enfoque laico (Empresarial). Se aplicó un instrumento de 50 ítems, a una muestra por conveniencia de 175 sujetos de forma presencial y virtual (Skype, Google HangOut y Google Form). Asimismo, se realizó la prueba ANOVA para la comparación de medias de tres grupos clasificadas como UM (universidad Metódica), UJ (universidad Jesuita) y UL (universidad Laica). Bajo un diseño experimental retrospectivo. Como principales hallazgos, encontramos que con base en la correlación entre la Universidad Metódica con la Universidad Laica, se refuta la Hipótesis (H1) La Satisfacción laboral (motivación) de los empleados en las universidades privadas con enfoque religioso influye en un mejor ambiente paritario en el clima laboral en comparación con las universidades con enfoque laico. Y respecto a la correlación entre la Universidad Jesuita con la Universidad Laica, se acepta la Hipótesis (H1) La Satisfacción laboral (motivación) de los empleados en las universidades privadas con enfoque religioso influye en un mejor ambiente paritario en el clima laboral en comparación con las universidades con enfoque laico. Y con base en los resultados obtenidos en la comparación de medias (ANOVA), con un p-valor de 0.004, se rechaza la hipótesis nula (H0):	Este artículo nos muestra a través de su investigación que hay ciertos parámetros que los trabajadores de "N" universidades tomaron en cuenta para medir su satisfacción laboral entre un clima paritario y no paritario. Este artículo nos ayuda a desarrollar parte de nuestra investigación.

Tabla 1:
Artículos de investigación excluidos

Authors	Title	Year	Link	Abstract	Motivos de exclusión
Carvalho, Luciana, & Macedo de Avellar, Ana Paula.	Innovación y productividad: evidencias empíricas en empresas industriales en Brasil.	2017	Socielo	El objetivo en este trabajo es realizar una investigación empírica sobre la relación entre la innovación y el desempeño productivo de las empresas industriales en Brasil medido por Productividad Laboral y Productividad Total de Factores. Se han utilizado datos de la Encuesta de Innovación y se han estimado modelos de corte transversal y datos de panel. Dada la pequeña magnitud de los coeficientes relacionados con los diversos indicadores de innovación, los resultados sugieren que la innovación produce impacto incipiente en la productividad de la industria nacional.	se excluyo que este artículo porque no tiene mucha información sobre lo que estamos investigando, además de plasmar datos complejos.
Alderete, María, & Gutiérrez, Luis	TIC y productividad en las industrias de servicios en Colombia	2012	Socielo	Este trabajo analiza los determinantes de la productividad laboral en las empresas de servicios de Colombia. En particular, se examina la relación entre las tecnologías de la información y de la comunicación -TIC- (en términos de inversión y uso) y la productividad. El estudio encuentra que en conjunto, la inversión en TIC y el uso de las TIC incrementan la productividad laboral en un 18% en promedio, aproximadamente. La evidencia empírica sustenta la hipótesis de que los recursos tecnológicos de las TIC (tanto inversiones en equipo como uso de TIC), junto con el capital no TIC, la capacitación, el porcentaje de capital extranjero y el porcentaje de empleados permanentes son los recursos más importantes que impactan positivamente sobre la productividad de las empresas de servicios de Colombia.	Excluimos este artículo debido a que si bien habla sobre la productividad se aleja la información del clima laboral ya que se enfoca mas a las tecnologías de la información.
Iacoviello, Mercedes; Strazza, Luciano	DE PARTIDOCRACIAS RÍGIDAS A MERITOCRACIAS FLEXIBLES EN AMÉRICA LATINA.	2011	ebscost	This paper proposes to reassess the idea of meritocracy as central element in professional bureaucracy oriented towards citizens' needs. However, the proposal found many problems in Latin America related to the changes within public administrations, the dissimilar actors implicated and the different sectorial interests involved, etc. This is due to the fact that Latin America has not been able to follow a step-by-step process of public administration transformation from "Partocracy", to rigid meritocracies, and flexible meritocracies. Latin-American institutional life is not tidy; the picture that best describe their most weak bureaucracies is not rigid bureaucracy neither flexible one but the coexistence...	Excluimos este punto, por no contar con suficiente información sobre nuestros objetivos que venimos investigando.
Uribe R., Ana Fernanda; Molina L., Juan Máximo; Contreras T., Francoise; Barbosa R., David; Espinosa M., Juan Carlos	Liderar Equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales.	jul-dici/2013	ebscost	El propósito de este estudio es definir conceptualmente el liderazgo de los equipos de alto rendimiento y analizar el papel que dicho liderazgo debe tener en su formación y mantenimiento. El estudio señala la necesidad de que un líder se convierta en un facilitador de la transformación, no solo de las personas que conforman el equipo, sino también de la organización	El liderazgo en una organización es bueno, y que a través de ellos podemos enviar aquellos mensajes de ayuda para mejoras de un proceso, pero el tema de liderazgo no lo vamos a tomar en cuenta para nuestro trabajo de estudio.
Chiang Vega, Maria M.; Gómez Fuentealba, Nelly M.; Salazar Botello, Carlos M.	Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile.	jul-dici/2014	ebscost	El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo en 145 docentes de instituciones de educación pública y privada en Chile. Para medir la satisfacción laboral, se utilizó el cuestionario de Chiang et al. (2008) y, para los estilos de liderazgo, se utilizó un cuestionario basado en la teoría de la situación de Hersey y Blanchard (Chiang y Salazar 2011). La fiabilidad de las escalas es variable y, en todos los casos, adecuada, con el alfa de Cronbach entre 0.7 y 0.9. Los valores de satisfacción laboral son alrededor de 4 (escala de 1 a 5), ubicando a los encuestados en un nivel como "satisfechos con su trabajo". No hay resultados disponibles que indiquen bajos niveles de satisfacción.	Nos muestra a través de encuestas la satisfacción laboral en conjunto con el liderazgo, desprendiéndose e la relación que buscamos en nuestros objetivos.
Cantón Mayo, Isabel	Empleo, personas y organizaciones. Cambios y transformaciones.	apr-jun/2017	ebscost	La cultura y el clima laboral en las organizaciones tienen estrecha relación con las actitudes y la conducta de las personas. Los factores de la organización que los determinan se agrupan en relación a la estructura organizativa y en torno a los procesos. Están influidos por factores individuales como: los valores, las actitudes, la motivación, la inteligencia, la socialización, la personalidad, etc. Por ello cada organización tiene un clima diferente que hay que analizar y diagnosticar para intervenir.	No evidencia suficiente información que nos ayude a resolver nuestro objetivo en el trabajo de investigación.

Como parte de nuestro análisis también tomaremos en cuenta los países que se mencionan dentro de nuestro trabajo de investigación sobre productividad de satisfacción laboral; entonces en la tabla N° 5 encontramos que en Latinoamérica aporta en (45%), seguido de Chile y Perú con el (20%), luego tenemos México (10%) y por ultimo tenemos a Ecuador con el (5%)

Tabla 5:
Investigaciones realizadas por país

País	cantidad	%
México	2	10
Ecuador	1	5
Chile	3	20
Perú	3	20
Latinoamérica	19	45
Total	29	100

Podemos decir que estos libros o revisiones nos van a servir de mucha ayuda para realizar nutro revisión sistemática y van acorde con nuestro objetivo de investigación.

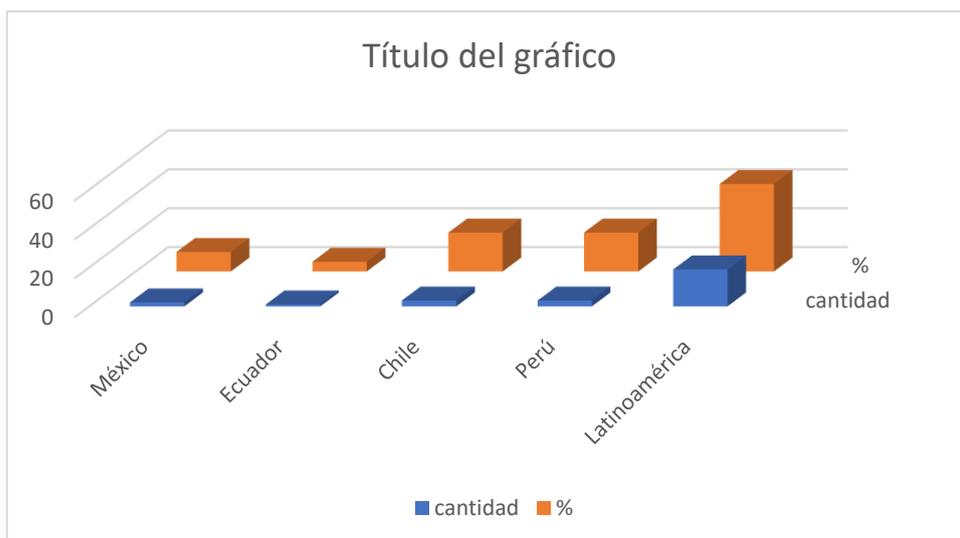


Figura 1: *Investigaciones realizadas por país*

En este gráfico se puede determinar que el año 2011 con el 11% recopiló más información sobre el clima laboral y la productividad en la organización, seguido de los años 2015 y 2017 (13%).



Figura 2: Investigaciones realizadas por año

En este gráfico se aprecia que la mayoría de las fuentes encontradas fueron revista (9), seguido de artículos (7) y los demás fueron trabajo de investigación, formación universitaria y otros, los cuales fueron escogidos de acuerdo a la pregunta de investigación

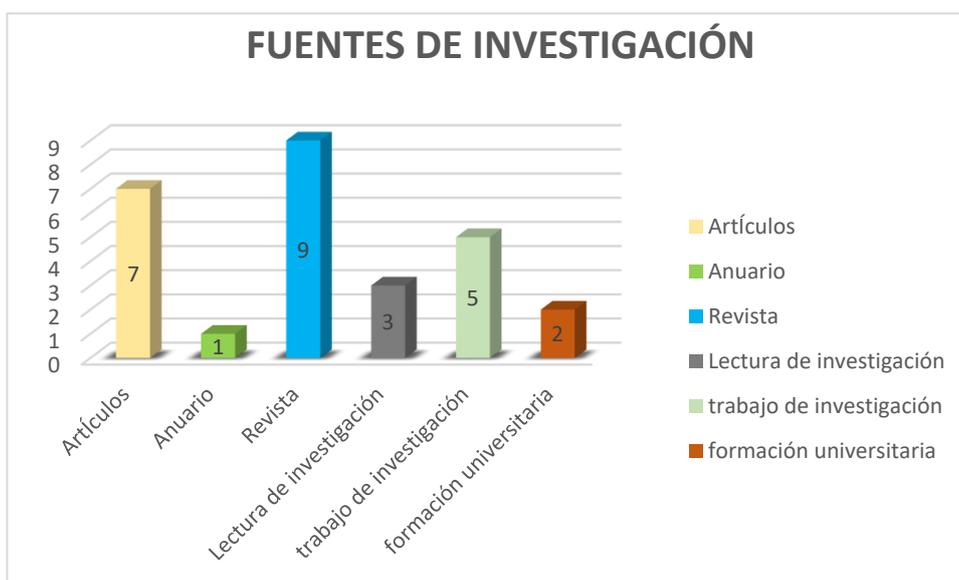


Figura 3: Fuentes de Investigación

En este gráfico se aprecia que las palabras que mayor porcentaje tuvieron es clima organizacional y productividad con un 30% y 27% respectivamente, luego les siguió cultura organizacional e innovación con un 7%, y entre el 4% y 3% estuvieron acoso laboral, salud laboral, pyme, satisfacción laboral, competitividad y ausentismo. Con ello se quiere resaltar que la revisión sistemática estuvo enfocada a nuestras palabras claves clima organizacional y productividad.

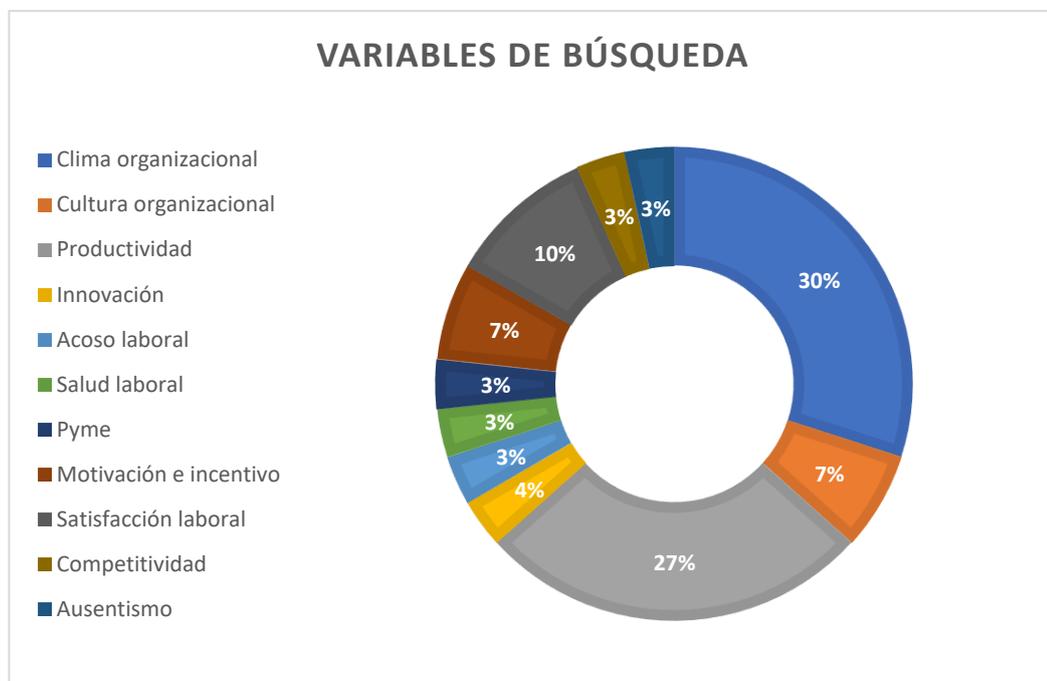


Figura 4: Variable de búsqueda

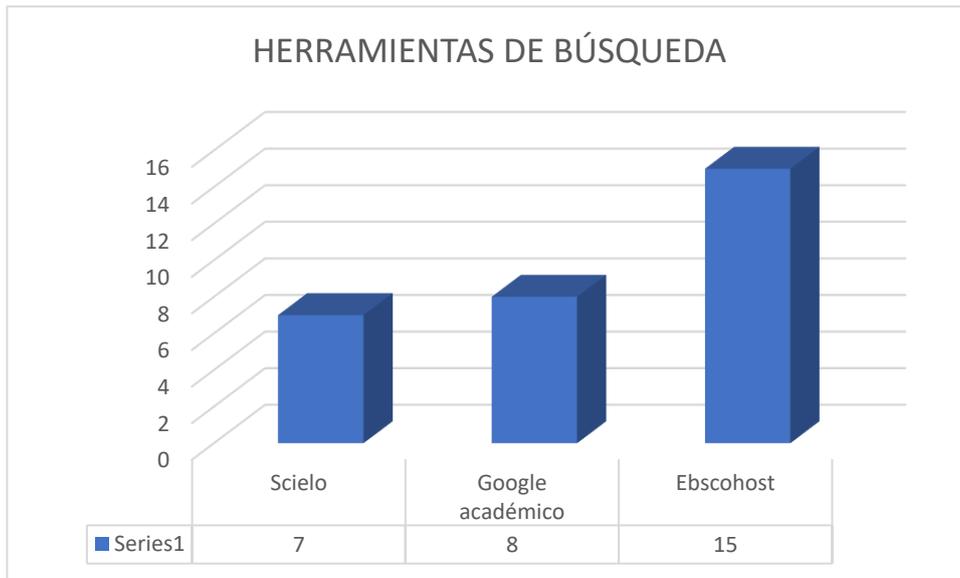


Figura 5: Herramientas de búsqueda

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

Hemos analizado como ha ido evolucionando el clima laboral en los últimos 12 años y como se ha ido desarrollando en ciertos países de Latinoamérica, que con el tiempo las organizaciones se han visto en la obligación de mejorar ciertos aspectos que dejaban de lado porque creían que no eran necesarios, sin embargo, mediante las encuestas laborales se dieron con la sorpresa que los trabajadores producen más si se sienten cómodos en un ambiente de trabajo armonioso, que cumple monetariamente con sus expectativas, que sienten que sus ideas son importantes o por lo menos tomadas en cuenta.

Es por ello, que según los resultados obtenidos ante esta revisión sistemática nos muestran que las organizaciones deben logra un óptimo ambiente laboral para sus trabajadores, para que éstos se sientan motivados a la hora de cumplir con sus tareas. Si bien existen muchas formas de motivar, es preciso conocer si las empresas le dan al clima laboral la importancia adecuada, y si estos a la vez crean una idea positiva o negativa de su empresa ante sus trabajadores.

Así mismo podemos indicar que existen muchas ausencias de un modelo único con el cual es posible diagnosticar el clima laboral en la empresa, lo cual ha generado que dicho diagnóstico sea mediante la utilización de otras herramientas para reconocer como es el ambiente laboral y la productividad.

Por último, recomendamos que se siga realizando investigación con distintas bases de datos y que utilicen metodologías que puedan profundizar el objetivo de estudio para que dicha información también se adapte a las necesidades actuales de la organización, generando un impacto en la gestión del cambio organizacional y su productividad.

REFERENCIAS

- Eduardo Amorós. «Factores De Satisfacción Laboral». Accedido 24 de noviembre de 2018. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/420/FACTORES%20DE%20SATISFACCION%20LABORAL.htm>.
- Reyes, Alejandro, Velásquez, José Ángel, (1997) El Cambio Organizacional. www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm. [consultada el 11/10/09].
- Davis, Kaith, (1991) Compartimiento Humano en el Trabajo: Comportamiento Organizaciones. Mc Graw Hill, Tercera Edición, México.
- Goncalvez, Alexis (2000). Fundamentos del Clima Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Rodríguez, Andrés A., María Paz Retamal, José N. Lizana, y Felipe A. Cornejo. «Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena». *Salud & Sociedad* 2, n.º 2 (2011): 219–234.
- González, Laura Elena Padilla, y Leonardo Jiménez Loza. «LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO ACADÉMICO», s. f., 23.
- Naima Josefina Bastardo. «Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela», 30 de junio de 2014. https://www.google.com.pe/search?q=bastardo%2C+satisfaccion+laboral&rlz=1C1CHBD_esPE797PE797&oq=ba&aqs=chrome.0.69i59l3j69i57j69i60l2.1816j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8.