

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“INFLUENCIA DE LA TOMA DE DECISIONES ADMINISTRATIVAS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS EMPRESAS PERUANAS EN EL PERÍODO 2009-2018” Una revisión de la literatura científica.

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Jehiel Sani Dupuy Ticse

Fabiola Brianda Vasquez Vergara

Asesor:

Mg. Érica Rojana Gonzalez Ponce de León

<https://orcid.org/0000-0002-6940-3751>

Lima - Perú

2024

INFORME DE SIMILITUD

Informe Dupuy Vasquez 09042024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.espam.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru	<1%

DEDICATORIA

Esta indagación se dirige a mis progenitores, cuya presencia constante y respaldo inquebrantable han sido una base esencial en mi vida. Además, quiero expresar mi sincero agradecimiento a mis compañeros cercanos, cuyo apoyo constante y asesoramiento han sido invaluable en la toma de decisiones cruciales durante mi trayectoria académica y profesional.

El respaldo de mis padres ha sido una fuente constante de fuerza y motivación, ofreciéndome el sustento necesario para enfrentar desafíos y perseguir mis metas con determinación. Su ejemplo de sacrificio y dedicación ha sido una inspiración constante para mí, y estoy profundamente agradecido por todo lo que han hecho por mí.

De manera similar, la guía y el estímulo brindados por mis amigos han tenido un valor incalculable en mi recorrido. Sus consejos perspicaces y su amistad sincera han sido una luz en momentos de incertidumbre y perplejidad, ayudándome a tomar decisiones informadas y seguir adelante con seguridad.

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi profundo agradecimiento hacia mi mentor de tesis, cuya dirección constante y disposición para compartir su experiencia metodológica fueron esenciales para completar con éxito este proyecto de investigación.

Su asesoramiento experto y apoyo continuo brindaron el respaldo necesario para superar los desafíos y contratiempos que surgieron durante el desarrollo de la investigación. Además, su conocimiento y habilidades en el área metodológica representaron una valiosa fuente de conocimiento y desarrollo profesional.

La colaboración con mi guía de tesis no solo fue crucial para llevar a cabo este estudio, sino que también contribuyó de manera significativa a mi crecimiento académico y mis habilidades de investigación. Su dedicación y compromiso con mi progreso académico son un reflejo de su compromiso con la excelencia educativa.

Por lo tanto, deseo reconocer públicamente el papel fundamental que mi asesor desempeñó en este logro, y expresar mi sincero agradecimiento por su generosidad, paciencia y orientación a lo largo de este proceso. La influencia positiva que ha tenido en mí seguirá siendo valorada y recordada a lo largo de mi trayectoria académica y profesional.

TABLA DE CONTENIDOS

INFORME DE SIMILITUD	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO.....	4
TABLA DE CONTENIDOS.....	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	16
CAPÍTULO III. RESULTADOS	38
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	51
REFERENCIAS	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis y clasificación.....	38
Tabla 2 Nombres, autores y resúmenes de las investigaciones.	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Análisis de fuentes científicas encontradas</i>	39
Figura 2. <i>Análisis de artículos finales después de la revisión</i>	40

RESUMEN

El estudio tuvo como anhelo determinar la influencia de la toma de decisiones administrativas en el clima organizacional de las empresas peruanas en los últimos diez años, Se motivó esta investigación por la observación en ciertas compañías de que las decisiones gerenciales se tomaban de manera inapropiada, influenciadas por ciertos individuos, llevando a decisiones equivocadas que, a su vez, deterioraban el ambiente organizacional. Así, se exploraron en profundidad las variables de elección de opciones y entorno institucional para entender su impacto y encontrar soluciones a los problemas organizacionales identificados. Para este análisis se consultaron diversas bases de datos y repositorios científicos, incluidos RENATI, Scielo y Redalyc, seleccionando 10 estudios relevantes de un total de 30 mediante criterios específicos de inclusión. Los hallazgos revelaron un vínculo significativo entre toma de decisiones administrativas hacia el clima organizacional, lo que a menudo desencadenaba problemas dentro de las empresas peruanas. Por consiguiente, se logró verificar que la elección de opciones ineficaz puede afectar adversamente el clima laboral. Por lo tanto, se recomienda evaluar regularmente el ambiente organizacional utilizando el test estandarizado de escala de clima organizacional desarrollado por Sonia Palma.

PALABRAS CLAVES: Toma de decisiones, clima organizacional, y satisfacción laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La forma en que se toman las decisiones dentro de una gestión administrativa tiene efectos significativos más allá de la estructura y funcionamiento interno de una entidad. Esta influye directamente en el nivel de compromiso y entusiasmo del personal. Por lo tanto, aplicar una estrategia de toma de decisiones cuidadosa y fundamentada contribuye a la creación de un ambiente de trabajo óptimo y productivo. Esto provoca la cohesión entre las piezas del grupo, además de fortalecer la conexión y la sensación de adherencia de los laborantes con la institución. Efectivamente, adoptar este enfoque no solo mejora la dinámica interna, sino que también se traduce en una mayor satisfacción y rendimiento laboral, lo que finalmente repercute ciertamente en las derivaciones totales organizacionales.

Según Niculiță (2019) destacó la importancia de las decisiones administrativas, argumentando que tienen una predominancia relevante en diversos aspectos de una entidad, incluyendo su cultura, ambiente laboral y rendimiento general. Este efecto es fundamentalmente debido a que tales decisiones configuran la identidad de la corporación y definen sus valores esenciales. Estos elementos críticos, a su vez, influyen en la manera en que los laborantes ven a la empresa y su grado de compromiso con ella. Adicionalmente, la manera en que se eligen estas disposiciones puede ser un reflejo de las prioridades de la empresa, transmitiendo a los empleados lo que se valora y espera dentro de la organización. Esto puede reforzar un sentido de pertenencia y motivación entre los trabajadores, fomentando así un ambiente donde el compromiso y la productividad florecen. Por lo tanto, las decisiones administrativas no solo modelan el marco operativo de la empresa, esto también tienen un papel decisivo en la cimentación de contexto profesional cohesivo y en la promoción de una cultura organizacional sólida.

Además, el método adoptado para la toma de decisiones puede tener un efecto en la motivación de los empleados, su satisfacción en el trabajo y la unidad del equipo, en tanto, Marchisotti et al. (2018) enfatizaron la crucial importancia de un liderazgo caracterizado por su claridad, implicación directa y empatía, destacando su capacidad para crear un clima organizacional positivo. En un ambiente donde prevalecen estas cualidades de liderazgo, los empleados tienden a sentirse valorados, lo que a su vez impulsa su motivación y los lleva a comprometerse de lleno no solo con las decisiones que se toman, sino también con los anhelos organizacionales. Esta conexión entre un liderazgo efectivo y el bienestar de los trabajadores subraya cómo las prácticas de orientación pueden influir directamente en la moral y la productividad del equipo. Asimismo, resaltan que cuando los líderes se comunican abiertamente y participan activamente en el bienestar de sus empleados, se facilita un sentido de pertenencia y compromiso. Por ende, un liderazgo que prioriza la transparencia y la participación no solo mejora la dinámica interna, sino que también fortalece la alineación de los empleados con la visión y las metas de la corporación.

Por otro lado, Parra et al. (2018) señalan que un enfoque de liderazgo autoritario, dominante o con escasa participación en el asunto de elección de opciones puede crear sentimientos de desconfianza, frustración y falta de motivación entre los trabajadores. Estos factores tienen una predominancia adversa en el escenario de trabajo y en el rendimiento de la organización. Además, las decisiones tomadas en el ámbito administrativo pueden afectar cómo se ve la empresa desde el exterior, repercutiendo en su imagen y en las relaciones con clientes, proveedores y otros agentes relevantes del ámbito empresarial. Por lo tanto, comprender cómo estas decisiones afectan al clima organizacional es fundamental para el crecimiento y la viabilidad a largo plazo de las compañías en el entorno de negocios de Perú.

Este conocimiento permite a las organizaciones adoptar estrategias más eficaces que no solo mejoren su entorno interno, sino que también las posicionen favorablemente en el mercado. Al enfocarse en la optimización del entorno institucional, las instituciones pueden incrementar la incitación y el adeudo de sus laborantes, eso se convierte en una mayor productividad y competitividad. Además, una gestión eficiente del clima organizacional fomenta una cultura de trabajo positiva, atrae talento de calidad y reduce la rotación de personal, aspectos todos fundamentales para el éxito empresarial a largo plazo. Este enfoque integral hacia la mejora del ambiente laboral evidencia la conexión directa entre un liderazgo efectivo, prácticas de toma de decisiones informadas y el éxito sostenido en el ambiente de negocios peruano

En el ámbito empresarial de Perú, lleno de vibrantes desafíos competitivos, la precisión en la elección de opciones administrativas se transforma en el eje central que puede decantar el triunfo o el fiasco institucional. Por ende, resulta fundamental analizar el impacto de dichas decisiones sobre el clima organizacional, facilitando así que las compañías detecten áreas susceptibles de mejora, optimicen sus procesos decisionales y fomenten entornos laborales que sean tanto estimulantes como eficientes. Esta estrategia no solamente propicia un mejor ambiente para los empleados, sino que también contribuye al crecimiento y la capacidad competitiva de las empresas dentro del mercado peruano. Además, una profunda comprensión de estas dinámicas dota a las organizaciones de la flexibilidad necesaria para adaptarse a las constantes fluctuaciones del mercado, alinear sus objetivos empresariales con las aspiraciones de sus equipos y asegurar una perspectiva de orientación en el factor económico peruano.

Durante la última década, el panorama de negocios en Perú ha atravesado transformaciones notables, marcadas por cambios significativos y nuevas tendencias en la administración y el clima laboral. Este tiempo ha visto un crecimiento económico sostenido, impulsado por elementos como la estabilidad macroeconómica, un incremento en las inversiones extranjeras y el desarrollo de secciones cruciales como la minería, la edificación y la comercialización. Sin embargo, a pesar de estos avances económicos, muchas empresas en Perú han enfrentado dificultades en sus sistemas de gestión, particularmente en el campo de la elección de opciones estratégicas. Estas dificultades han resaltado la importancia de aplicar métodos de gestión más ágiles y efectivos, junto con la necesidad de mejorar la capacidad de adaptarse y reaccionar ante los cambios veloces en el entorno de mercado. La adopción de estrategias de elección de opciones innovadoras se transformó en un elemento esencial para aseverar el triunfo y la viabilidad en largo tiempo de las compañías en el dinámico entorno empresarial de Perú.

Este estudio tiene como objetivo explorar cómo la elección de opciones afecta al entorno institucional en las empresas de Perú durante la última década. De acuerdo con Soto (2019) se ha detectado que, en ciertas empresas, las decisiones gerenciales se han tomado de forma inapropiada, apoyándose principalmente en la influencia de allegados al círculo directivo, lo que frecuentemente ha resultado en elecciones equivocadas y en la formación de un clima organizacional adverso. Esta dinámica ha provocado una atmósfera de incertidumbre entre los empleados, impactando negativamente en su rendimiento y en su nivel de compromiso con la organización. Estudios anteriores han evidenciado una correspondencia notable entre la deficiente elección de opciones y un ambiente organizacional inadecuado. Por ejemplo, el análisis llevado a cabo por Petroni (2017) reveló

una correlación de 0.806, indicando que, en organizaciones con dificultades de liderazgo, suele observarse una toma de decisiones errónea que impacta de forma negativa en el ambiente de trabajo, esta situación repercute adversamente en el ambiente de trabajo, creando un entorno menos propicio para el desempeño y la satisfacción laboral. Este descubrimiento enfatiza la relevancia fundamental de un liderazgo competente para el bienestar y la productividad de la organización. Además, pone de manifiesto que mejorar la calidad del liderazgo puede conducir directamente a una mejor toma de decisiones y, por ende, a un clima laboral más positivo, lo que se traduce en un incremento en la motivación y el compromiso del personal. Este círculo virtuoso de liderazgo competente, elecciones precisas y bienestar en el trabajo es fundamental para el triunfo y la inmortalidad de las instituciones a largo plazo, resaltando la importancia de destinar recursos al desarrollo al igual que capacitación de líderes dentro de las organizaciones

Similarmente, Jumpa (2017) halló que en un centro hospitalario un vínculo moderado entre entorno institucional hacia la elección de opciones, confirmando que una mala gestión en este aspecto repercute en el ambiente laboral. Esta investigación subraya la importancia crítica de un liderazgo competente para fomentar un ambiente de trabajo constructivo, lo que consecuentemente conduce a una mejor elección de opciones y eleva el bienestar de los laburantes. También apunta a que un manejo efectivo y una comunicación clara son pilares fundamentales para crear una atmósfera que no solo promueva la eficacia en las decisiones tomadas, sino que también contribuya a un grado elevado de complacencia laboral. Este hallazgo pone de manifiesto el impacto directo que una administración atenta puede tener sobre la moral y la productividad del personal, resaltando la conexión entre un liderazgo estratégico y un contexto de trabajo donde los empleados se sientan apoyados y valorados.

Asimismo, el estudio desarrollado por (2018) en establecimientos educativos revelan que una amplia mayoría, específicamente el 67.9% de los líderes, considera que el entorno institucional es deficiente porque a decisiones inapropiadas, lo que respalda la noción de que un entorno organizacional favorable es fundamental para optimar la elección de opciones en una variedad de entornos organizativos. Esta constatación subraya la interconexión entre un ambiente laboral saludable y la efectividad en la elección de opciones, evidenciando cómo un entorno institucional bien gestionado puede influir positivamente en la calidad y el resultado de las decisiones. Además, este hallazgo refuerza la categoría de la orientación estratégica y la necesidad de evaluar cuidadosamente las decisiones para fomentar un entorno más satisfactorio y productivo en el ámbito educativo, lo cual podría ser extrapolado a otros tipos de organizaciones para mejorar su dinámica interna y su eficiencia operacional.

Contrariamente de la presencia de cuantiosas indagaciones anteriores, persiste una ausencia notable de investigación específica dirigida a las dinámicas empresariales en Perú durante el último decenio. Esta carencia pone de relieve la importancia de esta investigación para explorar el impacto de las prácticas decisorias en el entorno institucional y plantear estrategias efectivas para optimar el manejo dentro del contexto comercial peruano actual. La necesidad de este estudio se enfatiza aún más por la oportunidad que representa para identificar y aplicar métodos que potencien la eficiencia y efectividad empresarial en Perú, considerando sus particularidades y desafíos únicos. Este enfoque promete no solo llenar el vacío existente en la literatura académica, sino también ofrecer insights valiosos para líderes y administradores enfocados en elevar el estándar de sus organizaciones en un mercado en constante evolución.

En este contexto, la interrogante de investigación planteada se expresa de la siguiente manera ¿Cuál es la influencia de la toma de decisiones administrativas en el clima organizacional de las empresas peruanas entre 2009 a 2018?, la pregunta planteada tiene como finalidad investigar detalladamente el impacto que las decisiones estratégicas y operacionales, tomadas por los dirigentes de empresas, han tenido en el clima laboral en el ámbito empresarial de Perú a lo largo de una década, incluyendo una variedad de sectores y áreas de actividad económica. Alineado con esta interrogante de investigación, se define el objetivo principal del estudio de la siguiente manera: Analizar la influencia de la toma de decisiones administrativas en el clima organizacional de las empresas peruanas entre 2009 a 2018, donde, este propósito busca ofrecer un entendimiento completo y bien fundamentado acerca de la manera en que las decisiones administrativas han influido y dado forma al clima laboral en las organizaciones peruanas durante el período mencionado.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Esta revisión sistemática se basó en un enfoque metodológico predefinido para identificar y recopilar datos relevantes, con el propósito primordial de examinar publicaciones y estudios científicos relacionados con las variables de interés: la elección de opciones y el ambiente institucional en empresas ubicadas en Perú en la última década. A través de esta metodología rigurosa, se pretendía arrojar luz sobre las tendencias emergentes y las estrategias eficaces en el ámbito de la gestión empresarial, destacando particularmente la calidad de una elección de opciones informada y un ambiente de trabajo saludable para el éxito organizacional. Dicho análisis se centró en investigaciones comprendidas entre los años 2009 hacia el 2018, buscando integrar y sintetizar los hallazgos que contribuyan a una comprensión más profunda de cómo estos elementos interactúan y afectan el rendimiento empresarial en el contexto peruano. Esta estrategia permite no solo capturar la esencia de las investigaciones realizadas en este período, sino también identificar tendencias, lagunas y oportunidades para futuras indagaciones en el campo.

El primer paso adoptado fue la revisión exhaustiva de literatura pertinente, con la finalidad de recopilar investigaciones académicas relevantes. Esta tarea se realizó utilizando palabras clave relacionadas con los temas de interés del estudio, específicamente la elección de opciones y el entorno institucional. La búsqueda se extendió a diversas bases de datos y plataformas reconocidas por su amplio acervo de recursos informativos, incluyendo publicaciones y libros académicos, disponibles tanto en inglés como en español. Entre las fuentes consultadas se encuentran Google Académico, Renati, Scielo, Redalyc, archivos de universidades y Dialnet, entre otros recursos. El propósito de esta búsqueda literaria fue

obtener insights que permitieran responder de manera precisa y fundamentada a la pregunta de investigación planteada ¿Cuál es el efecto de la toma de decisiones en el clima organizacional en las empresas peruanas de los últimos 10 años?

La selección de datos relevantes para el estudio se efectuó aplicando criterios específicos de inserción y excepción. Dentro de los de excepción incluyeron: la no disponibilidad completa de artículos científicos debido a restricciones o la necesidad de consentimiento del autor; estudios originarios fuera de Perú, al no corresponder con los objetivos de esta investigación; y documentos con más de una década de antigüedad, por su posible desactualización respecto al tema de estudio. Por otro lado, se establecieron como criterios de inclusión: investigaciones realizadas en los últimos diez años; estudios que analicen simultáneamente la elección de opciones y el entorno institucional; y aquellos que se alineen directamente con los propósitos de la investigación.

En el proceso de organización y valoración de la pertinencia de cada artículo científico para la investigación, se empleó una hoja de cálculo de Excel como herramienta primordial. Esto permitió una gestión más eficiente al permitir la selección o eliminación de fuentes de acuerdo con un conjunto predefinido de criterios de evaluación. El uso de este método facilitó significativamente el análisis comparativo y la sistematización de la información, asegurando una clasificación meticulosa que contribuyó a la integridad y precisión del estudio. Tal enfoque no solo optimizó el asunto de investigación retórica, sino que también proporcionó una base sólida para la evaluación crítica de cada contribución, subrayando la importancia de herramientas organizativas en la investigación académica para el manejo efectivo de datos extensos.

N°	Base de datos	Cita en APA	Authors	Title	Palabras Clave	Resumen del artículo	Revista de publicación	País	Año	Inclusión	Exclusión	Referencia
1	GOOGLE ACADEMICO	Salazar et al. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. <i>Acimed</i> , 20(4), 67-75. https://www.medigraphic.com/pdfs/acimed/aci-2009/aci094d.pdf	Salazar et al.	Clima y cultura organizacional:	Clima organizacional, cultura organizacional	La influencia de la cultura y el entorno institucional en la promoción de la eficiencia laboral es indiscutible. Estos elementos cumplen una función esencial en la gestión y diseminación de conocimientos y valores corporativos, facilitando así su incorporación en las acciones cotidianas de la entidad. Asimismo, la capacidad para difundir efectivamente estos principios culturales y conocimientos es crítica para llegar al triunfo dentro del ámbito comercial, sobre todo en momentos en que la colaboración emerge como un pilar fundamental para obtener ventajas competitivas. Por tanto, fomentar un intercambio de información y experiencias eficiente no solo mejora la cohesión y alineación internas de la organización, sino que también sienta las bases para la innovación y el desarrollo continuo. Esta estrategia de integración cultural y de conocimientos sitúa a la empresa en una posición privilegiada dentro de su industria, destacándola por su capacidad de adaptación y liderazgo en la generación de nuevas ideas y soluciones.	ACIMED	MEXICO	2009		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.	https://www.medigraphic.com/pdfs/acimed/aci-2009/aci094d.pdf
2	SCIELO	Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. <i>Revista Cubana de Salud Pública</i> , 39(2), 385-393. https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2013.v39n2/385-393/es	Segredo, A	Clima organizacional y gestión del cambio	clima organizacional, gestión del cambio.	Actualmente, el entorno institucional se reconoce como un aspecto crítico para las organizaciones enfocadas en la mejora continua del entorno laboral. Se le atribuye un papel crucial en el crecimiento y evolución de las entidades, siendo su análisis detallado, diagnóstico y optimización fundamentales para moldear lo que se podría denominar el alma de la organización. Este estudio propone una exploración conceptual del tema, destacando su relevancia en la administración de transformaciones dentro de los marcos organizativos. Además, se detallan las diversas dimensiones y categorías esenciales para su evaluación, las cuales se centran en los valores, creencias, tradiciones y procedimientos propios de cada organización. Estos elementos son decisivos para entender las raíces de la satisfacción y descontento laboral, así como su influencia en los procesos de cambio organizacional, ampliando la perspectiva sobre cómo el ambiente laboral puede ser un motor o un obstáculo para la adaptación y la innovación institucional.	Revista Cubana de Salud Pública	CUBA	2013		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.	https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2013.v39n2/385-393/es

3	GOOGLE ACADEMICO	Sandoval (2004). Concepto y Dimensiones Del Clima Organizacional. <i>Universidad Juárez Autónoma de Tabasco</i> (27), 78-82. https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf	Sandoval	CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Clima organizacional; factores organizacionales	Este estudio se adentra en la comprensión del clima organizacional, identificándolo como un elemento crucial para descifrar las dinámicas internas que configuran la esencia de cualquier organización. Cada entidad se caracteriza por atributos distintivos que contribuyen a su singularidad, incluidas características que pueden considerarse excepcionales. El modo percibido del escenario organizacional, es decir, el entorno psicológico y emocional prevaeciente, es determinante en la modelación de las cualidades y direcciones de laborantes. Este aspecto ejerce una influencia significativa no solamente en la eficacia con la que operan distintas organizaciones, como empresas, entes gubernamentales o manufacturas, sino también en el bienestar y contentamiento general de los empleados. El impacto del clima organizacional se extiende más allá de meras estadísticas de eficiencia, afectando la lealtad y compromiso de los empleados hacia su lugar de trabajo, así como su resiliencia ante cambios y desafíos nuevos. Este considerable alcance subraya la importancia de dirigir el clima organizacional de manera estratégica, buscando fomentar un ambiente de trabajo que estimule tanto la productividad como el desarrollo en su profesión y personal.	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	MEXICO	2004		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.	https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf
4	REDALYC	Juarez (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. <i>Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social</i> , 50(3), 307-314. http://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf	Juárez	Clima organizacional y satisfacción laboral	cultura organizacional satisfacción en el trabajo	Cuyo propósito fue conocer el vínculo del entorno institucional hacia la complacencia laboral de laborantes sanitarios. Metodológicamente fue de enfoque cuantitativo, e igualmente descriptivo, siendo aplicada a 230 individuos. Los resultados reflejaron una correlación positiva significativa entre un ambiente laboral óptimo y un incremento en la satisfacción laboral. En conclusión, una atmósfera laboral favorable dentro del ámbito sanitario no solo mejora el bienestar y satisfacción de quienes prestan los servicios médicos, sino que también se refleja positivamente en el grado de prestación recibido por los usuarios. Al fomentar espacios de trabajo donde el respeto, la motivación y el apoyo sean pilares fundamentales, se contribuye a elevar la eficiencia y eficacia del personal. Esto, a largo plazo, se vuelve en una prestación de alta confianza, evidenciando cómo el ambiente laboral actúa como un eje central en la entrega de prestaciones sanitarias excepcionales. Por tanto, la inversión en la creación y mantenimiento de entornos de trabajo positivos no solo beneficia a los empleados a nivel individual, sino que también optimiza la experiencia global del usuario, consolidando la correspondencia entre un entorno institucional saludable y una atención sanitaria de primera.	Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social	MEXICO	2012		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.	http://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf

5	RENATI	<p>Cornejo & Girón (2014). <i>ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE TEÑIDO TEXTIL EN LA EMPRESA ANDES YARN S.A.C – AREQUIPA 2014</i>. Tesis, Universidad Católica de Santa María. https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4267/53.0772.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>	Cornejo & Girón	ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL	Clima organizacional; satisfacción laboral	<p>Este estudio se emprendió con el objetivo de explorar las interconexiones existentes entre distintas variables dentro de un contexto organizacional, adoptando una metodología de carácter cuantitativo y descriptivo. La indagación se realizó con 42 empleados, a quienes se les aplicaron diversas herramientas de evaluación. Los resultados obtenidos indicaron una percepción generalmente negativa del entorno institucional de los laborantes, destacando la necesidad de fortalecer aspectos clave como la motivación y el trabajo colaborativo. Además, se notó que el grado de satisfacción laboral variaba significativamente entre diferentes equipos, aunque no se encontraron diferencias significativas relacionadas con la edad de los individuos. Asimismo, subrayan la necesidad crítica de orientar las iniciativas hacia el progreso del escenario profesional y la complacencia de los laborantes, destacando su papel esencial en la elevación del rendimiento y la eficacia general de la organización. Más allá de las mejoras en aspectos físicos del lugar de trabajo, es fundamental fomentar una cultura organizacional que priorice el reconocimiento de logros, el crecimiento profesional y el soporte recíproco entre colegas. Adoptar políticas que se concentren en estos aspectos puede llevar a mejoras significativas en cómo los equipos funcionan y cooperan, mejorando así la productividad y la gestión eficiente de recursos. Estas acciones no solo benefician a los empleados a nivel individual, sino que también promueven una atmósfera de trabajo más integrada y colaborativa, lo cual es decisivo para el avance y la capacidad de la institución dentro del comercio.</p>	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA	Perú	2014	Se incluye porque abarca un análisis de la variable clima organizacional	<p>https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4267/53.0772.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>
6	GOOGLE ACADEMICO	<p>García (2009). The Organizational Climate and its Diagnosis a Conceptual Approximation. (U. d. Valle, Ed.) 25(42). https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413</p>	García	The Organizational Climate and its Diagnosis a Conceptual Approximation	organizational climate,	<p>La relevancia del clima organizacional como aspecto primordial en el progreso y triunfo estratégico ha sido cada vez más valorada dentro del mundo corporativo. Su análisis detallado, valoración y mejora son esenciales para moldear la identidad y cultura de cualquier organización. En este marco, el artículo propone una perspectiva teórica, basada en las aportaciones de diversos expertos, para resaltar la importancia crucial del ambiente organizacional en los cambios y adaptaciones estructurales de las empresas. Se examinan los métodos y herramientas de evaluación disponibles, contemplando una amplia gama de elementos, incluidos los valores éticos, las creencias, rituales y tradiciones que dominan en el seno de las entidades. Esta visión analítica permite identificar las fuentes de satisfacción e insatisfacción del personal, analizando cómo estos aspectos afectan la adopción de novedades y modificaciones en la estructura organizacional. Realizar tal evaluación es vital no solo para aprehender la situación presente del clima organizacional, sino también para elaborar tácticas eficaces que fomenten un entorno laboral enriquecedor, la estimulación de los trabajadores y, como resultado, un progreso en la obtención y el bienestar general en el trabajo. Al atender a estos componentes, las empresas pueden forjar un ambiente más favorable para el triunfo empresarial, la retención de talentos y más acción de réplica a los desafíos comerciales.</p>	Universidad del Valle	Colombia	2009	No se encuentra disponible	<p>http://revistaambiente.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/article/view/413</p>

7	GOOGLE ACADEMICO	Alves (2003). Liderazgo y Clima Organizacional. Revista de Psicología del Deporte 2000, 9(1-2), 123-133. http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y	José Alves	Liderazgo y Clima Organizacional	El propósito de este estudio fue examinar y comprender cómo el liderazgo había influenciado el clima organizacional, extendiendo el análisis no solo a entidades deportivas en general, sino también considerando a los equipos deportivos como organizaciones en su derecho propio. Por lo tanto, se inició delineando lo que se entendía por clima organizacional y, posteriormente, se procedió a explorar cómo se relacionaba con el liderazgo, identificando esta conexión y las formas en que había sido efectiva. Utilizando estas herramientas, se analizó el enfoque de liderazgo específico para el ámbito deportivo y se revisaron investigaciones previas realizadas bajo este marco. El estudio concluyó con observaciones destinadas a aplicarse de manera práctica, enfocándose en cómo estos hallazgos podían mejorar tanto la gestión como el rendimiento dentro de las organizaciones y equipos deportivos. Asimismo, se estableció una definición clara de lo que constituía el clima organizacional, avanzando hacia una exploración detallada de la interacción entre este y las prácticas de liderazgo. Se destacó cómo la influencia del liderazgo había moldeado significativamente el ambiente laboral, promoviendo cohesión, motivación y éxito. A través del análisis de distintos modelos de liderazgo aplicables en el sector deportivo, se evaluó cómo estos habían sido implementados efectivamente para fortalecer la dinámica de equipo y la consecución de objetivos. Estas conclusiones se presentaron como un recurso valioso para entrenadores, gerentes y líderes dentro del ámbito deportivo, proporcionando guías prácticas por el progreso de habilidades que optimaran la atmósfera interna y el rendimiento general del equipo.	Revista de Psicología del Deporte 2000	España	2003		No se encuentra dentro del rango del tiempo establecido.	http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8	GOOGLE ACADEMICO	Caligore & Díaz (2003). Clima Organizacional y desempeño de los docentes en la ULA. Revista Venezolana de Gerencia, 8(24), 644-658. http://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf	Caligore & Díaz	Clima organizacional y desempeño de los docentes	Esta indagación representa una evaluación del entorno institucional y la eficacia pedagógica. Metodológicamente fue cuantitativa, descriptiva, con una capacidad muestral de 311 docentes evaluados mediante cuestionarios. Mediante el análisis de varianza y la desviación estándar, se observó que la valoración general del clima organizacional alcanzó un promedio de 2.96 en una escala de 1 a 5, clasificándose en el nivel de desacuerdo respecto a la eficiencia de la organización universitaria, percibida como rígida e ineficaz. No se encontraron diferencias significativas en el desempeño docente entre las facultades de Medicina y Enfermería, a diferencia de Nutrición, donde las discrepancias podrían estar influenciadas por el estilo de gestión y la calidad de las interacciones personales. Este descubrimiento resalta la necesidad crítica de modificar la configuración organizativa de la facultad, con el fin de optimizar la coordinación y la ejecución de decisiones de manera que estas reflejen de manera más precisa y coherente los propósitos centrales de la institución educativa. Al mejorar la alineación entre las estrategias departamentales y los objetivos primordiales de la universidad, se facilitará una gestión más eficaz y una dirección clara hacia la excelencia académica y la innovación. Esta adaptación organizacional no solo promoverá una mayor eficiencia en las operaciones diarias, sino que también potenciará la capacidad de la facultad para responder de manera proactiva a los desafíos emergentes y a las oportunidades de desarrollo, asegurando que todas las acciones emprendidas estén firmemente enraizadas en la percepción y perspectiva del ente.	Revista Venezolana de Gerencia	Venezuela	2003		No se encuentra dentro del rango del tiempo establecido.	http://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf

9	RENATI	Ureta (2015). Clima Organizacional y Desarrollo Organizacional en el Instituto Geográfico Nacional - Lima, 2014. Tesis, Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6696/Ureta_VPS.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Ureta	Clima Organizacional y Desarrollo Organizacional	Clima Organizacional	El estudio exploró la conexión existente del entorno institucional y el progreso de la entidad. La pregunta central de este estudio fue investigar cómo el entorno institucional predomina en el adelanto organizacional de la mencionada institución. El propósito principal se centró en identificar el entorno de esta conexión en el Instituto Geográfico Nacional en Lima para el año indicado. Este análisis se llevó a cabo bajo un paradigma cuantitativo, adoptando un diseño sin experimentación, correlacional representativo. El estudio se fundamentó en los principios teóricos del clima y el desarrollo organizacional, seleccionando una muestra de 70 empleados mediante un muestreo probabilístico estratificado. A estos participantes se les aplicó una encuesta utilizando un cuestionario como herramienta principal de recopilación de datos. Los hallazgos derivados de la aplicación de la prueba de Spearman corroboraron de manera contundente la presencia de un vínculo relevante entre el ambiente laboral y el crecimiento estructural de la entidad, evidenciando el rol crucial que desempeñan estos elementos en la dinámica operativa y en la evolución institucional. Esta interconexión subraya cómo un clima organizacional positivo puede ser un catalizador para el desarrollo organizacional, alentando la innovación, la eficiencia y la satisfacción laboral. Así, se destaca la imperiosa necesidad de cultivar y mantener ambientes de trabajo que no solo fomenten un buen clima interno, sino que también impulsen el progreso y la adaptación de la organización frente a las constantes modificaciones de escenario.	Universidad Cesar Vallejo	Perú	2015	No se alinea al objetivo de la investigación	http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6696/Ureta_VPS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10	RENATI	Chavez (2014). Análisis del clima Organizacional y su Influencia en el desempeño laboral de la Empresa Agencia de Aduana Transcorriente S.A. Lima - Peru, 2013. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/2005/53.0787.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Chavez	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL	Clima organizacional	El estudio examina una serie de variables críticas presentes en cualquier entorno organizacional, enfatizando la importancia del papel que juegan los colaboradores dentro de la administración de la empresa. Se destaca especialmente cómo la cultura o filosofía corporativa contribuye al éxito o decepción de la entidad, influenciada por la personalidad colectiva que se manifiesta a través de todos los niveles jerárquicos. Asimismo, se encontró que un clima organizacional positivo es fundamental para elevar la productividad empresarial y tiene un efecto favorable en el rendimiento laboral, ya que los laborantes no contemplan estar fichados y compenetrados con la estructura organizativa. Durante la investigación, se analizaron distintos aspectos como la motivación, el desempeño laboral y las interacciones humanas entre los colaboradores. Este análisis permitió observar tanto la aceptación como ciertas discrepancias con respecto a los estándares operacionales habituales de cualquier entidad, dependiendo del servicio que ofrecen. El estudio subraya la relevancia de adaptar y fomentar un entorno laboral que no solo se alinee con las metas de la organización, sino que también promueva un espacio de trabajo inclusivo y motivador para todos sus miembros.	Universidad Católica de Santa María	Perú	2014	No se alinea al objetivo de la investigación	https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/2005/53.0787.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11	RENATI	Cipión (2018). Factores del clima organizacional que determina la calidad de servicio en el centro de salud santa rosa, red de salud Chiclayo [Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo] http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3201/BC-TES-TMP-1975.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Cipión	FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL QUE DETERMINAN LA CALIDAD DE SERVICIO	<p>Este estudio tuvo como misión explorar cuáles aspectos del entorno institucional influyen en la calidad de servicio. Metodológicamente fue de tipo descriptivo con un nivel correlacional/causal, recurriendo a encuestas y cuestionarios para recabar los datos necesarios. La información recogida se analizó utilizando una base de datos y se interpretó mediante el uso de datos absolutos, métricas de frecuencia y esparcimiento, y el chi cuadrado. De los hallazgos emergió que un 41.2% de los empleados encuestados percibía un ambiente organizacional positivo, mientras que un 55.2% consideraba que había aspectos del clima organizacional que necesitaban mejora. Contrario a la hipótesis inicial, no se identificó una correlación significativa entre el entorno institucional y la Calidad de Servicio, sugiriendo que otros factores no examinados podrían estar influyendo en la calidad del servicio proporcionado. Este hallazgo despeja el camino para explorar más a fondo cómo diversos factores del ambiente laboral pueden influir de modo significativo en la optimización de la presentación al cliente dentro del sector sanitario, a su vez, revela la necesidad de examinar detalladamente la interacción entre las condiciones de trabajo, la motivación del personal, y cómo estos aspectos se correlacionan con la eficacia en la atención al paciente.</p> <p>Al profundizar en el conocimiento de estas dinámicas, se facilita la creación de tácticas más adecuadas y eficientes que contribuyen tanto al bienestar de los trabajadores como al progreso de la experiencia completo de los usuarios en el sistema sanitario. Este enfoque resalta la crucial relevancia de contar con condiciones laborales favorables para alcanzar una excelencia en la oferta de servicios de salud. Entender estos mecanismos permite no solo optimizar el ambiente en el que se desempeñan los empleados, sino también enaltecer la calidad y la complacencia general de los usuarios, marcando un vínculo directo entre un ambiente de trabajo saludable y la eficacia en la atención sanitaria. Este conocimiento subraya el impacto significativo que un entorno laboral positivo puede tener en la cabida de los laborantes sanitarios para proporcionar cuidados de alta calidad, lo que a su vez mejora las experiencias y resultados de los pacientes.</p>	Pedro Ruiz Gallo	Perú	2018	No se alinea al objetivo de la investigación	http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3201/BC-TES-TMP-1975.pdf?sequence=1&isAllowed=y
----	--------	--	--------	---	--	------------------	------	------	--	---

12	RENATI	<p>Revilla & Meza (2013). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la caja rural de ahorro y crédito Incasur s.a. en la provincia de Arequipa 2013. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4258/53.0763.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>	Revilla & Meza	<p>EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Tuvieron como anhelo primordial establecer la predominancia del entorno institucional sobre el desarrollando profesional de los laborantes. Metodológicamente fue de enfoque numérico, nivel descriptivo-correlacional sin experimentación. Aplicado a una muestra de 35 trabajadores, siendo evaluados a través de cuestionarios.</p> <p>Los hallazgos indicaron que el 60% de los empleados calificaron el ambiente laboral de la organización como promedio, mientras que un 28.57% lo calificó de positivo. Respecto al rendimiento en el trabajo, el 51.43% lo consideró positivo y un 34.29% lo evaluó como excelente. Además, se demostró un vínculo positivo y significativo entre el ambiente laboral y el rendimiento en el trabajo ($r=0.673$; $p<0.05$). Esto sugiere que a medida que los empleados experimentan un ambiente laboral más propicio, se observa una tendencia a mejorar su rendimiento en las tareas asignadas. Por lo tanto, se ha identificado que el ambiente profesional desempeña un papel crucial en el rendimiento del personal. Resulta imprescindible, que la entidad adopte medidas dirigidas a mejorar elementos fundamentales tales como la comunicación interna, la guía efectiva, la estimulación del equipo y la satisfacción en el trabajo. Al promover un clima organizacional favorable, se facilitará que los laborantes desempeñen sus tareas de forma más eficiente y se involucren profundamente con los objetivos de la empresa. Implementar estas estrategias no solo mejorará la productividad general, sino que también contribuirá a la elaboración de un escenario en que los miembros se sientan valorados y parte integral del éxito colectivo.</p>	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA	Perú	2013	No se alinea al objetivo de la investigación	<p>https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4258/53.0763.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>
----	--------	--	----------------	--	--	-------------------------------------	------	------	--	--

13	REPOSITORIO UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN	Petroni (2017). Toma de decisiones y clima organizacional en la agencia EFE S.A de Pedro Ruiz, Chiclayo 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5089	Petroni	TOMA DE DECISIONES Y CLIMA ORGANIZACIONAL	Toma de decisiones	<p>Esta investigación aborda un desafío común en varias entidades relacionado con las dificultades de orientación y la alta rotación de gerentes, lo cual suele generar incertidumbre entre los empleados, afectando negativamente tanto las ventas como las relaciones laborales. Para contrarrestar estos efectos, se propone el perfeccionamiento de habilidades en la elección de opciones que involucren activamente a los trabajadores y alineen sus acciones con los anhelos. Las derivaciones indican una fuerte conexión, con un Pearson de 0.806, entre los temas estudiados. Además, un 71.4% de los participantes en la encuesta destacó la importancia vital de incorporar prácticas decisivas en el asunto de elección de opciones, y un 58.3% reportó experimentar un incremento significativo en su nivel de compromiso con la organización como resultado de las medidas identificadas mediante este estudio. En el progreso de la habilidad se empleó el análisis PEST para comprender mejor las capacidades y recursos de la organización, complementándose con sesiones de lluvia de ideas que incentivaron el aporte activo del equipo en la elección de opciones estratégicas óptimas. Se recomienda, asimismo, implementar un plan de formación para el personal en lo referente al uso adecuado de aparatos electrónicos, acompañado de una guía que explique los beneficios y el esquema de horarios laborales, con el anhelo de optimar el camino a la información y elevar la eficacia del entorno de trabajo. Este enfoque busca no solo enriquecer el conocimiento y habilidades de los empleados, sino también potenciar la eficiencia y el bienestar dentro del espacio laboral, creando así una atmósfera más dinámica y comprometida.</p>	Universidad Señor de Sipán	Perú	2017	Abarca ambas variables de la investigación.		http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5089
----	--	--	---------	---	--------------------	--	----------------------------	------	------	---	--	---

14	REPOSITORIO UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO	Barona (2013). <i>Incidencia de los Sistemas de Costos en la Toma de Decisiones de Carrocerías IBIMCO S.A.</i> [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/3670	Barona	Incidencia de los Sistemas de Costos en la Toma de decisiones	Sistema de costos, toma de decisiones	La indagación se centra en la introducción de un método de costeo basado en órdenes de elaboración específicas, una empresa dedicada a la fabricación de carrocerías, recomendando la adopción de una estrategia para el cálculo y el registro contable eficaz de los costos de producción. Se proponen además lineamientos claros que apoyan la toma de decisiones estratégicas en consonancia con las necesidades corporativas, lo que posiciona a esta investigación como un elemento crucial en el esfuerzo continuado por optimizar las operaciones. Mediante la fijación de estos lineamientos, la investigación no solo busca aumentar la limpidez y la eficacia en la gestión de los costos, sino también sentar las bases para un crecimiento estable y la mejora constante, subrayando el valor de ajustarse a las fluctuaciones del mercado y aportar al avance estratégico de la empresa. La implementación de estas recomendaciones promete fortalecer la estructura operativa, permitiendo una administración de costos más detallada y oportuna, esencial para mantener la competitividad y favorecer una trayectoria de crecimiento y evolución continua en un entorno industrial cada vez más exigente.	Universidad Técnica de Ambato	Ecuador	2013		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.	http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/3670
15	REPOSITORIO UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO	Vargas, A. (2017). <i>El clima organizacional y el desempeño de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de octubre Ltda del cantón Salcedo provincia de Cotopaxi.</i> Tesis de pre-grado. http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/26727	Vargas	El clima organizacional y el desempeño de los colaboradores.		Esta investigación se enfoca en examinar el impacto del entorno institucional hacia el desenvolvimiento de los laborantes, utilizando un método mixto cuali-cuantitativo. Este enfoque facilitó la identificación precisa de las características esenciales del problema y permitió cuantificar la información recabada a través de encuestas, empleando el cálculo de chi cuadrado para validar la hipótesis de que el entorno institucional afecta de manera significativa el rendimiento del laborioso. Este análisis se caracteriza por su amplio abanico metodológico, que incluye la revisión de fuentes bibliográficas, estudios de campo y evaluaciones multidimensionales. Se encontró que la eficacia en la comunicación, la calidad del liderazgo, la interacción entre compañeros, la motivación, la implicación del personal, los métodos de evaluación y los indicadores de desempeño influyen de manera directa en el entorno de trabajo. Este vínculo resalta la importancia de un ambiente organizacional saludable para mejorar la eficiencia y la integridad del laborante en la entidad. El descubrimiento subraya el valor de desarrollar y aplicar estrategias destinadas a optimizar estos elementos críticos para elevar la calidad del desempeño laboral y el bienestar general del personal. Implementar estas medidas conducirá a un escenario profesional más efectivo, creando un espacio en el cual los laborantes se aprecien estimados, involucrados y satisfechos con su contribución a la organización, potenciando así su rendimiento y satisfacción laboral.	Universidad Técnica de Ambato	Ecuador	2017		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.	http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/26727

16	RENATI	<p>Jumpa (2017). Clima organizacional y toma de decisiones en los trabajadores del hospital San Juan de Lurigancho, 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22581/ELOY_JA..pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>	Jumpa	Clima organizacional y toma de decisiones.	Clima organizacional, planeación	<p>Este estudio se caracterizó por ser sustantivo y descriptivo, con una orientación numérica y un diseño sin experimentación. La población estudiada incluyó 469 empleados, seleccionando una muestra de 211 laborantes. Los resultados del estudio mostraron que, durante el año 2017, el 46.6% de los trabajadores del hospital consideraron el ambiente laboral como mediocre, y un 51.1% expresó una percepción negativa respecto al proceso de toma de decisiones. Utilizando el R de Spearman para el análisis, se identificó una correspondencia moderadamente auténtica ($r = 0.525$). Este hallazgo es significativo, ya que el valor de $P = 0.000$ es menor que el umbral de $P = 0.05$, indicando relevancia estadística. Efectivamente, se determinó que la conexión entre el ambiente laboral y el proceso decisorio posee una significancia estadística del 99%, lo que motivó la desestimación de la hipótesis nula. Esta acción valida la presencia de un vínculo relevante entre ambos factores entre el personal del hospital en cuestión durante el intervalo de tiempo analizado. Este descubrimiento resalta la necesidad de promover un entorno de trabajo constructivo y eficiente como medio para optimizar la toma de decisiones. Esta conexión destaca no solo la capacidad de un ambiente de trabajo positivo para impactar de manera benéfica en las elecciones estratégicas y las acciones cotidianas, sino también su rol como impulsor en la elaboración y aplicación de normas internas más eficaces. En consecuencia, la administración adecuada del clima organizacional se revela como un recurso clave para directivos y gerentes enfocados en el perfeccionamiento constante de la elección de opciones y, posteriormente, en la optimización del rendimiento global de la institución sanitaria. Este vínculo demuestra que al cultivar un entorno laboral estimulante y acogedor, se pueden facilitar decisiones más informadas y proactivas, lo que a su vez conduce a un progreso significativa en la disposición y eficiencia de las prestaciones. Así, la atención a la atmósfera organizacional no solo beneficia a los empleados, sino que también se traduce en un avance tangible en la capacidad del hospital para cumplir con sus objetivos y metas.</p>	Universidad Cesar Vallejo	Perú	2017	Abarca ambas variables de la investigación.	<p>http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22581/ELOY_JA..pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>
----	--------	---	-------	--	----------------------------------	--	---------------------------	------	------	---	--

17	RENATI	Manrique (2016). Sistemas SAP y su contribución para la toma de decisiones en las empresas de servicios de restaurantes en el distrito de San Isidro, año 2016. [Tesis de licenciatura, Universidad San Martín de Porres]. http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/230012	Manrique	Sistemas SAP y su contribución para la toma de decisiones	Sistema SAP y toma de decisiones	Este estudio se enfocó en comprobar cómo el sistema SAP facilita la toma de decisiones dentro de los restaurantes ubicadas. Se adoptó una orientación de indagación sin experimentación y se emplearon herramientas como la visualización directa, entrevista y cuestionarios para obtener una comprensión integral del tema. El grupo de estudio abarcó a 52 participantes, incluyendo gerentes, accionistas y empleados de dichas empresas. Se determinó que el empleo del sistema SAP ejerce un impacto considerable en el perfeccionamiento del proceso decisorio de los directivos dentro del sector de servicios de restauración, resaltando atributos clave como la aceleración en la recopilación de información, la confiabilidad de los datos recabados, la disminución del tiempo dedicado al trabajo, la disminución del despido de pliegos y la eliminación de la redundancia de datos. Estos beneficios juegan un papel esencial en la promoción de decisiones gerenciales más rápidas y precisas, favoreciendo de esta manera la mejora en la administración y la eficacia operacional de las compañías en este ámbito. La adopción de tecnologías como el sistema SAP destaca por su capacidad para transformar los procesos internos, facilitando un acceso más directo y seguro a la información necesaria para decisiones estratégicas, además de contribuir significativamente a la sostenibilidad ambiental mediante la minimización del uso de recursos físicos. Así, se subraya la importancia de integrar soluciones tecnológicas avanzadas para superar los desafíos tradicionales de gestión y operación, impulsando la competitividad y el éxito en el dinámico mercado de servicios de restauración.	Universidad de San Martín de Porres	Perú	2018	No se encuentra disponible	http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/230012
18	RENATI	Nieto (2016). Ratios Financieros y Toma de decisiones en la empresa líder Salud S.A.C. San Juan de Lurigancho periodo 2013-2014. Tesis de pre-grado. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4375/Nieto_AC.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Nieto	RATIOS FINANCIEROS Y TOMA DE DECISIONES	Liquidez, rentabilidad, solvencia y toma de decisiones.	La intensión primordial fue inspeccionar la correlación entre variables. La investigación se propuso facilitar a los directivos la adopción de decisiones informadas respecto a inversiones significativas o decisiones trascendentales, mediante el uso de un enfoque metodológico no experimental de tipo longitudinal. La naturaleza de la investigación fue teórica con un alcance descriptivo-correlacional, y se esgrimió un cuestionario como herramienta principal para la recolección de datos. La recopilación y análisis de datos revelaron que una considerable cantidad de empresas exhibe importantes falencias en su análisis financiero, situación que conduce a vulnerabilidades en el asunto de elección de opciones y que, con el tiempo, podría repercutir adversamente en el crecimiento y progreso de la entidad. Este hallazgo resalta la imperiosa necesidad de adoptar metodologías de análisis financiero más rigurosas y detalladas, con el objetivo de apoyar decisiones comerciales que sean no solo más firmes, sino también estratégicamente fundamentadas, impulsando de esta manera la prosperidad y solidez financiera de la organización. La implementación de estas estrategias avanzadas de análisis financiero es crucial para transformar datos en insights valiosos que permitan una visión panorámica y precisa del estado económico de la empresa, asegurando así una planificación y gestión financiera que fomente un desarrollo sostenible y una ventaja competitiva en el mercado.	Universidad César Vallejo	Perú	2016	No se encuentra disponible	http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4375/Nieto_AC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

19	CONCYTEC	Torres (2018). Clima organizacional y toma de decisiones en directivos de las instituciones educativas emblemáticas, Iquitos - 2017. Tesis de post-grado. http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5455/Katty_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Torres	Clima organizacional y toma de decisiones	Clima organizacional y toma de decisiones	<p>El propósito de esta investigación fue explorar la correspondencia entre los temas. Metodológicamente tuvo una orientación numérica y un diseño correlacional sin experimentación. La totalidad de la población, compuesta por 56 directivos, fue incluida en la muestra. Para recoger los datos, se emplearon encuestas y dos cuestionarios específicos: uno enfocado en la toma de decisiones (con una validez del 96,83% y una confiabilidad del 91,0%) y otro en el clima organizacional (con una validez del 94,4% y una confiabilidad del 89,0%). Los análisis se realizaron utilizando SPSS versión 22.0 y el Chi Cuadrado para las inferencias estadísticas, estableciendo un grado significativo de $\alpha = 0.05$ y fiabilidad del 95%. Lss consecuencias mostraron que, de los 56 directivos encuestados, el 67,9% (38) percibió un clima organizacional deficiente y una toma de decisiones inadecuada en igual proporción. La conclusión, tras el análisis estadístico, reveló una asociación significativa entre estas variables ($X^2 = 6.667$; $GL = 1$; $p = 0.010$; $OR = 4.688$; $IC = [1.393 - 15.774]$), confirmando la hipótesis inicial: un clima organizacional positivo facilita la elección de opciones efectivas entre los dirigentes de dichas entidades pedagógicas. Este descubrimiento resalta la crucialidad de fomentar un entorno de trabajo ideal como unidad fundamental para elevar la calidad de las alternativas de gestión, lo cual se convierte en un pilar fundamental para alcanzar el éxito y aumentar la eficiencia en la administración educativa. La creación de un clima laboral favorable no solo potencia la elección de alternativas acertadas por parte de los dirigentes, sino que también predomina positivamente en el desempeño del personal docente y administrativo, contribuyendo así al alcance de anhelos institucionales y al progreso continuo de asuntos educativos. En este contexto, la inversión en el impulso de una comportamiento institucional saludable se presenta como una estrategia indispensable para asegurar una gestión educativa efectiva y sostenible, marcando la discrepancia en el alcance objetivos académicos y en la satisfacción general de la comunidad educativa.</p>	Universidad Nacional de la Amazonía Peruana	Perú	2018	Se alinea al objetivo de la investigación y cuenta con ambas variables		https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAP_45cdc7d889e7d9a261fd2076623001c2
----	----------	---	--------	---	---	--	---	------	------	--	--	---

20	RENATI	Rojas (2015). La contabilidad de gestión y su relación con la toma de decisiones en la industria hotelera Piura 2014. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura] http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/591/CON-ROJ-FAR-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Rojas	La contabilidad de gestión y su relación con la toma de decisiones	Toma de decisiones	En los últimos tiempos, el sector turístico ha emergido como una fuente significativa de ingresos para Perú, estimulando el desarrollo de actividades complementarias esenciales para dinamizar este segmento económico vital. De especial relevancia en este contexto es la industria hotelera, que experimenta un crecimiento continuo mediante la proliferación de establecimientos de alojamiento. Estos lugares no solo contribuyen al avance económico del país al alojar a turistas interesados en explorar la rica diversidad cultural de las distintas regiones, sino que también reflejan cómo el turismo está estrechamente vinculado con el fortalecimiento de los servicios de hospedaje. A pesar de la expansión notable de este sector, se observa una tendencia de los gestores hoteleros a descuidar el aspecto contable, y aún más la contabilidad de gestión, que, si se aprovecha plenamente, podría convertirse en una herramienta de gestión crucial para la elección de alternativas estratégicas. Por ello, el propósito de este estudio es resaltar la importancia de un adecuado manejo de las cuentas de manejo. Este enfoque no solo es relevante para los responsables de dirigir establecimientos de alojamiento de diversas categorías, sino que es particularmente pertinente en la región de Piura, donde su aplicación podría resultar extremadamente beneficiosa. A través de una gestión contable eficaz, los hoteles y otros establecimientos de hospedaje pueden optimizar sus recursos, mejorar su competitividad y responder de manera más efectiva a las dinámicas del mercado turístico. Este manejo estratégico de la contabilidad de gestión se traduce en una capacidad superior para identificar oportunidades de crecimiento, ajustar servicios a las necesidades de los visitantes y, en última instancia, contribuir significativamente al desarrollo económico regional y nacional.	Universidad Nacional de Piura	Perú	2015	Se alinea al tema de investigación de la toma de decisiones en las empresas	http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/591/CON-ROJ-FAR-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y
----	--------	---	-------	--	--------------------	---	-------------------------------	------	------	---	---

21	GOOGLE ACADEMICO	Rodríguez (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista Educación en Valores, 1(25). http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf#page=9	Rodríguez	El clima organizacional	Clima organizacional	<p>Este análisis se propuso examinar el ambiente laboral de una entidad de servicios ubicada en el estado Carabobo, utilizando el marco teórico de las variables causales, intermedias y finales del clima organizacional, tal como fue conceptualizado por Rensis Likert en 1968. Metodológicamente fue representativa con un enfoque sin experimentación, se recabó información a través de cuestionarios dirigidos a 123 empleados, cuyas respuestas fueron posteriormente procesadas y examinadas estadísticamente. Un descubrimiento clave de este estudio fue la identificación de un clima organizacional predominantemente autocrático y explotador, lo que está generando un entorno de trabajo poco propicio, afectando negativamente la productividad de los trabajadores. En consecuencia, se destaca la necesidad urgente de implementar estrategias orientadas a optimar la complacencia profesional de los miembros de la organización.</p> <p>Dicha situación subraya la importancia crítica de revisar y reformular las políticas y prácticas de gestión interna, con el fin de fomentar un entorno más democrático y participativo. El cambio hacia un clima organizacional más inclusivo y motivador no solo beneficiaría a los empleados en términos de satisfacción y bienestar, sino que también podría repercutir positivamente en el rendimiento general de la empresa. La adopción de un enfoque más humano y considerado hacia la gestión de personal se presenta como un paso fundamental para revertir las dinámicas negativas actuales y establecer una cultura organizacional que aprecie y suscite el desarrollo y la contribución de cada individuo.</p>	Revista Educación en Valores	Venezuela	2016	Es relevante para la investigación ya que se estudia el clima organizacional en las empresas		http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf#page=9
22	RENATI	Cabrera (2018). Toma de decisiones y procedimientos de selección en la dirección de logística del MININTER-Lima, 2017. Tesis de postgrado. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12895/Cabrera_VA.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Cabrera	Toma de decisiones y procedimientos de selección	Toma de decisiones, procedimientos de selección	<p>El estudio se centró en examinar la conexión entre las prácticas decisionales y los métodos de elección dentro de la orientación logística, con el propósito de identificar y analizar los riesgos potenciales relacionados con estos procesos. Involucrando a 74 miembros del personal de la Dirección de Logística del Mininter, se adoptó un enfoque metodológico hipotético-deductivo. Esta investigación, de naturaleza teórica y correlacional, se desplegó bajo un diseño sin experimentación, transeccional, y el instrumento utilizado demostró una alta fiabilidad tras ser sometido a pruebas de validez y fiabilidad. Los resultados arrojaron una correlación relativamente baja (Rho de 0.377) con una significancia estadística de 0.001 entre las dinámicas de elección de alternativas y las operaciones de elección, indicando una influencia limitada de una variable sobre la otra. Este descubrimiento subraya la necesidad de revisar y optimizar las tácticas utilizadas tanto en la elección de opciones como en los métodos de elección, con el fin de potenciar la funcionalidad operativa de la gestión logística. La adopción de procedimientos más integrados y alineados con una visión estratégica puede no solo intensificar la sinergia entre diferentes áreas funcionales, sino también elevar sustancialmente la eficiencia de la gestión logística. Tal mejora en el desempeño contribuiría decisivamente a la consecución de metas organizacionales de manera más ágil y efectiva. Esta orientación hacia la mejora continua facilitaría una coordinación más efectiva entre los equipos, mejorando así la capacidad de la dirección de logística para responder de manera proactiva y adaptativa a los desafíos operacionales, lo que finalmente se traduce en un avance significativo hacia el cumplimiento de la metas a tiempo amplio.</p>	Universidad César Vallejo	Perú	2018	Abarca ampliamente la toma de decisiones		http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12895/Cabrera_VA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

23	RENATI	Sanizo (2010). Estilo de toma de decisiones y su relación con la percepción del tipo de clima organizacional en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Puno, 2009. Tesis de post-grado. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/732	Sanizo	Estilo de toma de decisiones y su relación con la percepción del tipo de clima organizacional	Toma de decisiones y clima organizacional	Este estudio explora aspectos fundamentales para educadores y líderes en instituciones educativas, centrándose en la dinámica de elección de alternativas y el entorno institucional presentes en el día a día de estos entornos. Es crucial entender cómo los maestros, aquellos fuera de posiciones de liderazgo, perciben estos procesos y el ambiente organizacional, para establecer la relación entre las percepciones del profesorado sobre las prácticas decisionales de los directivos y el ambiente general en las escuelas. La investigación abarcó a 506 profesores de primaria de 25 instituciones de Puno, seleccionando a 205 docentes de 5 de estas instituciones mediante un muestreo no probabilístico. Cada una de estas instituciones se caracteriza por contar con una población estudiantil superior a los 1000 alumnos. Adoptando un enfoque transaccional o transversal y una metodología no experimental, este trabajo consintió el recojo y el examen de data en su entorno natural. Las derivaciones evidencian una conexión significativa entre cómo los profesores perciben las prácticas de elección de alternativas de la directiva y el ambiente laboral dentro de las instituciones educativas. Se descubrió que cuando los docentes participan más activamente en los procesos decisorios, tienden a tener una visión más favorable del ambiente de trabajo, mientras que su exclusión de estos procesos resulta en una percepción menos positiva. Este hallazgo subraya la necesidad de implementar estrategias de gestión que involucren a todos los actores en la elección de alternativas, con el fin de promover un entorno educativo más acogedor y eficiente. De esta manera, se destaca la influencia directa que tienen las técnicas de liderazgo en la manera en que los docentes valoran el clima institucional, poniendo de relieve la conexión entre una orientación participativo y la creación de un entorno institucional óptimo en el ámbito educativo. La adopción de un estilo de liderazgo que priorice la inclusión y el consenso no solo mejora las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, sino que también potencia la colaboración y el compromiso de los educadores hacia los objetivos institucionales.	Universidad Nacional del Altiplano	Perú	2010	No se encuentra disponible	http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/732
----	--------	--	--------	---	---	--	------------------------------------	------	------	----------------------------	---

24	RENATI	<p>Bobadilla (2017). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de la agencia del BBVA continental en la ciudad de Cajamarca y su ámbito de alcance, año 2016. Tesis de pre-grado. http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1842/T016_42305188_T.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>	Bobadilla	El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral	Clima organizacional, Globalizado, Desempeño laboral	<p>El logro del éxito en cualquier organización está directamente relacionado con la capacidad de alcanzar sus objetivos y metas propuestas, lo cual depende en gran medida del equipo humano con el que se cuenta. Sin embargo, muchas organizaciones pasan por alto la relevancia de conservar un entorno institucional óptimo para ser competitivas y navegar exitosamente en el contexto de la globalización. En el caso específico del BBVA Continental de Cajamarca, se ha observado que un clima organizacional no óptimo está impactando negativamente en el rendimiento laboral de sus empleados, lo cual a su vez repercute en la efectividad de prestaciones financieras dados a la población local.</p> <p>La utilización de la escala de Likert en esta investigación arrojó que el ambiente de trabajo en el banco es relativamente positivo, lo que se asocia estrechamente con su rendimiento actual. A través, el uso de Pearson, se confirmó una conexión importante, apoyando la teoría de que el ambiente profesional tiene una predominancia directa en la eficiencia de los laborantes del banco. Un examen minucioso reveló que varios componentes del clima organizacional, incluyendo los fines de la institución, la motivación del personal, las prácticas de liderazgo, los mecanismos de control, los procesos decisorios, las interacciones entre colegas y el espíritu de colaboración, tienen un rol fundamental en la productividad de los laborantes. Tales descubrimientos enfatizan la importancia de mejorar estos elementos para fomentar el bienestar del personal y la operatividad del banco, señalando hacia ajustes estratégicos diseñados para aumentar la productividad y el contenido laboral. La optimización de estos factores no solo contribuirá a un clima laboral más saludable y productivo, sino que también reforzará la posición competitiva del banco al mejorar continuamente su desempeño y satisfacción general.</p>	Universidad Nacional de Cajamarca	Perú	2017	Se alinea adecuadamente a la línea de investigación		http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1842/T016_42305188_T.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
----	--------	--	-----------	---	--	--	-----------------------------------	------	------	---	--	---

25	RENATI	Molleapaza (2017). Influencia del clima laboral y cultura organizacional en la gestión empresarial del hotel Sillustani de la ciudad de puno en los periodos 2014 – 2015. Tesis de pre-grado. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3906/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Molleapaza	Influencia del clima laboral y cultura organizacional	Clima laboral, cultura organizacional	Actualmente, el ambiente profesional se ha transformado en un elemento crítico para la mayoría de las organizaciones, dado que múltiples estudios han resaltado su rol fundamental en influir en el desenvolvimiento, la producción y la integridad de los laborantes. Cada organización desarrolla su propia identidad a través de sus comportamientos, tradiciones, reglamentos, lenguaje, estilos de liderazgo y políticas, lo que da lugar a dinámicas laborales únicas y, por tanto, culturas organizacionales distintas entre sí. Un ejemplo claro de esta dinámica se observa en la entidad de prestaciones hoteleras cuyo personal se encarga de la gestión técnica y administrativa. Investigaciones preliminares sugieren que el entorno laboral y el contexto institucional actuales podrían estar conllevando negativamente la complacencia de sus empleados, lo cual, de no abordarse, podría derivar en un descontento generalizado entre los clientes y desorden en el equipo de trabajo, contribuyendo así a un ambiente general de insatisfacción. Ante este panorama, se hace imprescindible la búsqueda de soluciones a través de estrategias que mejoren tanto el entorno institucional como la cultura organizacional existentes. Además, se busca identificar las causas que subyacen al comportamiento organizacional y climático deficiente del personal. Implementar estrategias efectivas para un clima organizacional óptimo podría revelar el verdadero potencial del comportamiento y ambiente laboral deseables, apoyando significativamente el crecimiento, la gestión y la toma de decisiones de la empresa. Utilizando un enfoque cualitativo y deductivo, este estudio descriptivo y no experimental abordó a la totalidad de los laborantes y usuarios de la empresa Hotelera Sillustani en Puno, totalizando 12 empleados y 100 clientes. Los hallazgos indican que un 59% del personal percibe el clima laboral negativamente, afectando su desempeño con un 32% calificado como regular, un 59% como deficiente y solo un 9% como óptimo. Respecto a la cultura organizacional, se identificaron problemas como la falta de cortesía hacia los clientes y la ausencia de trabajo en equipo, con un 48% calificando la atención como buena, un 29% como regular y un 23% como mala. En conclusión, es esencial adoptar medidas que promuevan un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por la colaboración, el respeto mutuo y la excelencia en el servicio. Implementar estas mejoras contribuirá significativamente a la productividad, el desempeño y, en última instancia, al éxito y sostenibilidad de la empresa en un mercado competitivo.	Universidad Nacional del Altiplano	Perú	2017	Abarca la variable clima organizacional en las empresas	http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3906
----	--------	---	------------	---	---------------------------------------	---	------------------------------------	------	------	---	---

26	Cybertesis UNMSM	Gama (2015). Influencia de la gestión de la directora en el clima organizacional en el Colegio Parroquial "Santa Cruz" de la Dirección Regional de Educación del Callao. Tesis de post-grado. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/9181/Gama_cl%20-%20Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Gama	Influencia de la gestión de la directora en el clima organizacional	Gestión y clima organizacional	Este estudio, caracterizado por su naturaleza no experimental y su enfoque transversal, implicó el recojo de data mediante la ejecución única de instrumentos de medición. La encuesta, dirigida a un total de 100 empleados, incluidos los docentes que conformaron la muestra seleccionada, se realizó utilizando un examen en una escala Likert. Asimismo, la evaluación de los datos reveló que la gestión de la directora tiene una influencia notable en el clima organizacional, con un coeficiente del 76.6% y un valor de p significativamente inferior que 0.05. Especialmente destacable fue el efecto de la gestión en la motivación del personal, indicando una correlación aún más fuerte (r=77.8% con un valor de p igualmente inferior a 0.05). Los hallazgos indican que la gestión directiva se percibe de nivel regular y el clima organizacional resulta ser incierto, con el 73.10% de los trabajadores y el 57.10% de los docentes evaluando el ambiente de esta manera. Además, un 61.26% del personal no docente informó sentirse motivado solo ocasionalmente, lo que resalta un área crítica para la intervención y mejora. En conclusión, potenciar la comunicación, reconocer logros y promover la participación activa son pasos fundamentales para revitalizar el clima organizacional y, por ende, optimizar la eficacia institucional y la satisfacción laboral. La adopción de estas medidas no solo beneficiará al personal, sino que también repercutirá positivamente en el rendimiento estudiantil y la reputación del colegio dentro de la comunidad educativa.	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Perú	2015	No se encuentra disponible	http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/9181/Gama_cl%20-%20Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
----	------------------	---	------	---	--------------------------------	---	--	------	------	----------------------------	---

27	BURJC DIGITAL	Cabrera (2015). <i>La toma de decisiones en la comunicación organizacional. Tesis doctoral.</i> https://eciencia.urjc.es/handle/101115/13729	Cabrera	La toma de decisiones en la comunicación organizacional	Toma de decisiones	<p>En el entorno empresarial actual, marcado por su constante evolución, complejidad y retos, esta investigación doctoral se enfoca en desentrañar las decisiones estratégicas tomadas por el Director de Comunicación (Dircom), examinando el proceso y fundamentos de estas decisiones para potenciar el valor reputacional y mejorar la imagen corporativa a través de estrategias comunicacionales eficaces. Es así que se sumerge en temas esenciales como comunicación organizacional, gestión de comunicación, neurociencia aplicada a la toma de decisiones, utilizando un enfoque mixto que integra métodos cualitativos y cuantitativos, como encuestas, entrevistas semiestructuradas, el método Delphi y observación participativa. Este enfoque se aplicó tanto a expertos en el campo como a Dircoms de renombradas empresas españolas, permitiendo un análisis profundo sobre la función del Dircom, el asunto de elección de alternativas en comunicación organizacional y la identificación de tendencias y expectativas de futuro en este ámbito. Los resultados revelan la importancia de una orientación estratégica en las decisiones del Dircom, destacando la necesidad de considerar una variedad de variables para fomentar relaciones de confianza con el público en un entorno global interconectado. Esto implica la necesidad de adaptarse a las nuevas dinámicas de mercado y a las expectativas cambiantes de los grupos de interés, posicionando al Dircom como una figura clave en la promoción de la innovación en comunicación y en la consolidación de relaciones fuertes y duraderas con su audiencia. La conclusión destaca que el Dircom tiene una función vital en el liderazgo del cambio, garantizando que la organización no solo se mantenga al día con las tendencias actuales, sino que también se adelante a ellas, asegurando así su éxito y sustentabilidad a largo plazo.</p>	Universidad Rey de Juan Carlos	España	2015		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.	https://eciencia.urjc.es/handle/101115/13729
28	SCIENCE DIRECT	Bustamante et al. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. <i>ELSEVIER</i> , 31, 432-440. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592315000583?via%3Dihub	Bustamante et al. (2015)	Caracterización del clima organizacional	Clima organizacional	<p>Este hallazgo subraya la necesidad de promover un sentido de pertenencia y compromiso fuertes entre el personal hacia el hospital, así como sostener altos grados de motivación y responsabilidad para cultivar un ambiente laboral beneficioso. Se resalta igualmente la importancia de fortalecer la cooperación de equipo, mejorar la distribución de recursos, gestionar conflictos de manera efectiva y fomentar una comunicación transparente y eficiente como ejes fundamentales para el avance de la organización. Tales hallazgos no solo brindan un panorama detallado sobre la situación actual del ambiente de trabajo en estos entornos hospitalarios, sino que también establecen una plataforma firme sobre la cual basar estrategias orientadas a realzar el bienestar y la productividad de los colaboradores, elementos esenciales para el suministro de servicios médicos de excelente calidad. La optimización de estos aspectos estratégicos promete no solo un incremento en la satisfacción y el rendimiento del equipo humano, sino también un avance significativo en la aptitud del cuidado que tienen los usuarios, reafirmando el vínculo entre un entorno institución óptima y la eficacia en la prestación sanitaria.</p>	Universidad ICESI	Colombia	2015		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.	https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592315000583?via%3Dihub

29	Dialnet	Manosalvas et al. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación. <i>AD-MNISTER</i> , 26, 5-15. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5412614	Manosalvas et al.	El clima organizacional y la satisfacción laboral	Clima organizacional; satisfacción laboral	El estudio aborda la relación entre el entorno institución y complacencia profesional en el ámbito de prestaciones sanitarias. Las derivaciones corroboran y expanden las deducciones de estudios previos sobre la relación inmediata entre los factores mencionados, empleando un método de evaluación novedoso y de aplicación sencilla. Asimismo, las lecciones extraídas de estos hallazgos resultan esenciales para el desarrollo de tácticas encaminadas a mejorar la administración del talento en entidades de características análogas. Por lo tanto, este estudio aporta de manera notable a la comprensión de la interacción existente entre el ambiente de trabajo y el contenido profesional, suministrando perspectivas importantes para una gestión eficaz del personal en el sector salud. Esta aportación no solo enriquece el campo teórico sobre la gestión de recursos humanos, sino que también sugiere prácticas aplicables que pueden transformar positivamente la calidad del entorno institucional y, por ende, la complacencia de los laborantes, repercutiendo beneficiosamente en la prestación de servicios de salud	Universidad EAFIT	Colombia	2015		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5412614
30	SCIELO	Torres et al. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. <i>Comunicación</i> , 6. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci_arttext&tlng=pt	Torres et al.	Clima organizacional y desempeño laboral.	Clima organizacional	El estudio se centra en explorar la relación entre variables. Los hallazgos de la investigación muestran una significación estadística del 5%. Se detectó una correlación positiva y robusta ($r = 0.828$) y de gran relevancia estadística ($t = 16.90$) entre el ambiente laboral y la productividad de los entes pedagógicos. Este hallazgo subraya la crucialidad de promover un ambiente de trabajo enriquecedor en los centros de enseñanza para potenciar la excelencia en el desempeño del cuerpo docente. Además, este estudio aporta consideraciones clave para aquellos a cargo de dirigir centros educativos, enfatizando la necesidad de implementar acciones dirigidas a fomentar un ambiente organizacional positivo, considerado como un elemento fundamental para el avance sostenido en el ámbito educacional. Esta comprensión subraya la idea de que el entorno de trabajo influye no solo en la complacencia y la integridad de los pedagogos, sino que es crucial en su habilidad para alcanzar su plena eficiencia, lo cual repercute de manera directa en la excelencia educativa alcanzada. Este enfoque pone de relieve cómo una gestión eficaz del clima organizacional puede contribuir significativamente al logro de un ambiente educativo donde los profesionales se sientan motivados y respaldados, lo que finalmente se traduce en una optimización de los asuntos de instrucción y amaestramiento y en la satisfacción general de la comunidad educativa.	Universidad Nacional del Altiplano	Perú	2015	Se alinea a la investigación		http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci_arttext&tlng=pt

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Para llevar a cabo el proceso de revisión, se implementó un enfoque sistemático que permitió examinar una amplia gama de literatura académica relacionada con el tema en cuestión. Esta revisión exhaustiva garantizó una selección cuidadosa de los estudios más relevantes y pertinentes para el anhelo de la indagación. Además, se emplearon discernimientos específicos de inclusión y excepción para asegurar la calidad y la coherencia de los artículos seleccionados.

Tras el análisis detallado de los 30 artículos iniciales, se identificaron aquellos que mejor se alineaban con los objetivos y la temática de la investigación en curso. Estos criterios de selección se basaron en la relevancia del contenido, el método esgrimido, la actualidad de la información y la contribución al campo de estudio. De esta manera, se logró una muestra representativa y significativa que proporcionó una base sólida para el examen y la paráfrasis de las derivaciones.

Además, se ha notado que la mayor parte de los documentos científicos examinados provienen de la base de datos de RENATI, dado que la dirección de la indagación se centraliza en el ámbito nacional.

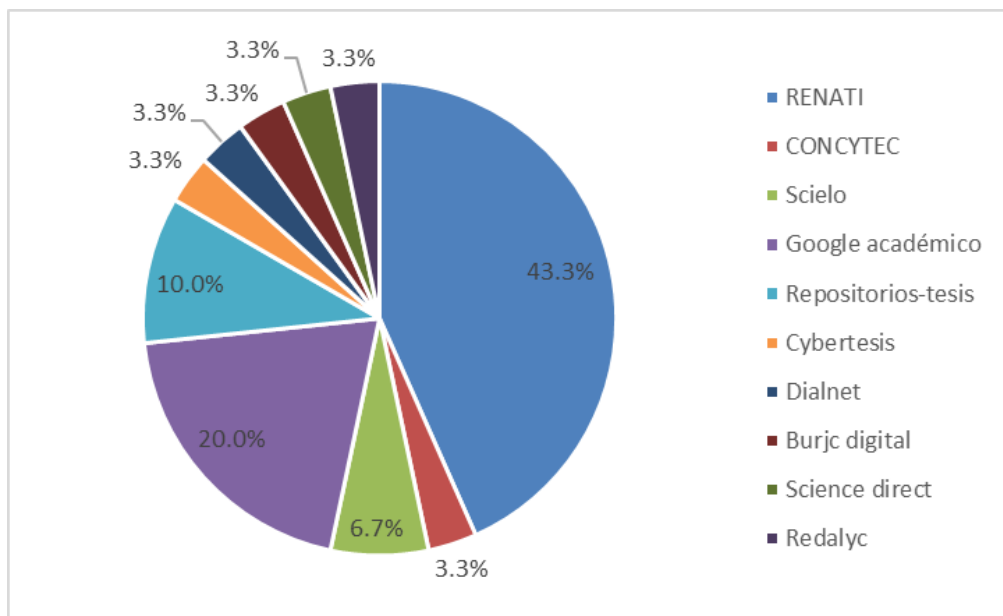
Tabla 1
Análisis y clasificación

	Cantidad de artículos evaluados	Cantidad de artículos seleccionados tras el análisis
RENATI	13	6
CONCYTEC	1	1
Scielo	2	1
Google académico	6	1
Repositorios-tesis	3	1
Cybertesis	1	0
Dialnet	1	0
Burjc digital	1	0
Science direct	1	0
Redalyc	1	0
Total	30	10

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Análisis de fuentes científicas encontradas



Lo presentado ilustra el examen porcentual de los orígenes probados revisados para el desarrollo de este estudio de investigación. Se observa que RENATI representó el 43.3%, este dato refleja que casi la mitad de la información recopilada proviene de esta plataforma virtual, la cual se ha transformado en un expediente preciado para el conjunto académico peruano, dado que esta herramienta permite acceder a una amplia gama de tesis, disertaciones, artículos científicos y otros documentos académicos que han sido previamente evaluados y aprobados por las entidades educacionales superiores. A su vez, es reconocida por su exhaustividad y precisión en la recopilación de trabajos científicos, por ende, los investigadores pueden confiar en ella como una fuente sólida para fundamentar su estudio. Posteriormente en Google Académico con un 20.0%, y los repositorios de tesis con un 10.0%, siendo estas bases de datos fueron las más empleadas para obtener información relevante. En contraste, Cybertesis, Dialnet, Burjc Digital, Science Direct y Redalyc fueron las menos utilizadas, contribuyendo con solo un 3.3% cada una al conjunto de fuentes consultadas. Es evidente que las principales fuentes de información se centran en RENATI y Google Académico, destacando su importancia en la obtención de literatura científica pertinente para la investigación.

Figura 2
Análisis de artículos finales después de la revisión

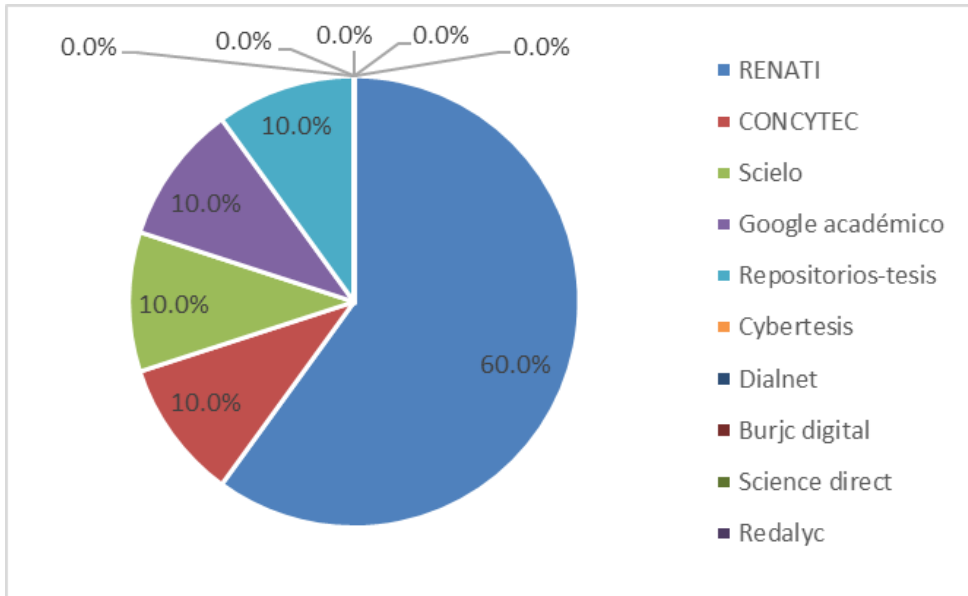


Tabla 2
Nombres, autores y resúmenes de las investigaciones.

N°	Nombre de la investigación	Autor	Resumen
1	El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de la sucursal del banco BBVA Continental en Cajamarca y su entorno durante el año 2016.	Tania Tauma Bobadilla (2016)	El estudio determinó la influencia del clima organizacional hacia el desempeño laboral del personal en una entidad bancaria cajamarquina. Metodológicamente fue aplicada a una capacidad muestral de 28 trabajadores siendo evaluados mediante cuestionarios. En este sentido, mediante el uso de la escala de Likert, se pudo observar que en la actualidad la entidad bancaria presenta un ambiente organizacional que se considera relativamente efectivo, lo cual puede explicar su rendimiento actual; se determinó que dicho ambiente organizacional tiene relevancia directa en el desenvolvimiento profesional en el banco. El estudio efectuado demuestra que los elementos del ambiente institucional que influyen en el desenvolvimiento de los laborantes guardan una relación directa con los anhelos, la exaltación, la orientación, la revisión, la elección de opciones, las interacciones entre colegas

-
- y la cooperación existente en la institución bancaria de Cajamarca.
- 2 Influencia del clima laboral y cultura organizacional en la gestión empresarial del hotel Sillustani de la ciudad de puno en los periodos 2014 – 2015
- Joel Neftali Molleapaza Mamani (2014 – 2015)
- Metodológicamente fue aplicado, cuantitativo, asimismo de nivel descriptivo y no experimental. Aplicado a una capacidad muestral de 12 laburantes y 100 usuarios puneña, siendo evaluados a través de cuestionarios. Los resultados demostraron que el ambiente profesional es visto de modo desaprobatorio por el 59% del personal, mientras que un 41% lo considera positivo. La interpretación del ambiente de trabajo ejerce una influencia considerable sobre la efectividad de los empleados, manifestándose en una evaluación que revela niveles de satisfacción variados: un 32% lo considera regular, un 59% deficiente y solo un 9% lo califica como óptimo. Además, se observa que la cultura organizacional sufre debido a la negligencia de los empleados en brindar una atención de calidad, la carencia de cortesía hacia los clientes y la inexistencia de colaboración efectiva entre los miembros del equipo. En resumen, se subraya la importancia vital del ambiente de trabajo y la cultura de la empresa en el éxito de la gestión corporativa. Estos aspectos no únicamente afectan la capacidad laboral, a la vez tienen una predominancia significativa en la calidad de las decisiones estratégicas adoptadas por la organización. La mejora de estas áreas clave podría conducir a un aumento en la motivación del personal, una mejor atención al cliente y una mayor cohesión en el equipo, lo cual, a su vez, reforzaría el rendimiento general y la elección de opciones.
- 3 Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de teñido textil en la empresa Andes Yarn
- Cornejo Paredes, Diego Andrés Girón Carrillo, Raúl Gerardo (2014)
- Metodológicamente fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, siendo analizado bajo la percepción de los 42 trabajadores, siendo evaluados mediante cuestionarios. Las secuelas mostraron que el ambiente institucional es visto en términos desfavorables, identificando la motivación y la colaboración como aspectos clave que necesitan mejorarse. También se notó que la satisfacción laboral variaba según el equipo de trabajo, pero no se verificaron contrastes reveladores relacionados con la edad de los empleados. En conclusión, se hace énfasis en la necesidad crítica de dirigir las iniciativas
-

S.A.C. – Arequipa 2014	hacia la optimización del entorno de trabajo y el bienestar de los trabajadores, identificándolos como factores clave para impulsar la eficiencia y el rendimiento organizacional. Este enfoque propone que al invertir en el progreso de los escenarios de trabajo y en asegurar la felicidad del laborante, se pueden lograr avances significativos en la productividad y la efectividad de la empresa. Por lo tanto, se sugiere que la atención a estos aspectos no solo contribuye a un clima laboral más positivo, sino que también sirve como una estrategia eficaz para el fortalecimiento de la dinámica interna y el aumento de la capacidad de la entidad dentro del mercado.
4 Toma de decisiones y clima organizacional en la Agencia EFE S.A de Pedro Ruiz, Chiclayo 2017. Petroni Fernández María Ana (2017)	Tuvo como anhelo trazar tácticas de elección de opciones, para perfeccionar el entorno institucional. Metodológicamente fue de enfoque mixto, igualmente descriptiva y propositiva. Los resultados desplegaron que, una mayoría significativa de los encuestados, un 71.4%, reconoce la importancia de instaurar procesos de toma de decisiones en la entidad. Asimismo, se evidenció que un 58.3% de los participantes experimenta un elevado nivel de satisfacción con respecto al clima organizacional, lo cual se atribuye a los aspectos evaluados en este estudio. En conclusión, se resalta la importancia de reforzar los mecanismos de decisión y enriquecer el ambiente de la organización como tácticas esenciales para promover un espacio de trabajo tanto más eficiente como satisfactorio dentro de la empresa en estudio. Este enfoque sugiere que, al concentrar esfuerzos en estos dos pilares fundamentales, se puede lograr un efecto sustancial sustancial en la moralidad y competencia de los laborantes, contribuyendo así al triunfo total organizativo. Este impulso hacia un progreso en la elección de opciones y el entorno institucional no solo favorece a los trabajadores al proporcionarles un ambiente más agradable, además potencia la efectividad global de la empresa, marcando un camino hacia un desarrollo organizacional más robusto y coherente.
5 Clima organizacional y toma de decisiones en Jumpa Alvarado,	Metodológicamente fue de dirección numérica y diseño sin experimentación. Aplicado a una capacidad muestral de 211 trabajadores, siendo evaluados a través de cuestionarios validados e

<p>los trabajadores del hospital San Juan de Lurigancho, 2017</p>	<p>Eloy Natalicio. (2017)</p>	<p>igualmente confiables (0.952;0.940). Los hallazgos mostraron que el 46.6% de los colaboradores califica el ambiente organizacional como medio, mientras que un 51.1% considera que la efectividad en la toma de decisiones es baja. No obstante, al examinar el coeficiente $Rho=0.525$ con un valor de p de 0.000, se evidencia una relación efectiva y reveladora. Esto destaca la necesidad crítica de enfocarse tanto en el ambiente organizacional como en la calidad del proceso decisorio para incrementar la eficiencia y el desempeño del hospital. Al hacerlo, se favorece no solo la mejora de los procedimientos internos, sino también el acrecentamiento de la complacencia laboral y la disposición de la asistencia para los atendidos. La implementación de estas acciones puede traducirse en avances notables en la atención al paciente y en la administración del hospital, generando un impacto favorable en el ámbito sanitario.</p>
<p>6 Clima organizacional y toma de decisiones en directivos de las instituciones educativas emblemáticas, Iquitos- 2017</p>	<p>Katty Marisol Torres Vargas (2017)</p>	<p>Tuvo como objetivo hallar la vinculación entre entorno institucional hacia la elección de opciones en personal directivo. Metodológicamente fue de orientación numérica y sin experimentación. Siendo aplicado a una muestra de 56 directivos mediante cuestionarios. Los hallazgos señalaron que un significativo 67.9% reportaron un clima organizacional insatisfactorio, y una proporción igualmente elevada señaló deficiencias en la toma de decisiones en 67.9%. Al mismo tiempo, un valor de p de 0.010 entre variables siendo significativo. En conclusión, el estudio aporta evidencia contundente sobre cómo un clima organizacional positivo no solo beneficia el bienestar de los directivos, sino que también potencia su habilidad para tomar decisiones efectivas, aspecto fundamental para el éxito y la mejora continua en el contexto educativo.</p>
<p>7 La contabilidad de gestión y su relación con la toma de decisiones en la industria hotelera Piura 2014</p>	<p>Roberto Carlos Rojas Farfan (2014)</p>	<p>En los últimos tiempos, el sector turístico ha surgido como una fuente vital de ingresos para Perú, estimulando el desarrollo de actividades conexas indispensables para el dinamismo de este sector estratégico de la economía. La industria hotelera, en particular, destaca por su papel crucial en este auge, evidenciado por el crecimiento sostenido de las opciones de alojamiento disponibles. Este incremento en los establecimientos de hospedaje no solo refleja una expansión económica atribuible en</p>

parte a este sector, sino que también subraya la importancia de la hospitalidad como servicio central, dirigido principalmente a acoger a turistas que buscan descubrir los variados atractivos peruanos. La riqueza cultural de las diversas regiones del país un aspecto crucial en el progreso financiero del sector turístico. Sin embargo, es notable que, dentro de la esfera de la industria hotelera, ha habido una falta de atención hacia la gestión contable por parte de los operadores de alojamiento. Esta desatención se extiende aún más hacia la contabilidad de gestión, un ámbito que, de ser plenamente aprovechado, podría convertirse en una herramienta de gestión estratégica esencial para la elección de opciones informadas y útiles. Este escenario, el anhelo fue ilustrar la significativa importancia que la contabilidad del manejo tiene dentro de la industria hotelera, especialmente para los administradores de los diferentes tipos de alojamientos. Esta importancia no es menos relevante en los establecimientos de la región de Piura, donde aplicar eficientemente la contabilidad de gestión podría traducirse en beneficios tangibles para el sector. La adopción de prácticas contables más robustas no solo permitiría una mejor administración financiera, sino que también facilitaría una planificación estratégica más efectiva, adaptándose a las dinámicas cambiantes del mercado turístico.

- | | | | |
|----------|--|--------------------------|--|
| 8 | Clima organizacional y empresa de servicio | Ernesto Rodríguez (2016) | Tuvo como objetivo analizar el entorno institucional de una entidad de servicio. Metodológicamente fue de tipo representativa, diseño de campo sin experimentación Aplicado a una capacidad muestral de 123 laburantes mediante cuestionarios. Los resultados demostraron que, la presencia de un clima laboral de naturaleza autocrática y explotadora en la entidad analizada. Este ambiente laboral adverso está afectando negativamente la productividad de los empleados, señalando la urgente necesidad de implementar estrategias diseñadas para enaltecer el grado de complacencia laboral entre todos los miembros del equipo. En conclusión, la adopción de estrategias destinadas a fomentar la satisfacción laboral se revela como un impulsor de cambios beneficiosos, que conduce a un aumento en el rendimiento y, eventualmente, a la consecución de éxito sostenido en la organización. Este enfoque no |
|----------|--|--------------------------|--|
-

- solo mejora la eficacia y la motivación del personal, sino que también promueve un clima de trabajo más positivo, esencial para atraer y mantener a empleados competentes. Fundamentalmente, estas tácticas estratégicas son cruciales para desarrollar una cultura organizacional fuerte y adaptable, indispensable para el éxito continuado.
- 9 Toma de decisiones, procedimientos de selección, convocatoria, Buena Pro y Desierto. Alicia Cabrera (2018)
- Tuvo como objetivo conocer el vínculo relacional entre variables, utilizando una muestra de 74 trabajadores del departamento logístico del Mininter. Metodológicamente fue de orientación numérica, básico, relacional y sin experimentación. Los resultados desplegaron que, existe un vínculo significativo y directo en $r=0.377$ con una significancia menor a 1%. Por lo tanto, comprender estas dinámicas es esencial para formular y ejecutar estrategias que mejoren la productividad y la efectividad, contribuyendo significativamente al éxito integral de las operaciones. La investigación ofrece datos cruciales para una toma de decisiones basada en evidencia, promoviendo así una atmósfera de colaboración y eficiencia dentro del Ministerio. Este conocimiento facilita la caracterización de áreas susceptibles de progreso y la creación de estrategias de labor que sincronicen las metas personales con las organizacionales, incrementando el compromiso y contenido del personal, factores fundamentales para el progreso de la entidad. Adicionalmente, esta comprensión detallada habilita una gestión más informada y proactiva, posibilitando la implementación de soluciones innovadoras que no solo abordan los desafíos actuales, sino que también preparan a la organización para futuras exigencias, asegurando su desarrollo sostenido y competitividad a largo plazo.
- 10 Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú Torres Pacheco, Edward y Zegarra Ugarte Soledad Jackeline (2015)
- Tuvo como objetivo conocer el vínculo relacional entre clima organizacional hacia el desempeño laboral en las entidades educativas de Bolivia. Metodológicamente fue de enfoque cuantitativo, aplicado a una capacidad muestral de 133 docentes, siendo evaluados mediante cuestionarios. Los resultados demostraron una fuerte y positiva correlación directa ($r = 0.828$) con una notable significancia estadística ($t = 16.90$) entre el entorno institucional y la eficiencia en el trabajo dentro de entidades educadoras, demostrando que un ambiente

organizacional favorable está directamente relacionado con un mejor rendimiento laboral. En conclusión, se resalta la relevancia de promover un entorno laboral óptimo como medio para mejorar la eficiencia de los educadores, lo cual, a su vez, impulsa el progreso de los centros de enseñanza. Esta metodología no solo favorece la integridad y la complacencia de los laborantes de la educación, sino que además redundando de modo directa en la disposición de la enseñanza proporcionada, elevando los grados de amaestramiento del alumnado. Del mismo modo, la realización de un ambiente institucional propicio conduce a un incremento en la motivación y la dedicación del personal docente, elementos esenciales para el progreso y la renovación dentro del ámbito educativo.

La tabla N°2 presenta los hallazgos de los estudios científicos seleccionados basados en los criterios de inclusión, los cuales se enfocan en la predominancia de la elección de opciones administrativas sobre el ambiente organizacional dentro de las corporaciones peruanas. Estos estudios, sumando un total de diez investigaciones dentro de la nación, fueron elegidos por su relevancia y proximidad al tema central de investigación, destacándose el clima organizacional como el aspecto más tratado. A pesar de que estos estudios no se limitan exclusivamente al mismo sector examinado en la investigación actual, ofrecen insights cruciales acerca del efecto y la relevancia del ambiente organizacional en distintos factores del entorno empresarial, enriqueciendo así el entendimiento detallado de esta materia.

Igualmente, la curaduría de estos estudios resalta la diversidad y complejidad inherentes al clima organizacional, así como su impacto en la productividad y en los procesos decisivos dentro de las corporaciones. La revisión integrada de estos documentos académicos facilita el descubrimiento de tendencias generales y variaciones particulares

respecto al efecto que el clima organizacional puede tener sobre las políticas de gestión y la eficiencia en las operaciones. Este ejercicio enriquece considerablemente nuestro entendimiento sobre la manera de edificar y sostener un entorno organizacional propicio para una administración efectiva y un clima laboral óptimo. Profundizando en esta línea, se logra dilucidar estrategias para fortalecer la cohesión de equipo, impulsar la moral y, en última instancia, optimizar tanto el rendimiento individual como colectivo dentro de las organizaciones, contribuyendo así a un ecosistema corporativo donde la excelencia y el bienestar prevalezcan.

Es notable que la mayor parte de las investigaciones examinadas se centren en el contexto peruano, con la participación de sujetos estudiados en trabajos respaldados por universidades y revistas científicas de alta reputación. La revisión de estos 10 artículos subraya especialmente cómo el clima organizacional afecta tanto al rendimiento como a la satisfacción en el trabajo, factores vitales para el funcionamiento eficiente de cualquier entidad o lugar de trabajo. Es relevante destacar que la información recabada muestra una diversidad de características, reflejo de la variedad de sectores investigados. Además, se destaca la aplicación de métodos y modelos orientados a fomentar el desarrollo profesional de los empleados, personalizados para satisfacer las exigencias particulares de cada posición laboral.

Esta serie de estudios resalta la importancia decisiva del ambiente laboral no solo para potenciar el rendimiento y el contenido de los colaboradores, sino también como un pilar esencial en la formulación de políticas efectivas de crecimiento personal. La personalización y adaptación de dichas políticas para que se alineen con las características únicas de cada contexto laboral representa un enfoque innovador en la manejo del talento laboral,

subrayando la importancia crítica de fomentar un entorno laboral que nutra tanto el bienestar como el avance profesional de los empleados. Esta perspectiva abre caminos hacia la optimización del manejo del personal, enfatizando la insuficiencia de crear condiciones laborales que no solo mejoren la eficiencia operativa, sino que también faciliten el desarrollo integral de los trabajadores. Al poner en práctica estrategias que reconocen y responden a la variedad de peticiones y expectativas de los empleados, las organizaciones pueden avanzar hacia una cultura de trabajo más inclusiva y motivadora, donde el compromiso, la innovación y el crecimiento personal se vean significativamente impulsados.

En consecuencia, estos análisis ofrecen valiosas perspectivas sobre cómo diseñar e implementar de manera efectiva prácticas de gestión organizacional para maximizar el potencial humano en las diversas industrias del país, enriqueciendo notablemente la comprensión sobre la predominancia del entorno profesional en el desenvolvimiento laboral y contribuyendo al acervo de conocimiento sobre la gestión eficaz del entorno laboral. Así, estos estudios ofrecen perspectivas enriquecedoras sobre la manera en que las prácticas de gestión organizacional pueden ser formuladas e implementadas para optimizar el potencial humano a lo largo de las diversas industrias en Perú, aportando una contribución significativa al conocimiento sobre la gestión eficaz del entorno institucional y su predominancia directa en la eficacia profesional.

En el progreso de la metodología, se emplearon varios instrumentos metodológicos, incluyendo encuestas, cuestionarios, entrevistas y observaciones directas. Estos métodos facilitan la caracterización de idilios impensados entre los temas. Dichas herramientas ofrecen la flexibilidad necesaria para adaptarse a las especificidades del estudio en cuestión,

“INFLUENCIA DE LA TOMA DE DECISIONES ADMINISTRATIVAS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS EMPRESAS PERUANAS EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS.”: una revisión de la literatura científica. y su capacidad para ser cambiadas durante la indagación permite superar posibles obstáculos en la recopilación de datos.

Es crucial subrayar que, a pesar de que los diez estudios revisados presentan hallazgos variados, no todos examinan explícitamente cómo el entorno organizacional de una entidad influye en sus procesos decisorios. No obstante, se evidencia una correlación reveladora entre el entorno institucional, el bienestar de los laborantes y su rendimiento. Esta conexión resalta el impacto considerable que el ambiente de trabajo ejerce sobre las destrezas de elección de alternativas en los entes, influencia que tiene a veces impactos de formas efectivas o contraproducentes en la calidad de estas decisiones y, por ende, en la productividad global de la entidad. Esta observación sugiere que la atmósfera laboral no solo perturba la honestidad y la motivación de los laborantes, además juega un rol determinante en la agilidad, la precisión y la innovación de las estrategias adoptadas por la dirección. Al fomentar un clima organizacional saludable, las empresas pueden mejorar significativamente la toma de decisiones, facilitando así una gestión más efectiva y un avance sustancial hacia el logro de sus objetivos corporativos.

Adicionalmente, el estudio sugiere que el progreso de un ambiente institucional propicio es vital para perfeccionar el proceso decisorio y potenciar el desempeño de la empresa. Crear un entorno de trabajo que incentive la satisfacción y el ánimo de los colaboradores no solo mejora la dinámica de comunicación y el trabajo en equipo, sino que también conduce a la toma de decisiones más acertadas y productivas. Esta estrategia destaca la importancia de una atmósfera positiva en el lugar de trabajo, la cual es fundamental para facilitar intercambios de ideas más ricos y una mayor eficacia en las estrategias empresariales adoptadas.

Por consiguiente, el compromiso con el fortalecimiento del entorno laboral se configura como una inversión estratégica esencial en la capacidad de la empresa para abordar desafíos y capitalizar oportunidades con mayor agilidad y precisión. Este enfoque hacia la mejora del clima organizacional no solo conlleva una inversión monetaria, sino también un constante esfuerzo en la edificación de relaciones sólidas entre los colaboradores y la promoción de una erudición corporativa que estimule la cooperación, la creatividad y el aprendizaje. Esta inversión no solo repercute en el bienestar y la complacencia laboral de los colaboradores, además incide directamente en la habilidad de la organización para adaptarse a las demandas del mercado, incrementar la eficiencia y conservar una ventaja competitiva sólida. De esta manera, la mejora del clima laboral no solo se concibe como un objetivo a corto plazo, sino como una estrategia de largo alcance para fortalecer la capacidad de recuperación y el éxito empresarial en un escenario comercial con más dinamismo y retador. En resumen, la inversión en el ambiente de trabajo no solo es crucial para el bienestar de los trabajadores, sino también primordial para el progreso y la persistencia de la entidad en un panorama corporativo en inquebrantable cambio.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusiones

La exploración sistemática ha revelado que la interacción entre la elección de opciones administrativas y el entorno institucional constituye un ámbito de indagación extenso, relevante para organizaciones de cualquier tipo, ya sean estas partes del sector público o del privado. Esta amplitud se evidencia en las diversas investigaciones analizadas, donde se aplican las mismas variables en una variedad de contextos y metodologías. A través de este análisis, se ha identificado que el clima organizacional es notablemente afectado por las prácticas de toma de decisiones en distintas organizaciones en Perú. Se destaca una correspondencia reveladora entre una gestión de opciones eficaz y la promoción de un ambiente organizacional positivo, como se demuestra en estudios de casos específicos en entidades como BBVA Continental y Agencia EFE S.A., donde un enfoque adecuado en la elección de opciones correlaciona con un mejor entorno institucional (Bobadilla, 2016; Petroni Fernández, 2017). En cambio, en entidades hospitalarias y en las principales entidades educativas de Iquitos, se connotó una correlación entre un ambiente organizacional mediocre o insatisfactorio y procesos de toma de decisiones calificados como deficientes o inapropiados (Alvarado, 2017; Torres, 2017). Este descubrimiento subraya la crucial necesidad de enfocarse en el perfeccionamiento del ambiente laboral como un medio para potenciar los procesos de elección de opciones adentro de estas entidades. Al mejorar el entorno institucional, se facilita un entorno más propicio para la deliberación y elección de estrategias efectivas, lo que contribuye significativamente al éxito y la eficiencia de la institución. Este enfoque no solo tiene el potencial de elevar la calidad de las decisiones

tomadas, sino que también puede reforzar la satisfacción y el compromiso del personal, creando así una dinámica organizacional más armónica y productiva.

La condición del ambiente laboral tiene un rol primordial en la cabida de los sujetos para efectuar deliberaciones importantes de manera eficaz, teniendo una predominancia significativa tanto en el desenvolvimiento global como en la contentura de quienes reciben estos servicios. Estos hallazgos destacan la urgencia de implementar tácticas enfocadas en enriquecer la cultura de la entidad y en optimizar los métodos de elección de opciones, con el objetivo de promover un crecimiento institucional que sea tanto más competente como fructífero. Este enfoque hacia el progreso del entorno institucional y la refinación de los procedimientos decisorios no solo busca elevar la calidad del trabajo realizado, sino también asegurar la máxima satisfacción de los usuarios o clientes, subrayando así la conexión directa entre un entorno de trabajo positivo y los resultados exitosos de la organización.

Este descubrimiento resalta que la metodología empleada en el asunto de elección de opciones de una organización juega un papel crucial tanto en el escenario institucional como en la clarividencia de los laborantes sobre la empresa. Esto subraya la importancia crítica de orquestar las decisiones con eficacia, con el anhelo de enriquecer el entorno institucional y, consecuentemente, elevar la productividad corporativa. Además, se ha identificado que las decisiones respaldadas por una base sólida están intrínsecamente relacionadas con un liderazgo robusto y un incremento en la satisfacción laboral. En contraposición, decisiones mal concebidas tienden a correlacionarse con falencias en el liderazgo y una merma en el contento de los trabajadores. Por lo tanto, esta dinámica ilustra cómo una gestión de decisiones bien articulada puede reforzar el liderazgo y el espíritu de equipo, traducándose en un ambiente laboral más ameno y en una mayor eficiencia a nivel organizacional. La

adopción de un enfoque reflexivo y meticuloso en la elección de opciones no solo solidifica la distribución de liderazgo, sino que también promueve un ambiente donde los empleados se sienten valorados y satisfechos, elementos clave para provocar un mecanismo de funciones efectivas.

Los estudios realizados por Molleapaz (2017) y Torres y Zegarra (2015) subrayan cómo la elección de alternativas y el entorno experto ejercen una predominancia crucial en la eficiencia de los empleados y, consecuentemente, en la disposición de la prestación ofrecida a los asiduos. Un entorno de trabajo afectado por decisiones ineficaces puede provocar insatisfacción entre el personal, lo cual repercute en una disminución de su motivación y dedicación en las labores; esta merma en el compromiso tiene un impacto directo en la excelencia de los servicios proporcionados, debido a que los trabajadores pueden no sentirse adecuadamente apoyados o incentivados para alcanzar un desempeño superior. Esta situación resalta la importancia de asegurar una gestión de decisiones competente y un ambiente organizacional saludable para mantener altos niveles de satisfacción laboral y, por ende, promover una atención de calidad hacia los usuarios. La correspondencia entre una orientación eficaz, la elección de alternativas informadas y un clima laboral positivo es fundamental para el éxito organizacional, enfatizando la necesidad de políticas y prácticas que respalden la integridad y el perfeccionamiento profesional de los empleados.

Igualmente, un entorno de trabajo que recibe el impacto positivo de decisiones estratégicas bien consideradas y un liderazgo firme y efectivo tiene el potencial de incrementar de modo significativo la complacencia y la dedicación de los laborantes. Esta dinámica, a su vez, se manifiesta en una prestación de servicios al cliente más detallado y de

mayor calidad. Tal contexto laboral, enriquecido por la dirección acertada y la elección de opciones prudente, no solo perfecciona el bienestar de los trabajadores, sino que también eleva el estándar del servicio ofrecido a los clientes, demostrando cómo el manejo trascendental y el liderazgo de calidad son fundamentales para el triunfo organizacional.

La interacción dinámica entre la adecuada elección de opciones y el ambiente laboral ejerce una influencia fundamental en la eficiencia de los empleados, y en consecuencia, configura la percepción y la experiencia que los clientes tienen de la empresa. Es esencial que las organizaciones se enfoquen en desarrollar estrategias y políticas que respalden una toma de decisiones efectiva y un entorno laboral que fomente el rendimiento excepcional. Esto implica la implementación de programas destinados a fortalecer el liderazgo y las destrezas de elección de opciones, así como la promoción de sistemas de comunicación que sean abiertos y participativos, involucrando a los empleados en decisiones cruciales. Al adoptar estas medidas, se mejora no solo el ambiente laboral, sino también la calidad del servicio proporcionado, lo que repercute positivamente en la comodidad de los laborantes y en el triunfo en el largo tiempo de la organización. Tales acciones subrayan la importancia de una cultura organizacional sólida y cultivan un entorno que favorece la mejora continua y el crecimiento. En definitiva, el enfoque en una toma de decisiones efectiva y un ambiente laboral positivo constituye una columna esencial para el progreso y la sostenibilidad empresarial.

La investigación evidencia cómo las decisiones estratégicas y el liderazgo no solo afectan la dinámica interna de las organizaciones sino también la percepción externa de estas por parte de los clientes. Por tanto, se hace esencial que las organizaciones implementen estrategias que promuevan la elección de opciones informada y una orientación efectiva, lo

que podría incluir la formación en liderazgo y elección de opciones, así como establecer vías de comunicación que permitan la intervención constante de los laburantes en el proceso decisorio. La adopción de estas prácticas no solo propicia un clima laboral propicio, sino que también contribuye a la comodidad del personal y al éxito duradero de la entidad, fortaleciendo la cultura corporativa y fomentando un ciclo virtuoso de mejora continua y excelencia operativa. Por ende, al adoptar estas estrategias, se fomenta un ambiente laboral que no solo favorece la producción, además pone énfasis en el cuidado y la complacencia de los laburantes, lo cual resulta en un incremento en el compromiso y la lealtad hacia la organización. En efecto, la implementación de estas estrategias no solo influye positivamente en el escenario laboral y el bienestar de laburantes, sino que también desempeña un rol esencial en la alineación de una cultura corporativa sólida y en el impulso de la excelencia operativa a largo plazo.

Esta estrategia no se limita a buscar ganancias inmediatas, sino que tiene como objetivo establecer una cultura empresarial arraigada en principios de respeto, cooperación y crecimiento individual y profesional. Este enfoque se propone construir un ciclo virtuoso en el que el progreso continuo se convierte en la regla fundamental. No se trata simplemente de obtener resultados a corto plazo, sino de cultivar un ambiente que promueva valores fundamentales como el respeto, la colaboración y el desarrollo personal y profesional. Esta filosofía empresarial aspira a crear un ciclo de mejora constante donde la excelencia se convierta en un estándar habitual.

Por tanto, crear una cultura organizacional que promueva el progreso constante y el progreso holístico de cada pieza del grupo. De esta manera, se pretende construir un espacio de trabajo en el que la aspiración al avance y el perfeccionamiento sean elementos

omnipresentes, estimulando un entorno en el que la transformación positiva y el fortalecimiento de habilidades se erijan como fundamentos esenciales. En conclusión, esta estrategia se dirige hacia el establecimiento de un clima laboral donde el enriquecimiento personal y profesional de los individuos se convierta en un objetivo tangible y sostenido, marcando así la pauta para una organización que valora y apoya la superación continua de sus colaboradores.

Conclusiones

A través del el examen y el debate de la información recolectada, se ha determinado que la capacidad para tomar decisiones de manera efectiva está intrínsecamente ligada a un clima organizativo beneficioso. En contraposición, un ambiente de trabajo marcado por decisiones poco acertadas frecuentemente se encuentra en relación con un ambiente organizacional negativo. Por lo tanto, se subraya la relevancia de administrar de manera efectiva el asunto de elección de opciones con la intención de optimizar el entorno institucional y elevar el desenvolvimiento global de la entidad. Además, se admite que tanto la excelencia en las decisiones efectuadas como la calidad del ambiente de trabajo impactan significativamente en la eficacia del personal y, en última instancia, en la superioridad de los servicios ofrecidos a los clientes. Esta perspectiva resalta la conexión directa entre una gestión decisional estratégica, un ambiente laboral positivo, y su consecuencia efectiva en el desenvolvimiento del laborante y la complacencia del asiduo, enfatizando así la sucesión de valía que une la elección de alternativas internas con los resultados externos del ente. A su vez, es aconsejable que las entidades implementen tácticas y procedimientos enfocados en una toma de decisiones eficaz y en la creación de un espacio laboral óptimo. Tales tácticas podrían abarcar programas educativos sobre liderazgo y procesos decisivos, así como el

“INFLUENCIA DE LA TOMA DE DECISIONES ADMINISTRATIVAS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS EMPRESAS PERUANAS EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS.”: una revisión de la literatura científica.
estímulo de una cultura organizativa que promueva la intervención y cooperación del personal en dichos procesos.

La implementación de estas estrategias no solo beneficiará a los empleados y a la organización como un todo, sino que también impulsará la competitividad y el éxito continuado de la compañía en el mercado. Crear un entorno organizacional que apoye la inclusión y el respeto mutuo entre los integrantes del grupo puede elevar significativamente la cohesión y el bienestar de los laburantes, factores fundamentales para asegurar un ambiente de trabajo eficiente y motivador. Centrándose en la mejora constante de las prácticas de toma de decisiones, las empresas podrán adaptarse de manera más efectiva a las modificaciones mercantiles y a las expectativas del consumidor, consolidando una posición competitiva a largo plazo. En esencia, el empeño en desarrollar un liderazgo efectivo y en promover un clima laboral positivo es relevante para el desarrollo y triunfo sostenido de cualquier entidad.

La orientación hacia un perfeccionamiento persistente en los métodos de disposición de las instituciones no solo demanda la incorporación de técnicas novedosas, sino también la versatilidad para adaptarse con agilidad a un escenario comercial que evoluciona de forma acelerada. Adicionalmente, esta estrategia exige la competencia para anticipar y actuar de forma anticipada frente a las modificaciones y preferencias mercantiles y los requerimientos de los asiduos, facilitando así la preservación de la pertinencia y la capacidad competitiva en el entorno de negocios. Esta aproximación subraya la importancia de una visión estratégica que abarque la innovación y la adaptabilidad como ejes centrales, asegurando que la organización no solo se mantenga al día con las evoluciones externas, sino que también se posicione de manera proactiva para liderar dentro de su sector.

En el centro de este proceso de mejora constante yace el liderazgo efectivo, que no solo implica tomar decisiones fundamentadas y estratégicas, sino también inspirar, inspirar y guiar a los equipos hacia la obtención de anhelos compartidos. Un liderazgo sólido también se manifiesta en la elaboración de un escenario de labor propicio, donde los empleados se aprecien estimados, capacitados y conectados con el éxito de la organización. Así, el empeño incesante por alcanzar la excelencia en la elección de opciones, junto con el robustecimiento de la orientación y la mejora del clima de trabajo, constituyen elementos cruciales para garantizar el desarrollo y la prosperidad sostenida de cualquier organización dentro de un mercado empresarial que se caracteriza por su alta competitividad y dinamismo constante. Esta estrategia subraya la importancia de una gestión proactiva y una cultura organizacional resiliente, enfatizando que la adaptación continua y el mejoramiento de estas áreas clave son fundamentales para navegar con éxito en el panorama de negocios actual, marcado por su rapidez en los cambios y la intensidad en la competencia.

REFERENCIAS

- Alves, J. (2003). Liderazgo y Clima Organizacional. *Revista de Psicología del Deporte* 2000, 9(1-2), 123-133.
<http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barona, V. (2013). *Incidencia de los Sistemas de Costos en la Toma de Decisions de Carrocerías IBIMCO S.A.* [Tesis de pre-grado, Universidad Tecnica de Ambato].
<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/3670>
- Bobadilla, T. (2017). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de la agencia del BBVA continental en la ciudad de Cajamarca y su ámbito de alcance, año 2016.* [Tesis de pre-grado, Universidad Nacional de Cajamarca]
http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1842/T016_42305188_T.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bustamante , M., Grandón, M. y Lapo, M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *ELSEVIER*, 31, 432-440.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592315000583?via%3Dihub>
- Cabrera, A. (2018). *Toma de decisiones y procedimientos de selección en la dirección de logística del MININTER-Lima, 2017.* [Tesis de post-grado, Universidad Cesar Vallejo]
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12895/Cabrera_VA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabrera, M. (2015). *La toma de decisiones en la comunicación organizacional.* Tesis doctoral . <https://eciencia.urjc.es/handle/10115/13729>
- Caligiore, I., y Díaz, J. (2003). Clima Organizacional y desempeño de los docentes en la ULA. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(24), 644-658.
<http://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>

- Chavez Perez, O. (2014). *Análisis del clima Organizacional y su Influencia en el desempeño laboral de la Empresa Agencia de Aduana Transcorriente S.A. Lima - Peru, 2013*. [Tesis de pre-grado, Universidad Católica de Santa Maria] <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/2005/53.0787.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cornejo, D. y Girón, R. (2014). *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de teñido textil en la empresa andes yarn s.a.c – arequipa 2014*. [Tesis de pre-grado, Universidad Católica de Santa Maria] <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4267/53.0772.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gama, L. (2015). *Influencia de la gestión de la directora en el clima organizacional en el Colegio Parroquial "Santa Cruz" de la Dirección Regional de Educación del Callao*. [Tesis de post-grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/9181/Gama_cl%20-%20Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garcia, M. (2009). The Organizational Climate and its Diagnosis a Conceptual Approximation. (U. d. Valle, Ed.) 25(42). <https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>
- Juarez Adata , S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314. <http://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Jumpa, E. (2017). *Clima organizacional y toma de decisiones en los trabajadores del hospital San Juan de Lurigancho, 2017*. [Tesis de pre-grado, Universidad Cesar Vallejo] http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22581/ELOY_JA..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manosalvas, C. Manosalvas, L. y Nieves , J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-MNISTER*, 26, 5-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5412614>

Manrique, J. (2016). *Sistemas SAP y su contribución para la toma de decisiones en las empresas de servicios de restaurantes en el distrito de San Isidro, año 2016*. [Tesis de pre-grado, Universidad San Martín de Porres] <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/230012>

Marchisotti, G., Almeida, R. & Domingos, M. (2018). Decision-making at the first management level: the interference of the organizational culture. *Revista de Administração*, 19(3). <https://www.scielo.br/j/ram/a/z45Gy9LsrfBd4qJxGtLsvGM/?format=pdf&lang=en>

Molleapaza, J. (2017). *Influencia del clima laboral y cultura organizacional en la gestión empresarial del hotel Sillustani de la ciudad de Puno en los periodos 2014 – 2015*. [Tesis de pre-grado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa] http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3906/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Niculiță, Z. (2015). The Relationship Between Work Style and Organizational Climate for Romanian Employees. *Procedia Economics and Finance*, 32. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221256711501566X>

Nieto, B. (2016). *Ratios Financieros y Toma de decisiones en la empresa líder Salud S.A.C. San Juan de Lurigancho periodo 2013-2014*. [Tesis de pre-grado, Universidad César Vallejo] http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4375/Nieto_AC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Parra, M., Duran, S., Marcelles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K., . . . Ramirez, J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista espacios*, 1(1). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/a18v39n50p21.pdf>

Petroni, M. (2017). *Toma de decisiones y clima organizacional en la agencia EFE S.A de Pedro Ruiz, Chiclayo 2017*. Tesis de pre-grado. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5089>

Revilla Aza, P., & Meza Arenas, R. (2013). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Rural de Ahorro y Crédito Incasur S.A. en la provincia de Arequipa 2013*. [Tesis de pre-grado, Universidad Católica de Santa María].
<https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4258/53.0763.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25).
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf#page=9>

Rojas, R. (2015). *La contabilidad de gestión y su relación con la toma de decisiones en la industria hotelera Piura 2014*. [Tesis de pre-grado, Universidad Nacional de Piura]
<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/591/CON-ROJ-FAR-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. y Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75. <https://www.medigraphic.com/pdfs/acimed/aci-2009/aci094d.pdf>

Sandoval Caraveo, M. (2004). Concepto y Dimensiones Del Clima Organizacional. *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*(27), 78-82.
https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensions.pdf

Sanizo, G. (2010). *Estilo de toma de decisiones y su relación con la percepción del tipo de clima organizacional en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Puno, 2009*. [Tesis de post-grado, Universidad Nacional del Altiplano]
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/732>

Scipión Castro, R. (2018). *Factores del clima organizacional que determina la calidad de servicio en el centro de Salud Santa Rosa, Red de Salud Chiclayo*. [Tesis de pre-grado, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo]

<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3201/BC-TES-TMP-1975.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Segredo Perez, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393 .
<https://www.scielo.org/pdf/rcsp/2013.v39n2/385-393/es>

Soto, C. e Inga, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. . 3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico, 8(4), 95-117.
<https://3ciencias.com/articulos/articulo/revision-sistemica-de-clima-y-desempeno-organizacional-en-lima-y-callao/>

Torres , E. y Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Comunic@cción* , 6. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci_arttext&tlng=pt

Torres, K. (2018). *Clima organizacional y toma de decisiones en directivos de las instituciones educativas emblemáticas, Iquitos - 2017*. [Tesis de post-grado, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana]
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAP_45cdc7d889e7d9a261fd2076623001c2

Ureta Valdeos, P. (2015). *Clima Organizacional y Desarrollo Organizacional en el Instituto Geográfico Nacional - Lima, 2014*. [Tesis de post-grado, Universidad Cesar Vallejo]
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6696/Ureta_VPS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, A. (2017). *El clima organizacional y el desempeño de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda del cantón Salcedo provincia de Cotopaxi*. [Tesis de pre-grado, Universidad Técnica de Ambato].
<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/26727>