



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL CON RESPECTO A LA SOBRECARGA LABORAL EN EL SECTOR INDUSTRIAL”. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA DE LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS.

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Consuelo Sara Quispe Turpo

Asesor:

Mg. Luis Edgar Tarmeño Bernuy

Lima - Perú

2018



ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El asesor Mg. Luis Edgar Tarmeño Bernuy, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, carrera profesional de Administración, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación, desarrollo, revisión de fondo y forma (cumplimiento del estilo APA y ortografía) y verificación en programa de antiplagio del trabajo de Investigación del o los estudiantes(s)/egresado(s):

CONSUELO SARA QUISPE TURPO – código de estudiante N00128913

Por cuanto, **CONSIDERA** que el trabajo de Investigación, titulado “CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL CON RESPECTO A LA SOBRECARGA LABORAL EN EL SECTOR INDUSTRIAL”. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA DE LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS. para optar al grado de bachiller por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas en forma y fondo, por lo cual **AUTORIZA** su presentación.

Lima, 17 de Julio de 2018



Mg. Luis Edgar Tarmeño Bernuy
Asesor





ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Director/Coordinador William César Javier Saizegui, de la carrera de de la Universidad Privada del Norte, ha procedido a realizar la evaluación del Trabajo de Elija un elemento, del (o los) estudiante (s)/egresado (s):

- CONSUELO SARA QUISPE TURPO
(Nombre completo de estudiante o egresado)
-
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Elija un elemento, titulado

"Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal con respecto a la sobrecarga laboral en el sector industrial" una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos diez años

Luego de la revisión, en forma y contenido, del Trabajo de Elija un elemento. expresa el siguiente resultado:

- Aprobado
Calificativo:
 - () Excelente: De 20 a 18.
 - () Sobresaliente: De 17 a 15.
 - Bueno: De 14 a 13.

Desaprobado

Trujillo 02 de febrero del 2019
(Lugar) (día) (mes) (año)


Ing./Lic./Mg./Dr William César Javier Saizegui
(Nombre completo del Director/Coordinador)
Director/Coordinador de Carrera

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mis padres, por estar conmigo, por apoyarme y guiarme, por ser parte de las bases que me ayudaron a llegar hasta mis metas, ellos son quienes me dieron grandes enseñanzas y los principales protagonistas de este logro alcanzado.

AGRADECIMIENTO

Gracias a mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, gracias a ellos por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas, En el desarrollo de este trabajo pude apreciar cada momento, el que se realizó un proceso o una investigación gracias a que mis amigos siempre estuvieron ahí apoyándome, también quiero agradecerle a los profesores que estuvieron dispuestos a responder ante cualquier tipo de duda que me surgiera, agradecerles por la caridad y exactitud con las que se me enseñó en cada clase. Gracias

INDICE

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	2
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.....	5
INDICE.....	6
INDICE DE TABLAS	7
INDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO 1 INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA	14
2.1 Tipo de Estudio.....	14
2.2 Fundamentación de la Metodología.....	14
2.3 Proceso de la Recolección de la Información.....	14
2.4 Criterio de Inclusión y exclusión.....	15
CAPÍTULO 3 RESULTADOS.....	18
CAPÍTULO 4 DISCUSION Y CONCLUSIONES.....	24
REFERENCIAS	26

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Listado Cantidad de artículos por Base de Datos	16
Tabla 2: Relación de los Artículos Incluidos.....	18
Tabla 3: Relación de artículos excluidos	20
Tabla 4: Variables interpretativas de Clima Laboral.....	21

INDICE DE FIGURAS

Ilustración 1: Flujograma procesos de la Revisión Sistemática 17

RESUMEN

En la presente investigación se dio respuesta a la pregunta planteada: ¿Cuál es la influencia del clima laboral en el desempeño del personal con respecto a la sobrecarga laboral en las Industrias?, que se han descrito en la literatura científica? La investigación fue de tipo, descriptiva. Para la recolección de los datos se recurrió a los motores de búsqueda como Redalyc, Scielo y sciencedirect, estos tres motores aportaron artículos de interés para desarrollar la pregunta, En el estudio se abarcaron los conceptos fundamentales para entender los factores del clima laboral y el desempeño y como la recarga de trabajo puede afectar en la salud y desempeño de los trabajadores. Como resultado se observó en los artículos que existe una relación positiva y significativa de grado fuerte entre la variable estudiadas dentro del entorno de trabajo. Los resultados de la investigación también mostraron que existe una metodología determinada para la medición del clima laboral.

PALABRAS CLAVES: Clima laboral, sobrecarga, desempeño,

CAPÍTULO 1 INTRODUCCIÓN

Ante los cambios inminentes que enfrenta día a día las organizaciones, estas se ven en la necesidad de asegurar que su personal se encuentre altamente comprometido, pero el tratar de entender la vida de los trabajadores en cada uno de sus centros laborales se hace cada vez más complejo. Es ahí donde el clima laboral juega un papel importante a la hora de evaluar las interacciones y relaciones de los integrantes de dicha organización (Paredes, 2013).

El desafío de las actuales organizaciones está en garantizar un espacio de trabajo adecuado que contribuya a la motivación de sus trabajadores, donde sea importante el bienestar y la satisfacción de los mismos. La percepción que puedan tener los trabajadores con respecto a las características de su ambiente o cómo se sienten con el mismo al desarrollar sus actividades varían de persona a persona. (Ramos y Tejera, 2017)

Una de las definiciones que tenemos de clima laboral, que este resulta de las distintas percepciones de los trabajadores que su vez están asociadas a un ambiente de trabajo en el que se desenvuelven cada uno de ellos, estas percepciones del ambiente que definen al clima varían de persona a persona y del ambiente que en el cual desarrollan sus labores, esta es conocida como como fuerza del clima laboral (Ramos y Tejera, 2017).

Otra definición de clima laboral clima son las percepciones que el sujeto tiene de la organización en la que trabaja y la opinión que se ha ido formando hacia ella a través del tiempo en cuanto a su estructura y recompensas, de los recursos humanos y culturales, es decir, una mezcla de aspectos que interactúan entre sí y que construyen el significado que se le ha dado al clima (Olaz, 2013).

En la definición de desempeño laboral tenemos que es considerado como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de cumplir con los objetivos planteados por la organización, dicho individuo establece sus propias estrategias para lograr esos objetivos, también se le considera una serie de características personales en donde se incluye; las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, las cuales interactúan entre sí para que el individuo pueda cumplir con la realización de sus labores y de los objetivos de la organización, en esas circunstancias se llega a producir comportamientos que pueden afectar los resultados de rendimiento a nivel de la organización (Zenteno y Durán, 2016).

Es en ese contexto las empresas, para poder brindar una buena calidad en la atención de sus servicios a sus clientes deben tener en cuenta una serie de factores que se encuentran relacionados e inciden directamente en el desempeño de sus trabajadores, para ello se observara cuatro aspectos importantes; “la satisfacción del trabajador, la autoestima y el trabajo en equipo”, capacitación para el trabajador (Quintero, Africano y Faría, 2008).

Si observamos más de cerca tenemos que la satisfacción del trabajador “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables, que se manifiestan en determinadas actitudes” a la hora de realizar sus labores designadas. Teniendo en cuenta a todos los que conforman el entorno de la organización (Quintero et al., 2008).

La autoestima, este se vuelve un factor determinante a la hora de superar trastornos depresivos propios del individuo, esto quiere decir que, si en un contexto donde se ven vulnerados los sentimientos, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas prevaleciendo la inteligencia emocional (Quintero et al., 2008).

Del trabajo en equipo podemos resaltar, que cuando los integrantes se reúnen y satisfacen en un conjunto una serie de necesidades en común, se crea una estructura en donde la armonía de las interacciones da origen al equipo a lo que es conocido como “equipo de trabajo “y es aquí donde también surge lo que vendría a ser el liderazgo (Quintero et al., 2008).

Como otro aspecto importante también tenemos la capacitación al trabajador la no debe ser dejado de lado por la organización, ya que dichas capacitaciones se vuelven herramientas para mejorar resultados, en la mayoría de los casos donde son aplicadas, los programas entrenamiento van cubriendo poco a poco las necesidades del perfil de puesto, pueden surgir inconvenientes cuando el personal siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos de manera adecuada a través de la organización (Quintero et al., 2008).

Los estudios de clima laboral han tenido en consideración evaluar todos los componentes que interceden con “los elementos cognitivos que se presentan en las relaciones del trabajador” con la organización esto quiere decir el tipo de información y la manera en la cual es procesada dicha información. Donde el clima laboral va a variar en la forma en la cual es percibida de un trabajador a otro, y también está sujeto a cómo dicha situación afecta estas percepciones, “resultado de la interacción del trabajador con su entorno”

laboral. Por otra parte, tenemos que algunos autores argumentan que los climas fuertes son indicadores de un bajo nivel de comunicación y comprensión en relación al comportamiento dentro de su organización, llevado a una serie de percepciones y expectativas generalizadas por los miembros de la organización (Ramos y Tejera, 2017).

Las organizaciones tienen un propósito, una estructura y un conjunto de personas, las cuales se relacionan a través de una serie de elementos tales como; un sistema organizado, procesos establecidos y conductas individuales y grupales. Las interacciones de dichos componentes generan una serie de patrones y relaciones dando como resultado el Clima Laboral (Quintero et al., 2008).

Sobre la extensión de las horas de trabajo, se puede decir que los trabajadores le asignan un valor al empleo que tienen, tomando en cuenta aspectos como, la remuneración y las horas a trabajar, en tal sentido ellos admiten distribuciones y cargas que pueden ser perjudiciales para su salud, por la idea de mantener un empleo con futuro y posibles derechos que lo beneficiarían, cuando en realidad se enfrentan a empleos que carecen de beneficios que respalden sus derechos y sin ninguna probabilidad de continuar e ir creciendo dentro de la organización vulnerando su seguridad. (Velázquez, Zamoran, Ruíz, Monreal y Gil, 2014).

La sobrecarga de trabajo genera diversos efectos negativos en los trabajadores entre ellos tenemos; “el estrés, la tensión física y psicológica, la sensación de amenaza y malestar, la desmotivación, satisfacción laboral baja, el agotamiento físico y emocional, la tendencia a abandonar el empleo, faltas injustificadas, e incluso la adicción al alcohol y el incremento en el consumo de tabaco”. Por ende, la sobrecarga pone en una situación de riesgo al trabajador en donde no satisface sus necesidades y expectativas laborales (Patlán 2013).

Otro aspecto importante de analizar dentro del contexto laboral refiere que la fatiga guarda relación con la percepción que tienen los trabajadores de su entorno, los empleados fatigados perciben su entorno laboral de manera desfavorable, con menor apoyo social, escasas recompensas, falta de control sobre su trabajo y mayores demandas cognitivas en su puesto de trabajo (Barrios y Illada, 2013).

En otro punto, tenemos el síndrome de burnout el cual se presenta con frecuencia en el personal que tiene que pasar extensas jornadas y en una intensa relación con clientes o usuarios de un servicio los cuales brinda la organización. Esta continua interacción de trabajador – usuario se enfoca en los problemas de dichos usuarios, los cuales pueden ser;

psicológicos, sociales y físicos. Dichas situaciones provocan en los trabajadores un estrés crónico el cual termina agotando al trabajador, el burnout es un síndrome agotamiento emocional el cual frustra al trabajador y muchas veces este siente una baja realización personal (Patlán,2013)

Podemos decir que las buenas prácticas realizadas por las organizaciones, terminan siendo acciones que ayudan a prevenir y corregir aquellos aspectos que limitan o deterioran el buen clima en la organización, las cuales apalean los factores que puedan dañar severamente un modelo de interacción, las cuales se manifiestan en indicadores como la productividad, eficiencia y los resultados esperados (Olaz, 2013).

En donde la administración de la organización requiere de un conocimiento elevado, acerca del comportamiento del clima laboral. Sin ese conocimiento la administración podría volverse mecánica, rígida e ineficiente. Esto quiere decir que los líderes de las organizaciones deben estar atentos y esforzarse por crear un buen ambiente el cual permita alcanzar las metas y objetivos de planteados por la organización y a su vez satisfacer los requerimientos del personal a nivel de su desarrollo y crecimiento profesional (Paredes, 2013).

El crear relaciones humanas adecuadas para generar un clima laboral motivador es necesario para crear grupos y equipos de trabajo capacitados y enfocados hacia los objetivos técnicos y productivos de la organización. “El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales” (Mejía, Bravo, Castillo y Montoya, 2013).

El talento humano no puede desarrollarse de manera espontánea, necesita de una estructura que permita potenciar su talento humano, independientemente del lugar que ocupe dentro de la jerarquía laboral, potenciando su desempeño, tratando de que su acción tenga efectos en toda la cadena productiva., dentro del contexto en un proceso de capacitación y desarrollo (Mejía, et al., 2013).

CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA

2.1 Tipo de Estudio

La presente investigación parte de “una revisión sistemática de la literatura científica”, la cual tiene base científica y metodológica denominada [Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses], todo ello con el fin de desarrollar la pregunta que se formuló en un principio ¿Cuál es la influencia del clima laboral en el desempeño del personal con respecto a la sobrecarga laboral en las Industrias, que se han descrito en la literatura científica?

2.2 Fundamentación de la Metodología

Mediante la aplicación de “la revisión de la literatura científica”, se desarrolla una estrategia de recopilación y búsqueda de información que surge ante la necesidad de conocer de manera resumida y sintetizada, caracterizada por tener resultados de las mejores fuentes de información e investigación. Al revisar detalladamente los artículos las revisiones sistemáticas nos ayudan a exponer inconsistencias entre los diferentes documentos estudiados.

“La revisión sistemática es una investigación en sí misma, con métodos planeados con anticipación y con un ensamblaje de los estudios originales considerados como sus sujetos. Las Revisiones Sistemáticas sintetizan los resultados de múltiples investigaciones primarias usando estrategias para reducir sesgos y errores de azar. Estas estrategias incluyen la búsqueda exhaustiva de todos los artículos potencialmente relevantes y criterios explícitos y reproducibles en la selección de artículos para revisión.” Medina y Barría (2010)

2.3 Proceso de la Recolección de la Información

En la presente investigación, para garantizar el proceso de recopilación de artículos se recurrió a los motores de búsqueda de Science direct, Redalyc y Scielo utilizando descriptores, partiendo de la pregunta de investigación.

Para tal propósito se seleccionaron y revisaron los artículos científicos publicados entre los años 2007 y 2017. Para agudizar la búsqueda se utilizaron las siguientes palabras clave en español: clima laboral, desempeño, sobrecarga, horas extra.

La búsqueda de los artículos se planteó de la siguiente manera con las palabras clave para cada buscador:

Sciadirect

Palabras de búsqueda: “Clima AND desempeño”, “Clima AND laboral”, “Desempeño AND laboral”, “Sobrecarga AND laboral”, “Desempeño AND sobrecarga”.

Redalyc

Palabras de búsqueda: “Clima AND desempeño”, “Clima AND laboral”, “Desempeño AND laboral”, “Sobrecarga AND laboral”, “Desempeño AND sobrecarga”.

Scielo

Palabras de búsqueda: “Clima AND desempeño”, “Clima AND laboral”, “Desempeño AND laboral”, “Sobrecarga AND laboral”, “Desempeño AND sobrecarga”.

2.4 Criterio de Inclusión y exclusión

Para la recolección de datos se tuvo en cuenta la inclusión de artículos originales publicados en bases de datos científicas entre los años 2007 y 2017 con un criterio de cuanta información podría aportar cada uno de los artículos dependiendo del enfoque que hayan tenido dichos estudios con los siguientes criterios se hizo un primer filtro de artículos los cuales veremos en la tabla 1.

Los criterios utilizados fueron los siguientes:

Para la Exclusión:

- Contenido del artículo carente, en cuanto al tema y a la pregunta planteada.

- Enfoque del artículo, el contenido tiene aportes que se desvían del tema principal

Para la Inclusión:

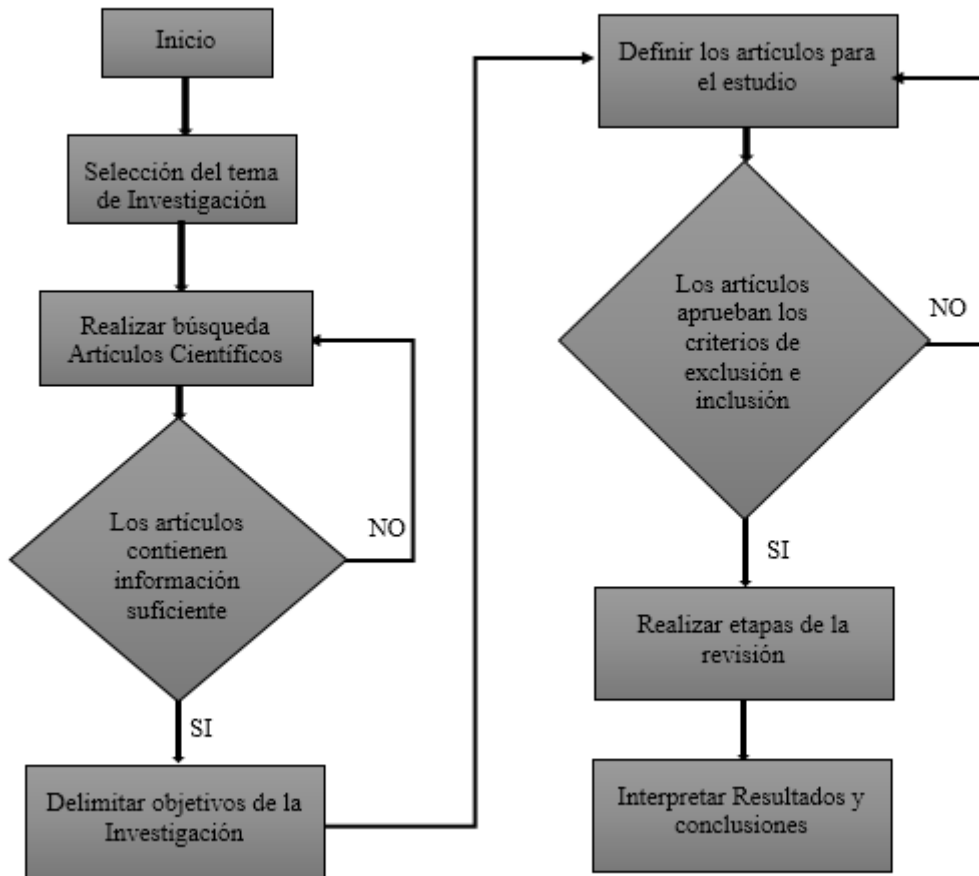
- Contenido del artículo con más del 15% de aporte de información
- Aportes de casos aplicados, ejemplos prácticos de aplicación de
- Aportes de casos especificados donde se detalle alguno de los conceptos estudiados.

Tabla 1 Listado Cantidad de artículos por Base de Datos

Base de Datos	Cantidad de Artículos
Redalyc	25
Scielo	37
Sciencedirect	23

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 1: Flujograma procesos de la Revisión Sistemática



Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO 3 RESULTADOS

La búsqueda de artículos en las bases de datos y motores de búsqueda dio como resultado final un total de 20 artículos de interés originales entre el periodo de los años 2007 a 2017.

Distribuidos de la siguiente manera

Redalyc: 15 artículos

Scielo: 4

Sciencedirect: 1

Luego se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión, dando como resultado un total de 14 artículos para la el análisis y presentación de resultados.

En los artículos incluidos en el análisis para el análisis se procedió a identificar cuáles son sus aportes en cuanto a Clima laboral y su influencia en el desempeño, dando una mirada a la sobrecarga laborar y como afecta al trabajador. En la Tabla 2 donde se encuentran los 14 artículos seleccionados se identificó datos como; el país de procedencia, nombre de la revista científica en la cual se publicó, el nombre del autor, título del aporte y el año de publicación, los resultados nos permitieron analizar y dar respuesta a la pregunta de la investigación realizada.

Tabla 2: Relación de los Artículos Incluidos

Título	Autor	País	Revista de Publicación del artículo	Año	Publicado
Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo	Juana Paltlan Pérez	México	El Servier	2012	sciencedirect
Valoración del Desgaste Laboral como Riesgo Psicosocial	Marianna Barrios León y Ruth Illada	Venezuela	Revista Ingeniería Industrial	2013	Scielo
Estudio de Relaciones entre Cultura, Clima y Fuerza de Clima Laboral en Ecuador	Valentina Ramos y Eduardo Tejera	España	Acción Psicológica	2017	Redalyc
Justificaciones médicas de la jornada laboral máxima de ocho horas	Luis Haro García, Raúl Sánchez Román, Cuauhtémoc Arturo Juárez Pérez y Enrique Larios Diaz	México	Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social	2007	Redalyc

El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfica. Descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable	Olaz Ángel	España	Aposta. Revista de Ciencias Sociales	2013	Redalyc
El factor del talento humano en las organizaciones	Armando Mejía Giraldo, Mario Bravo Castillo y Arturo Montoya Serrano	Colombia	Ingeniería Industrial	2013	Scielo
Organizaciones, trabajo y sujeto	Área de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.	Colombia	Universitas Psychologica	2007	Redalyc
Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago	Quintero N., Africano, N. y Faria, E.	Venezuela	Negotium	2008	Redalyc
Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso	Zenteno-Hidalgo Á. y Durán Silva C.	Colombia	Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales	2016	Redalyc
El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación universidad andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012	Calcina Calcina Y.	Perú	Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo	2014	Redalyc
Avatares del clima laboral	Zangaro M.	México	Bajo el Volcán,	2011	Redalyc
Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena	Rodríguez A., Paz M., Lizana J., y Cornejo F.	Chile	Salud & Sociedad	2011	Redalyc
Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral	Ramírez Pérez M. y Lee Maturana, S.	Chile	POLIS, Revista Latinoamericana	2011	Redalyc
Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones	Cuadra Peralta A., y Veloso Besio C.	Chile	Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales	2007	Redalyc

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3: Relación de artículos excluidos

Título	Autor	País	Revista de Publicación del artículo	Año	Publicado
Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la universidad de Montemorelos	Maribel Paredes Saavedra	Perú	Apuntes Universitarios. Revista de Investigación	2013	Redalyc
Factores humanos y su influencia en la productividad	Mirza Cequea y Miguel Núñez Bottini	Venezuela	Revista Venezolana de Gerencia	2011	Scielo
El horario laboral como elemento de riesgo psicosocial en los profesionales de la salud.	Velázquez Narváez Y., Zamorano González B., Ruíz Ramos L., Monreal Aranda O. y Gil Vázquez, H.	México	Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente	2014	Redalyc
“El estrés laboral como síntoma de una empresa”	Universidad Católica Boliviana San Pablo	Bolivia	Perspectivas	2007	Redalyc
Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación	Golik M.	Colombia	Cuadernos de Administración	2013	Redalyc
Clima laboral y mobbing	Varela O., Puhl S. y Izcurdia, M.	Argentina	Anuario de Investigaciones,	2013	Scielo

Fuente: Elaboración propia

Enfoques del Clima Laboral en las Organizaciones

El clima se origina producto de “efectos subjetivos percibidos por los trabajadores respecto del sistema formal en que se desenvuelven, del estilo de los administradores y de factores organizacionales”, tales como las características propias del trabajo que se desarrolla, condiciones en las que se formalizó el empleo, entre otros. Estos factores, afectarían las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas. Este es el panorama que se pudo encontrar en los artículos seleccionados. (Rodríguez, Paz, Lizana, y Cornejo, 2011)

Desde el enfoque de la fuerza del clima laboral, el cual mide el consenso que existe entre los miembros de la organización en relación a sus prácticas y políticas que la caracterizan. Según argumentan que los “climas fuertes” son indicadores de un bajo nivel de determinación en relación al comportamiento organizacional, “llevando a una uniformidad a nivel de percepciones y expectativas de los miembros de dicha organización”, es decir la mayoría de sus integrantes entiende y practica las buenas relaciones de un clima laboral que la organización se ha encargado de inculcar (Ramos y Tejera, 2017).

Desde el enfoque de las repercusiones tenemos que “la influencia del clima sobre el desempeño implica considerar las actitudes y comportamientos”, como en el propio desempeño de la organización, ya que dichas percepciones se forman en “el ambiente de trabajo”, y estos vistos de la manera en que se estructurada las tareas y obligaciones del personal, con un sistema de recompensas ya establecido por la organización, el control y las sanciones. Pero las personas también tienen “expectativas y necesidades” de la organización. Esta interacción Trabajador - Organización, genera una búsqueda a través de la mediación entre la relación entre el clima y desempeño, estudiando la satisfacción del trabajador (Calcina, 2014).

(Olaz, 2013) Propone en el siguiente esquema, la representación de dos grandes escenarios, el estructural-organizativo y el de recursos humanos. Cada uno de ellos alberga diferentes dimensiones y características de análisis que permitirán estructurar un conjunto de variables explicativas del clima laboral.

Tabla 4: Variables interpretativas de Clima Laboral

ESCENARIOS DEL CLIMA LABORAL	ASPECTOS ESTRUCTURAL - ORGANIZATIVOS	(I) CONTEXTO ORGANIZATIVO	VARIABLES SUBYACENTES	
			DEFINICION CULTURAL Y ORGANIZACIÓN FORMAL EXISTENTE	
			ASPECTOS RETRIBUTIVOS Y EXPECTATIVAS MOTIVACIONALES	
			COMUNICACIÓN Y CONCENTRACIÓN DE PODER	
			RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO	
			CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL	
	ASPECTOS DE RECURSOS HUMANOS	(II) CONTENIDO DEL TRABAJO	ENTORNO DEL TRABAJO	
			DISEÑO DE PUESTOS Y DE TAREAS	
			DIMENSIONAMIENTO DE PLANTILLAS - CARGA DE TRABAJO ASOCIADA	
			(III) SIGNIFICADO DEL GRUPO	COMUNICACIÓN EFECTIVA
				MOTIVACIÓN INTRAPERSONAL
				LIDERAZGO PROACTIVO
	TRABAJO EN EQUIPO			
	(IV) APRECIACION PERSONAL DEL INDIVIDUO	GRADO DE CONOCIMIENTOS		
		NIVEL DE CAPACIDADES		
				ESCALA DE HABILIDADES

Fuente: Revista Ciencia Sociales(Olaz, Á.)

Resultados de clima laboral y desempeño

(Ramos y Tejera, 2017) en su investigación; “Estudio De Relaciones Entre Cultura, Clima y Fuerza de Clima Laboral En Ecuador”, define que clima laboral está dado por las percepciones que tiene los trabajadores sobre este entorno y por cómo les afecta. Utilizando como metodología de estudio una investigación cuantitativa de resultados previos de encuestas que compartían el objetivo de medir el clima laboral y su fuerza en organizaciones. Como resultado del estudio los niveles de variabilidad del clima laboral, son la caracterización del clima a nivel del individuo, el grupo y la organización. Determino que ninguna de las dimensiones correlacionó de forma significativa con la variabilidad del clima laboral. En el estudio se evidencio la importancia de tener en cuenta las circunstancias en las que se desarrolla la medición del clima, pues el comportamiento de esta variable va ser diferente en cada una de las organizaciones.

(Quintero, Africano y Faría, 2008) en su investigación “Clima Organizacional y desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago”, define que la importancia de clima laboral, se basa el comportamiento de un trabajador el cual depende de las percepciones que tenga de los componentes que rodean a la organización. Estas percepciones pueden depender mucho de las interacciones que surgen en las actividades entre el trabajador y la organización, además de otras experiencias previas propias de cada individuo. Dando como resultado en el estudio aplicado que el clima es determinante en el comportamiento y conductas adoptadas por los trabajadores la organización, y que este recae sobre el desempeño y productividad, en donde se puede medirse como eficiente y eficaz. También resalta la importancia de trabajar en ambientes motivadores y participativos, con lo cual un personal motivado y adecuadamente identificado con la organización, podrá alcanzar mejores índices de eficacia y productividad las cuales son esperadas para cumplir metas planteadas.

(Calcina, 2014) en su estudio “El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional Del Altiplano y Facultad De Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez”, donde indica que el desempeño hace referencia al trabajo practico, donde una persona ejerce las obligaciones propias de su profesión, u oficio para el cual ha sido convocado. En este estudio según los resultados que representa “existe una correlación positiva alta entre desempeño y Clima Laboral”. Dando importancia al clima laboral pues

este recae sobre el buen desempeño de los trabajadores. Resaltando características como la adaptabilidad, la comunicación, el Trabajo en Equipo, para el análisis del clima.

Influencia del Clima sobre el Desempeño

En cuanto a la influencia, los autores han resaltado que las reacciones afectivas intercederían entre el clima y el desempeño, por esta razón “la satisfacción laboral” ha de ser de un valor afectivo y este debiera ser como un mediador de la relación entre el clima y desempeño, siendo de un efecto más profundo en el desempeño ya que se perciben reacciones positivas. Así entonces la satisfacción debiera de ser tomado como un indicador importante del desempeño y no así el clima. Por otra parte, tenemos que aquellas investigaciones que se han centrado en indicadores de desempeño, como parte de la medición de la productividad y rendimiento sin tomar en consideración otros elementos como lo son; el cumplimiento de las normas y la conducta de los individuos dentro de la organización.

CAPÍTULO 4 DISCUSION Y CONCLUSIONES

Discusión

En los resultados expuestos se pudo apreciar que se filtraron artículos con diferentes enfoques, señalaremos lo siguiente:

Respecto al análisis de la relación entre las variables estudiadas en los artículos, se pudo observar que existe una “relación positiva y significativa entre el clima y el desempeño de los trabajadores”. Esto es consecuente con lo dicho y presentado por los autores en los que se basaron los investigadores de los presentes artículos estudiados, que reportan la existencia de esta relación a través de los años de estudio de dichas variables. En donde se evidencio también que los estudios donde se aplicó la medición del clima, son de tipo correlacionar, en este sentido se puede decir que “mientras mejor sea la percepción del clima en la organización, mayor será el grado de satisfacción de los integrantes” de la organización y por ende su desempeño en el trabajo.

Por otra parte, tenemos que se han establecido los efectos positivos de la estrategia en cuanto a las interacciones del clima laboral por medio del estudio de tipo de liderazgo que se ejercen en las organizaciones observando la satisfacción del trabajador y satisfacción del líder, analizando esta situación para estudiar su efecto en la productividad y desempeño, entre otros. Se podría establecer que la estrategia del líder influirá en el clima laboral y por ende en la interacción que lleve a los trabajadores a cumplir sus metas (Cuadra y Veloso 2007).

Conclusiones

Podemos concluir que la revisión de la literatura científica, realizada acerca del Clima laboral abarca diferentes factores que van desde los percibidos por el personal hasta los practicados por la Organización, que buscan dar un panorama general de lo que ocurre en esas interacciones, donde podemos encontrar resultados positivos y negativos para la organización y los trabajadores, este panorama medible nos ayuda a disponer de herramientas y estrategias que permitan encausar el cumplimiento de objetivos y metas de la organización teniendo en cuenta la satisfacción laboral de sus integrantes.

Por otra parte, el estudio nos da a conocer que las estrategias a tomar en cuenta para su aplicación variaran de una organización a otra, también tenemos que las buenas prácticas en el entorno y ambiente laboral parte de una medición del clima. Por último, al desarrollar estrategias que generaran un impacto positivo en los trabajadores podrá traer consigo el alcance de metas y objetivos planteados por la organización.

REFERENCIAS

- Calcina Calcina, Y. (2014). “El Clima Institucional Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral de Los Docentes de La Facultad De Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Del Altiplano y Facultad De Ciencias De La Educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012”. *Comuni@Ccion: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 5 (1), 22-29.
- Cequea, M., y Núñez Bottini, M. (2011). “Factores humanos y su influencia en la productividad”. *Revista Venezolana de Gerencia*, 16 (53), 116-137.
- Cuadra Peralta, A., y Veloso Besio, C. (2007). “Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral En Las Organizaciones”. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 2 (22), 43-58.
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M. y Montoya-Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, XXXIV (1), 2-11.
- Olaz, A. (2013). “El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable”. *Aposta. Revista de ciencias sociales*, (56), 1-35.
- Paredes Saavedra, M. (2013). “Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la universidad de Montemorelos”. *Apuntes universitarios. Revista de investigación*, iii (2), 39-56.
- Patlán Pérez, J. (2013). “Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de Vida en el trabajo”. *Estudios Gerenciales*, 29 (129), 445-455.
- Quintero, N., Africano, N. y Faría, E. (2008). “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago”. *Negotium*, 3 (9), 33-51.
- Ramírez Pérez, M., y Lee Maturana, S. (2011). “Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral”. *POLIS, Revista Latinoamericana*, 10(30), 431-446.
- Ramos, V. y Tejera, E. (2017). “Estudio De Relaciones Entre Cultura, Clima Y Fuerza De Clima Laboral En Ecuador”. *Acción Psicológica*, 14(2), 225-239.
- Rodríguez M., A., Paz Retamal, M., Lizana, J., y Cornejo, F. (2011). Clima Y Satisfacción Laboral Como Predictores Del Desempeño: En Una Organización Estatal Chilena. *Salud & Sociedad*, 2(2), 219-234.
- Varela, O., Puhl, S., y Izcurdia, M. (2013). “Clima laboral y mobbing”. *Anuario de*

Investigaciones, XX , 23-26.

Velázquez Narváez, Y., Zamorano González, B., Ruíz Ramos, L., Monreal Aranda, O. y Gil Vázquez, H. (2014). “El horario laboral como elemento de riesgo psicosocial en los profesionales de la salud”. *Saber. Revista multidisciplinaria del consejo de investigación de la universidad de oriente*, 26 (4), 409-415.

Zangaro, M. (2011). “Avatares del clima laboral”. *Bajo el Volcán*, 10 (16), 103-132.

Zenteno-Hidalgo, Á. y Durán Silva, C. (2016). “Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso”. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 26 (59), 119-135.