

FACULTAD DE

NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN.



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS PRIVADAS SECTOR SERVICIOS EN EL PERU REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS”.

Tesis para optar el título profesional de:

Bachiller en Administración.

Autor:

Hernández Arenaza Angella

Asesor:

Lic. Juan Carlos Rojas Runsiman

Lima- 2018

DEDICATORIA

A Dios por ser la motivación en nuestro día a día y fuente de inspiración diaria.

A nuestras familias que nos apoyaron en este proceso para la mejora y superación.

AGRADECIMIENTO

Agradecer primero a Dios, ya que nos hizo conocer que no importa las circunstancias para lograr los sueños y metas en la vida.

Gracias a nuestros padres por saber apoyarnos en este proceso duro y tan reconfortante, a mi tía Marina Bustamante Díaz por el apoyo incondicional y esa fuerza que me brindo día con día.

A nuestros compañeros por esas horas dedicadas a los trabajos en grupo y logrando llevar una amistad.

A nuestros profesores de la universidad Privada del Norte, que compartieron su tiempo y sabiduría.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE GENERAL	4
RESUMEN	5
INTRODUCCION	7
METODOLOGIA	9
1.1. Tipo de estudio	9
1.2. Fundamentación de la metodología:	10
1.3. Proceso de recolección de información:	10
1.4. Criterios de la inclusión y exclusión	11
1.5. Objetivos Generales:	12
RESULTADOS	13
2.1 Relación entre clima y satisfacción	17
2.2 Definición conceptos.....	18
2.3 Variables de clima Organizacional:	20
2.4 Factores de clima organizacional:	21
DISCUSIÓN	22
CONCLUSIONES	24
BIBLIOGRAFÍA	25

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es una revisión sistemática sobre el clima organizacional en empresas privadas en el Perú en el sector servicios, durante el periodo de los últimos cinco años 2012 al 2018.

La búsqueda de investigación se realizó en el buscador Google académico, con la palabra clima organizacional en el Perú. Arrojándonos conceptos para ubicarnos en el tema de clima organizacional.

Este estudio tiene como finalidad identificar por qué se da la rotación tan alta de colaboradores en las empresas peruanas en el sector servicios y de qué manera influye el comportamiento organizacional de las empresas en los colaboradores. Para el siguiente estudio se consideró un total de 20 estudios publicados y seleccionados en el buscador líneas arriba mencionadas.

En el primer capítulo se encuentra la introducción del trabajo de investigación donde se podrá identificar el problema a investigar, en el segundo capítulo encontraran la Metodología empleada para el estudio y la sustentación del trabajo, como base de datos y la importancia de la investigación.

En el tercer capítulo verán los resultados y tablas realizadas para la sustentación de la revisión sistemática de la literatura y en el cuarto capítulo las conclusiones; las que nos llevan a decir que un buen clima laboral influye mucho en la rotación de personal en las organizaciones, pues se evidencia según los artículos leídos que un buen clima laboral contribuye al desarrollo de la organización y cumplimiento de los objetivos. Cabe mencionar que también se pone en conocimiento que el trabajo evidencia que es muy importante manejar un buen clima organizacional para que ambas partes se vean favorecidas.

Palabras claves:

Clima organizacional, empresas de servicios, rotación, Perú, consecuencias, satisfacción, empresas privadas.

INTRODUCCION

Cuando hablamos de clima organizacional, debemos tener presente tres enfoques el cual explica este concepto de una manera clara; las características de la organización, los trabajadores y finalmente la mezcla de estos dos conocidos como enfoque integrador. Teniendo en cuenta lo anterior, podemos decir que el clima organizacional es la percepción que tienen los trabajadores cuando entran en contacto o interactúan con la empresa.

El clima organizacional es el reflejo de la estructura de una empresa y de la administración que se lleva en ella, así lo indica Renis Likert; todas las variables que existan en el interactuar entre un trabajador y una empresa van a conformar causa y efecto porque ambos se ven influenciados.

Con el pasar del tiempo, las empresas se están interesando más en el capital humano, pues han entendido que no solo es importante el tema de la remuneración sino también el clima donde se va a desarrollar sus empleados. (Pérez, Nestor & Rivera, Pedro, 2015).

Así mismo, debemos tener en cuenta los factores que con llevan a la satisfacción laboral de un trabajador son: los intrínsecos; motivación, aspiraciones, interés y los extrínsecos: las condiciones de trabajo, logros, reconocimiento, beneficios, línea de carrera, etc.

Estos factores guarda relación con las teorías motivacionales de Frederick Irving Herzberg (psicólogo) con su teoría de motivación e higiene en la que explica que personas están influenciadas por los factores de la satisfacción (sueldos, convivencia con los compañeros de trabajo, privilegios de antigüedad así como la insatisfacción (reconocimiento de una labor bien hecha oportunidad para desarrollarse plenamente).

En el presente trabajo, trataremos la importancia del clima en las organizaciones, que factores influyen en el comportamiento de los trabajadores, cuales son los que se mantienen y cuáles son las nuevas variables que influyen en la actualidad y que consecuencias pueden traer el tener

un buen o mal ambiente en el trabajo. Tenemos como objetivo conocer por qué existe tanta rotación de personal en las empresas privadas en el Perú.

Nuestro centro de labores es como un segundo hogar, pues allí las personas pasan la mayoría de su tiempo. Por ello la atmósfera laboral y la satisfacción son determinantes para el éxito de una organización. El trabajador es el primer cliente en una empresa, pues es el motor de los logros futuros. “Las empresas piensan que administrar a las personas viene antes, durante y después de la administración de cualquier recurso de la organización, sea capital, máquinas, instalaciones, etc. Por tal razón, ahora la mayor inversión no se hace en máquina ni en herramientas, sino en las personas.” (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009)

METODOLOGIA

1.1. Tipo de estudio

El presente estudio de revisión sistemática de la literatura científica es definido como “comportamiento organizacional en el Perú en empresas privadas del sector servicios en los últimos cinco años”, está basado en el capital humano, conductas etc. por lo tanto representa un “estudio de estudios”. La pregunta de investigación establecida para conducir el proceso metodológico es la siguiente: ¿Cuáles son las tendencias y principales factores que influyen en el comportamiento de un colaborador dentro de la organización privada en el Perú? ¿Porque se da una alta rotación de personal en las empresas privadas del Perú?

Es un estudio descriptivo, ya que observaremos según la información recopilada las variables tal cual se procedió a tomar la información suministrada, buscando establecer comportamientos y características sobre el tema a investigar y por las cuales no tendremos influencia en ellas.

Se menciona que la investigación descriptiva se realiza en realidades de hechos, teniendo como característica fundamental es la de presentar una investigación e interpretación correcta.

Palabras claves:

Clima organizacional, empresas de servicios, rotación, Perú, consecuencias, satisfacción, empresas privadas.

1.2. Fundamentación de la metodología:

La revisión de la literatura científica, consiste en hacer una búsqueda y recopilación de datos para satisfacer la necesidad de conocer datos y resultados para sustentar y obtener respuestas a preguntas de una investigación. Así mismo en el mundo globalizado en el que vivimos y las condiciones actuales con mucha información, nos proporciona la siguiente pregunta ¿cómo y que leer?, ya que no siempre se puede leer todo el material encontrado con relación a los temas. Para lo cual se presenta aplicar herramientas que nos faciliten la búsqueda bajo ciertos criterios como por ejemplo: palabras claves, pasos a seguir, revisión, periodos por mencionar algunas. Martha Fandiño Lozano, (2012).

En este trabajo determinamos la problemática que tiene las empresas privadas en el Perú con relación a la alta rotación de personal en sus organizaciones, de qué manera influye el clima laboral y comportamiento organizacional. Factores importantes para la toma de decisiones de un trabajador u colaborador para abandonar muy seguido su puesto de trabajo.

1.3. Proceso de recolección de información:

Para el siguiente proceso de búsqueda se definió como descriptos el siguiente término a partir de la pregunta de investigación: “Clima organizacional en el Perú”. Para lograr ser más específicos en la búsqueda de la investigación y como motor de búsqueda se aplicó la página de Google académico en el idioma español en los últimos cinco años. También se consultaron fuentes secundarias (libros, documentos, otros). Por este medio se investigó y consulto los medios más relevantes para obtener los mejores resultados para la investigación y poder dar respuesta a las preguntas y objetivos del tema a investigar.

1.4. Criterios de la inclusión y exclusión

En el presente trabajo de revisión se incluyeron artículos extraídos publicados en el buscador académico de google durante los años 2012 al 2018 en el idioma español, que nos faciliten encontrar un enfoque a la pregunta relacionada con el tema líneas arriba mencionado y nos den una lectura mucho más amplia con relación al tema. Se encontraron alrededor de unas 10,400 muestras en dicho buscador académico, de estas últimas las que tomaremos en cuenta son las universidades y grupos especializados en el tema con el comportamiento organizacional en empresas privadas. Así mismo consideramos que los resultados que vamos a aplicar en el tema son aquellas que nos den una visión del comportamiento del individuo tanto personal como en su centro de labores y cómo afecta dicho comportamiento en la productividad del individuo dentro de la organización, muchas veces llevando a este último a dejar u abandonar su centro de labores. Es aquí donde se va centrar nuestra investigación ya que el motivo de este trabajo de investigación es saber el ¿por qué la rotación del personal en empresas privadas en el Perú es tan alto? Descartamos aquellos artículos que no nos proporcionan datos específicos que nos represente una referencia del cómo afecta la conducta del individuo en las relaciones laborales y la productividad de la organización. Dicha selección fue revisada con mi compañera y seleccionada por mutuo acuerdo. Quedando en evaluar los 147 artículos publicados en el último año 2018. De las cuales se seleccionaron 20 artículos, algunos trabajos de tesis tomamos de referencia las cuales mencionamos en el presente trabajo.

Una de las consideraciones presentadas nos habla de la situación actual que atraviesan la mayoría de empresas con relación de sus colaboradores dentro de la organización y como se sienten en su día a día. De esta manera es más factible medir y/o seleccionar a

los colaboradores para que desempeñen ciertos trabajos en áreas específicas dentro de la organización así mismo medir si son capaces de realizar labores u trabajos en equipos. Existen varios factores que incluyen en la desmotivación de los colaboradores dentro de una organización como por ejemplo: la rutina, el cansancio entre otros factores, dichos factores mencionados afectan la productividad de los colaboradores y de la organización. (Alva, 2017)

FACTORES QUE DETERMINAN EL DESEMPEÑO DE UN TRABAJADOR	COMUNICACIÓN
	SOLUCION DE PROBLEMAS
	TOMA DE DESICIONES
	PROFESIONALISMO
	ACEPTACION AL CAMBIO
	INICIATIVA
	RELACIONES INTERERSONALES
	RESPONSABILIDAD
	TRABAJO EN EQUIPO
	ACTITUD
	DESENVOLVIMIENTO EN EL TRABAJO

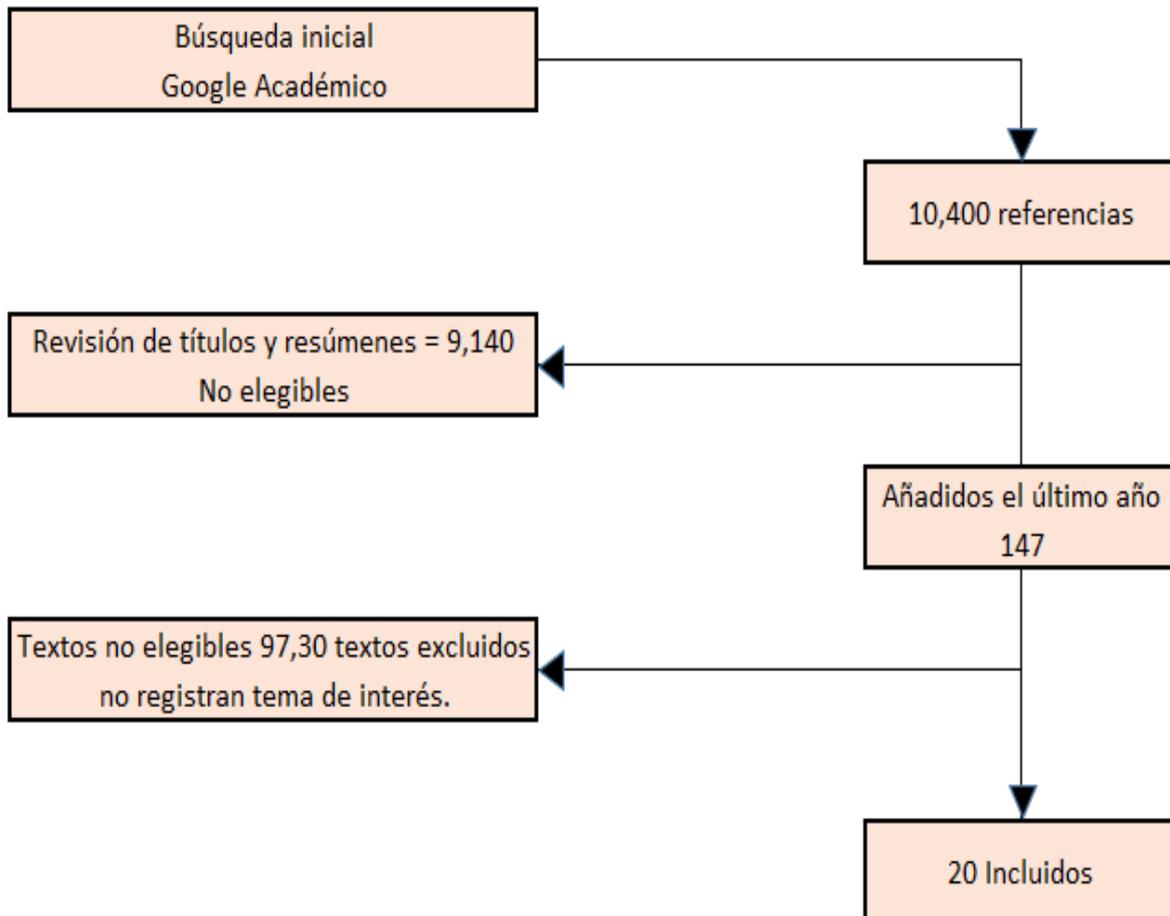
1.5. Objetivos Generales:

Analizar lo que se conoce en el clima laboral con relación a la alta rotación de personal en empresas privadas del Perú en el sector servicios durante los últimos 5 años.

(Chiavenato, Administracion de recusus humanos, 2007). Indica los factores que influyen y determinan el comportamiento de un colaborador: Comunicación, solución de problemas, toma de decisiones, profesionalismo, aceptación al cambio, iniciativa, relaciones interpersonales, responsabilidad, trabajo en equipo, actitud, desarrollando en el trabajo.

FUENTE: (Chiavenato, Administracion de recusus humanos, 2007)

RESULTADOS



Fuente: Elaboración propia.

FUENTE	AUTORES	DISEÑO METODOLÓGICO	MUESTRA	PAIS	AÑO	BREVE RESUMEN
Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado	Walter L. Arias Gallegos1 Gabriela Arias Cáceres	Correlacional	45 trabajadores	Perú	2014	En el trabajo se estudia las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa de la ciudad de Arequipa; considerando que entre ambas variables existen relaciones positivas y significativas. Así mismo, se estudia las dimensiones entre las dos variables.
"Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana, período 2013"	NESTOR OSWALDO PÉREZ TENAZOA PEDRO LITO RIVERA CARDOZO	Descriptivo-Correlacional	107 trabajadores	Perú	2013	En la investigación nos habla de la manera como interactúa el clima organizacional y la satisfacción, la importancia que dentro de la gestión de las organizaciones. Así mismo, se muestra el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores aplicando las herramientas necesarias.
El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.	Diana Constanza Ramos Moreno	cualitativo	117 administradores y 291 científicos	Colombia	2012	Define las dimensiones, orígenes, definiciones del clima laboral, así como la relación que puede tener con el liderazgo, motivación, satisfacción, etc. Considerando que cada organización tiene sus propias características, propiedades, la forma como se presente su clima esto repercutirá en el comportamiento del trabajador y en su productividad.
Hacia una definición comprehensiva del clima organizacional	M. Silva Vasquez	No menciona	No menciona	España		Estudia los antecedentes, diversificación, desarrollo del clima organizacional. Se explora tres formas de definir el clima la cual se considera externo a la persona distinto a la percepciones y a la realidad empresarial aunque todo igual es generado por el trabajador.
Clima laboral como un elemento del compromiso organizacional	LUIS ROBERTO DOMÍNGUEZ AGUIRRE ÁLVA RO FABRICIO RAMÍREZ CAMPOS ANDRÉS GARCÍA MÉNDEZ	Cuantitativo	145 personas	Mexico	2013	La investigación trata sobre las causales que existen para que las personas más que todo tengan un compromiso dentro de una organización. Que los trabajadores tienen mucho que ver con el clima laboral, hacer la diferencia. El compromiso y el clima es lo que refleja el estado psicológico de una empresa.
Programa de intervención del clima laboral en el área de recursos humanos de una empresa privada	Pablo Kevin Del Carpio Alva	cuantitativo y cualitativo	32 colaboradores	Perú	2017	Tiene por finalidad diagnosticar el estado en el que se encuentra el ambiente laboral mediante el estudio de las percepciones de los colaboradores en relación a su entorno del trabajo. Se evalúa al área de recursos humanos, el trabajador aborda temas relacionados a los cumplimientos de objetivos personales como los objetivos de la organización y que ración tiene ambos.
Clima social familiar y calidad de vida en trabajadores de una empresa privada de Lima metropolitana	Romina Stephanie Vera Palomino	Experimental- Cuantitativo	150 trabajadores	Perú	2017	La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre clima social familiar y calidad de vida en los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana. Los estudios demostraron que si existen relación entre las variables en mención.
Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral	Jose Guadalupe Salazar Estrada, Julio Cristobal Guerrero Pupo, Yadira Barbara Machado Rodríguez, Ruben Cañedo Andalia	Descriptivo	No menciona	Mexico	2009	El trabajo tiene como objetivo el clima y la cultura organizacional, dos componentes esenciales e importantes para la elevación de la productividad laboral.:
Meta analisis de investigaciones sobre clima organizacional en el Peru	Orbegoso Galarza Arturo	Descriptivo	40 tesis trabajadas	Perú	2017	El trabajo tiene como objetivo brindar una síntesis de la investigación sobre el clima organizacional en el Perú, señalando sus principales características en cuanto a tipos de investigación; diseños mas empleados, cuestionarios utilizados. Finalmente se hace un balance crítico y se exponen sugerencias para nuevas investigaciones.
Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail, Lima 2014	Katherine Denisse Richard Alarcon	Descriptivo-Correlacional	136 colaboradores	Perú	2015	El trabajo tiene como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional entre colaboradores de una empresa retail en Lima. El estudio comprueba que existe una relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.
Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Fy D inversiones S.A.C.	Hospital Escajadillo Sandro	Descriptivo	No menciona	Perú	2013	El artículo trata sobre un trabajo de investigación para determinar el nivel actual de clima organizacional y satisfacción laboral, la relación que existe entre ambas variables y los principales factores críticos que afectan a cada una de ellas.
Clima laboral e inteligencia emocional en una empresa privada de Lima Metropolitana	Gianmarco Villareal Cabeza	Descriptivo-Correlacional	168 Trabajadores	Perú	2017	El presente estudio tiene como objetivo, determinar la relación que existe entre el clima laboral y la inteligencia emocional en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana. Los estudios indican que los técnicos varones tienen la mayor cantidad de puntuaciones en los niveles medio, alto y muy alto.
Clima Organizacional y productividad de los trabajadores de fabrica peruana Eternit	Bach Soria Calero Judith Roxana	Descriptivo-No experimental	120 empleados	Perú	2017	El presente estudio tiene como objetivo determinar de que manera el clima organizacional influye en la productividad de los trabajadores de la fabrica peruana Eternit. En el trabajo se maneja de manera las hipótesis, basadas en el análisis e interpretación de resultados.
El clima organizacional y su relación con el desempeño de los colaboradores de la gerencia de operaciones multibanca del banco de crédito del Peru S.A. La Molina 2017	Duran Lopez Kevin Harold	Descriptivo- correlacional	50 colaboradores	Perú	2017	La tesis tubo como objetivo general determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de operaciones de multibanca del BCP 2016. Los datos fueron recogidos mediante encuesta y un cuestionario de 24 preguntas. Los resultados dieron a conocer que si existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores.

Relacion de la comunicaci3n interna en el clima organizacional en la gerencia de produccion griferias de la empresa VSI INDUSTRIAL	Elizabeth Victoria Quiñones Enciso	Cuantitativo-No probabilístico	100 colaboradores	Perú	2017	El presente trabajo consistió en como se relaciona la comunicaci3n interna en el clima organizacional en la gerencia de produccion de griferias en la empresa VSI industrial, se emplearon colaboradores fidelizados con mas de 3 años de permanencia en la orranizaci3n. El trabajo tiene como resultado que la comunicaci3n es un factor muy importante e influye en el clima organizacional.
El clima organizacional en una empresa de alimentos y bebidas en el area de lacteos en la ciudad de Lima año 2016	Mia Ximena Ramirez Vivar, Oscar la Cruz Vargas	Descriptiva	73 colaboradores	Perú	2016	El presente trabajo es un analisis y evaluaci3n de clima organizacional de una planta de láteos en una empresa de alimentos y bebidas en la ciudad de Lima, aplicando un metodo descriptivo, para poder conocer más sobre el clima organizacional a través de sus diferentes dimensiones.
La satisfaccion laboral como dimension de la felicidad	Harold Yusit Gamero Maldonado	No menciona	386 personas	Perú	2017	El presente trabajo comprende los hallazgos encontrados tras investigar, medir y probar la correlacion existente entre la felicidad y la satisfaccion laboral en la ciudad de Arequipa, Peru. Encontrando que entre ambas variables existe una correlacion
Gesti3n del Talento Humano	Adalberto Chiavenato	No indica	No indica	Mexico	2009	En este libro Chiavenato nos habla del clima laboral, de la importancia que se le debe dar a los empleados, que el trabajador es lo más importante antes de cualquier recurso material en la organizaci3n.
Cultura Organizacional: Evolucion en la medicion	Angelica del Carmen Cujar Vertel, Carlos David Ramos Paternina, Helman Enrique Hernandez Riaño, Jorge Mario Lopez Pereira	No indica	No indica		2013	El trabajo aborda la cultuta organizacional desde un punto de vista empresarial, asi mismo aborda como ha venido evolucionando el tema del desarrollo en los ultimos años de la cultura organizacional y la forma de medicion desde un perfil psicologico
Los procesos de cambio organizacional y la generacion de valor	Jose Luis Sandoval Duque	Descriptivo	No indica		2014	El objeto del presente articuo es explorar algunos elementos al comportamiento organizacional como parte de la gestion gerencial en la busqueda de la creacion de valor.La gestion del cambio organizacional tiene muchas facetas las cuales se destacan en el presente articulo.

Fuente: Elaboraci3n propia.

INVESTIGACIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL POR AÑO	
AÑO	ARTICULOS ENCONTRADOS
2012	656
2013	875
2014	1210
2015	1700
2016	2030
2017	3400



Fuente: Elaboración propia

Se encontraron 10,400 artículos que se eligieron en base al buscador académico Google Académico, en los últimos cinco años de la investigación estudiada en el periodo de las fechas (2012- 2018). De las cuales 9,140 fueron no elegibles, se procedió a seleccionar los resúmenes por fecha dando así la búsqueda de 147 artículos publicados el último año 2018, de los cuales 97 no elegibles, y 30 textos no incluidos por falta de interés. Quedando un total de 20 artículos que serán nuestra fuente de información para la investigación del tema elegido. Se consideraron estos 20 artículos por encontrarse información relevante para la pregunta y objetivos de la investigación.

De los 20 artículos elegibles incluidos; 5 son descriptivos, cuantitativo 1, cualitativo 1, experimental cuantitativo 1, descriptivo no experimental 1, cuantitativo no probabilístico 1, correlacional 1, descriptivo correlacional 4, cuantitativo- cualitativo 1, correlacional cuantitativo 1, y tres que no se encontró.

Los resultados descriptos de la revisión se escriben a continuación, de acuerdo a una clasificación de mutuo acuerdo por los investigadores.

2.1 Relación entre clima y satisfacción

Según Néstor Oswaldo Pérez Tenazoa y Pedro Lito Rivera Cardozo en su investigación tesis llamada “Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores Del Instituto De Investigaciones De La Amazonía Peruana, Período 2013”, Indican A Través de su experimento la relación directa que hay entre clima y satisfacción (causa y efecto) donde resaltan lo importante que es tener un adecuado ambiente, pues eso influye en la satisfacción de los trabajadores de dicha institución.

En el artículo Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado; Walter L. Arias Gallegos y Gabriela Arias Cáceres consideran mediante un experimento aplicado con el perfil organizacional de Liker y la escala de Warr, Cook y Wall que las variables flexibilidad y reconocimiento tienen relación muy significativas con el clima laboral y satisfacción, además en este estudio se consideró como muestra relevante las variables género y grado de instrucción donde se encontraron diferencias en el grado de satisfacción. (Walter L.Arias Gallegos, 2014)

Según la tesis Satisfacción y Rotación Laboral en Personal de Empresas Mineras de Arequipa y Cusco nos menciona la relación que hay entre satisfacción laboral con otra variable que es la rotación de personal además de lo importante que es en lo que refiere la gestión empresarial. En los estudios que se realizaron también arroja un causa efecto entre ambas variables así se puede identificar que la satisfacción influye mucho con respecto a la rotación en una empresa.

En el estudio llamado EL CLIMA LABORAL COMO UN ELEMENTO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL nos indica que existe relación entre clima y satisfacción ya que este impacta sobre el resultado o rendimiento de las personas, consideran que cuando interactúan el trabajador y la organización nace el compromiso que a su trabajo y dependerá de la percepción favorable que tuvo del clima laboral, pudiendo mejorar en los resultados que se le encomienda. Es importante mencionar que este estudio resalta que esa asimilación del clima laboral percibido por el trabajador ayuda en los resultados más no en el funcionamiento de una empresa.

2.2 Definición conceptos

Se encontraron artículos que hablan y mencionan conceptos de clima organizacional como el trabajo de (Alva, 2017), donde aborda conceptos de clima organizacional, tipos de clima organizacional, factores que influyen en el clima organizacional de una manera que afecta al colaborador. El autor analiza de qué manera los diferentes tipos de clima organizacional influyen el área de una empresa o conocer la influencia de dicho factor, utilizando técnicas cuantitativas y cualitativas para el estudio en mención. Demostrando que si existe relación de un buen clima laboral con el rendimiento de los trabajadores, tiene mucho que ver la realización personal con la productividad del colaborador dentro de la organización.

En el trabajo (Jose Guadalupe Salazar Estrada, 2009) Aquí se aborda el concepto de clima organizacional y cómo influye de manera positiva o negativa en el colaborador de una organización. Ellos tratan en el trabajo de demostrar que el trabajo en equipo es una manera de contagiar el buen clima laboral, que es importante tener un buen líder dentro

de la organización para medir, organizar y controlar. Que es importante trabajar en la percepción de los colaboradores para poder lograr un buen clima laboral.

El trabajo realizado por (Harold, 2017). El autor aborda el tema de clima organizacional en el cual menciona que es importante contar con un buen clima laboral, para que el colaborador genere mayor productividad dentro de la organización. También abordan los tipos de clima organizacional y la forma que estos tipos de clima repercuten en la productividad del trabajador.

El trabajo presentado por (Arturo, 2017). Es un estudio realizado sobre 40 tesis del clima organizacional, conceptos básicos, tipos de clima, es un estudio descriptivo donde también se pueden ver apreciaciones de que año en año va en aumento las investigaciones sobre el tema de clima laboral u organizacional, el trabajo considera la importancia de un buen clima organizacional para el desarrollo de las empresas.

El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.

En este estudio los autores nos indican que el clima laboral cumple un papel muy importante en el funcionamiento interno de una organización donde destacan los conceptos de motivación, satisfacción, liderazgo y cultura organizacional siendo esta responsable la empresa y que el éxito de las organizaciones depende directamente del desempeño de sus dirigentes. Menciona que el ambiente interno de una organización repercute en el comportamiento del trabajador y en su productividad.

En Hacia Una Definición Comprehensiva Del Clima Organizacional, refiere a que en el clima laboral intervienen fenómenos como el individuo y la situación en donde se desarrollan las actividades. El autor lo define como el carácter interno de trabajo dentro

de la organización. Desde los años 50 psicólogos como March y Simon o Argyris, ya reconocían que tenía que ver la conducta del trabajador con el clima en la organización.

(Duque, 2014) Abordan el tema que el cambio en las organizaciones es multifacético y complejo, esto debido en gran parte por los mandos superiores. Indica que los cambios deben de estar impulsados por la motivación y esta debe de ser una gran oportunidad para las organizaciones y lograr los objetivos establecidos.

2.3 Variables de clima Organizacional:

Se encontraron...artículos que hablan de las variables del clima organizacional.

El trabajo de (Stephanie, 2017) trata de las variables que existen entre clima social familiar y la relación que tendría con la calidad de vida del trabajador, así mismo la autora trata de relacionar la calidad de vida con la dimensión de desarrollo, y por ultimo relacionar calidad de vida con la variable estabilidad de clima social familiar. Incluyo instrumentos de medición como Escala de clima social en Familia (FES) elaborada por Moos, Moss y Tricket (1982).Lo que investiga son dimensiones de desarrollo y estabilidad. El trabajo demostró que las hipótesis son positivas.

Según el trabajo de (Denisse, 2015). Maneja las variables de clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa retail en Lima. Se aborda un tema de relación que tiene mucho que ver un buen clima organizacional con la satisfacción laboral de un colaborador. Se llega a la conclusión que un buen clima laboral tiene mucho que ver con la satisfacción laboral de un colaborador.

Según el Trabajo de (Maldonado, 2017). Aborda las variables de felicidad y satisfacción laboral, según los hallazgos que en este trabajo se realizaron se encontraron que existe

una relación entre ambas variables. Sobre todo que van relacionadas con algunos factores como por ejemplo la edad, el sueldo, los estilos de vida, y la ocupación u profesión que el individuo maneje.

2.4 Factores de clima organizacional:

En el trabajo de (Roxana, 2017). Ella aborda factores en su trabajo sobre el clima organizacional no gestionable por las empresas que impactan positivamente o negativamente en la productividad de un colaborador. Entre algunos de los factores que menciona en su trabajo están los siguientes: Tecnología, motivación, capacitación, nivel remunerativos por mencionar algunas. En el trabajo señala que el factor primordial es la motivación para una adecuada productividad de los colaboradores dentro de la organización, por lo contrario una mala motivación repercute en los intereses de la organización.

En el trabajo de (Angelica Del Carmen Cujar Vertel, 2013) Mencionan algunos de los factores del clima organizacional, la manera de cómo trabajan las empresas y así mismo también se mencionan las conductas que algunos colabores toman de acuerdo al ambiente o clima laboral.

DISCUSIÓN

En este trabajo de la literatura científica disponible en base de datos Google académico sobre el clima organizacional de empresas privadas en el Perú en el sector servicios durante los últimos cinco años. Con el objetivo de identificar la alta rotación de empleados en las empresas privadas en el Perú. A continuación procederemos a detallar, analizar algunos alcances encontrados en la investigación.

Al determinar y tener en claro el concepto de clima organizacional según los datos encontrados y analizados procedemos a comentar lo siguiente:

USMP, (2017). En su estudio para optar por la tesis profesional en psicología menciona lo siguiente: Que cuando se habla de clima laboral no solo se habla de la organización como tal, sino también de diferentes factores dentro del círculo de trabajo. Así mismo también aborda la importancia de los diferentes tipos de liderazgo que tienen los administradores, es decir que estas decisiones y la parte de cómo se comunica el liderazgo a los subordinados tiene mucho que ver con el clima laboral.

Así mismo se vio un incremento de artículos con lo concerniente a clima organizacional en nuestro país a partir del 2015 en adelante como lo reportamos en la tabla de resultados. La revisión de la literatura nos da como resultado después de los 20 artículos elegibles que es necesario contar con un buen clima laboral, para el desarrollo de la satisfacción personal, de esta manera sería mucho mejor llegar a lograr los objetivos tanto personales como los de la organización, y ambas partes se verían recompensadas.

Lo que falta investigar es el sector psicológico del colaborador qué importancia le da la organización en el Perú a la parte psicológica de sus colaboradores, que tanto influye este factor dentro de la organización para lograr los objetivos, si es importante manejar

un perfil adecuado para establecer los trabajos ya sean individuales o en equipo y que este esfuerzo en conjunto sea de beneficio para ambas partes.

Otras de los factores que no encontramos en el presente trabajo es la parte de los mando medios y mando altos que factores emplean ellos para que el clima laboral sea bueno, ya que depende mucho de la comunicación y como se de esta, para que el colaborador pueda percibir un buen clima y sentirse cómodo en su puesto de trabajo. Esto más tiene que ver con la parte de liderazgo o estilos de liderazgo que a nuestro parecer tiene que ver mucho con el buen desempeño de un colaborador, la motivación y contagiar esas ganas de cumplir los objetivos dentro de la organización.

CONCLUSIONES

Como conclusiones finales en el presente trabajo de investigación podemos concluir que de los 20 artículos estudiados las empresas deben de valorar a los trabajadores y crear un clima u ambiente de trabajo óptimo para que los trabajadores se sientan realizados, un buen clima laboral favorece no solo a la organización si no a la realización y satisfacción laboral de sus trabajadores. La problemática de la rotación de personal en las organizaciones privadas en el Perú es el nivel de insatisfacción laboral por varios motivos: Por algunos mencionar como por ejemplo: Horas extras sin previo aviso, pago de haberes, horarios no flexibles dentro de la organización.

Como por ejemplo el salario, la mayoría de estudios resalta de la misma forma que un trabajador se siente mejor en su centro de labores cuando el salario es justo y equitativo con el trabajo que realiza. Otros de los factores que influyen en el descontento del personal en su centro de labores es el horario de trabajo, dando por hecho que la lejanía de su centro de labores de su domicilio también influye en el medio de transporte de llegada de ida de su centro de labores a su domicilio.

Parte de estos factores influyen en ambas partes un desgaste tanto en la organización como en el empleador, en la organización disminuyendo la productividad del rubro a que se dedica, y en el colaborador generando stress, y fastidio por acudir a centro de labores.

BIBLIOGRAFÍA

- Alva, P. K. (2017). Programa de Intervencion del clima laboral en el area de recursos humanos de una empresa privada. *Tesis para titulacion*. Universidad San Martin de Porres, Lima.
- Angelica Del Carmen Cujar Vertel, C. D. (2013). Cultura organizacional: Evolucion en la medicion. *ScienseDirect*, 350-355.
- Arturo, O. G. (2017). Meta Analisis de investigacion sobre clima organizacional en el Peru. *Trabajo mas extenso para conocer mas sobre clima organziacional*. Universidad Cesar Vallejo, Lima-Peru.
- Cabeza, G. V. (s.f.). Clima laboral e inteligencia emocional de una empresa privada de Lima Metropolitana. *Clima laboral e inteligencia emcional de una empresa privada de Lima Metropolitana* . Univerisdad San Martin de Porres, Lima.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de recusos humanos*. Mexico Guadalajara .
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México, D. F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Denisse, R. A. (2015). Satisfacion laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail en Lima 2014. *Titulo para optar por el grado de lilcenciada de psicologia*. Universidas Peruana Union, Lima.
- Duque, J. L. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generacion de valor . *Estudios Gerenciales* , 162-171.
- Harold, D. L. (2017). El clima organziacional y su relacion con el desempeño de los colaboradores de la gerencia de operaciones del banco de credito del Peru. *Tesis para optar por el Licenciado en administracion*. UNiversidad Cesar Vallejo, Lima.
- Jose Guadalupe Salazar Estrada, J. C. (2009). *Clima y cultura organziacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. ACIMED, Mexico.
- Maldonado, H. Y. (2017). La satisfacion laboral como dimension de la felicidad. *Licenciado en administracion de negocios* . Universidad San Pablo, Arequipa.
- Pérez, Nestor, & Rivera, Pedro. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de la Amazonía Peruana, período 2013". *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos.
- Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. (*Monografía de Licenciatura*). Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, Cundinamarca,.
- Roxana, B. S. (2017). Clima organziacional y productividad de los trabajadores de fabrica peruana Eternit. *Tesis para optar por el titulo profesional de licenciado en administracion*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima Peru.
- Stephanie, V. P. (2017). Cliam social Familiar y calidad de vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana. *Tesis para optar por el titulo de licenciada de psicologia*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Walter L.Arias Gallegos, G. A. (2014). Relacion entre el clima Organizacional y la satisfaccion laboral de una pequeña empresa del sector privado .