



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“EL CLIMA LABORAL Y LA INFLUENCIA EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LAS EMPRESAS DURANTE LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS”: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Charito Aguilar Silva

Asesor:

Mg. Lic. Erica Rojana Gonzales Ponce de Leon

Lima - Perú

2020



DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado en primer lugar a Dios, a mi papá que aunque no esté físicamente es quien desde el cielo guía mis pasos, a mi madre y mi hermano mis más grandes ejemplos e inspiración para salir adelante, a mis profesores que forman parte importante de mi crecimiento profesional y a todas las personas que permanentemente me han apoyado.



AGRADECIMIENTO

A la Mg. Erica Rojana Gonzales Ponce de Leon, por brindarme su conocimiento, su empuje, enseñanzas, su experiencia y por ser parte de mi crecimiento profesional durante el proceso de tesis.

Al Mg. Rafael Fernando Rondon Eusebio, por su paciencia y su invaluable ayuda y asesoramiento, la cual ha sido de gran importancia para la realización de esta tesis.

Y a todas las personas que estuvieron en mi lado siempre motivándome y apoyándome en las buenas y en las malas.



Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
TABLA DE CONTENIDO	4
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	8
1.1. Realidad problemática	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Formulación del problema	¡Error! Marcador no definido.
1.3. Objetivos	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	10
CAPÍTULO III: RESULTADOS	12
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	16
REFERENCIAS	19



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Análisis de la pregunta de investigación	10
Tabla 2: Análisis y clasificación.....	12
Tabla 3: Artículos de investigación incluidos.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4: Artículos de investigación excluidos.....	13
Tabla 5: Investigaciones realizadas por país.....	13
Tabla 6: Tipo de investigación.....	¡Error! Marcador no definido.



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Investigaciones realizadas por país **¡Error! Marcador no definido.**

Figura 2: Investigaciones por tipo de metodología.. **¡Error! Marcador no definido.**



RESUMEN

El presente trabajo de investigación “EL clima organizacional y su influencia en la rotación del personal en las empresa de Latinoamérica durante los últimos 5 años”, para lo cual se hizo una investigación, para ello se realizó una revisión sistemática de 91 investigaciones científicas, entre ellas tenemos 30 las cuales contaban con información que necesaria para poder llegar al objetivo planteado, para esto se usó paginas virtuales o bibliotecas virtuales de los cuales se usaron: Redalyc, Scielo, Dialnet, Elsevier, Scopus y la librería especializada en temas científicos llamada EBSCOhost.

En esta investigación se ha encontrado poca información sobre el clima laborar y la rotación del personal y factores similares que conllevan a ello, son pocos los países que se enfocan en investigar sobre el clima laborar y la rotacion del personal, existen pocas empresas que se preocupan por el bienestar de sus empleados.

PALABRAS CLAVES: Clima laboral, clima organizacional, rotación y clima laboral.



CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El recurso más importante y primordial para que una organización sea competitiva es el recurso humano, es así que al conocer el ambiente o clima laboral en cada área de las organizaciones le permitirá conocer las necesidades de los empleados los cuales no se está dando mucha relevancia lo cual debe cambiar para así lograr generar un ambiente laboral muy armónico y cómodo donde los empleados se sientan satisfechos y en compromiso con la organización, y con ganas de seguir en la empresa, el cual les permitirá generar estrategias laborales que les permitirá mejorar e incrementar su desempeño. Mérida, Yucatán del 15 al 18 de noviembre de 2016 México.

Las motivaciones y el comportamiento de los empleados de una organización tiene mucha influencia en el clima organizacional, cabe recalcar que esto se origina en la importancia del hombre en su función del trabajo en la sociedad, esto se puede explicar en la teoría de las relaciones humanas. También se puede indicar que las organizaciones están compuestas por personal que conviven en ambientes complejos y dinámicos, lo cual hace que surja comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de la organización. (Annia Lourdes y Zenia Tamara, 2015).

Por otro lado se dice que la gestión del talento humano es muy importante y determinante para el desempeño y motivación del personal, esto determinadora y hará que los empleados tengan un mayor desarrollo en sus labores. (Andrés, Faggioni, 2018).



El recurso más importante y primordial para que una organización sea competitiva es el recurso humano, es así que al conocer el ambiente o clima laboral en cada área de las organizaciones le permitirá conocer las necesidades de los empleados los cuales no están dando mucha relevancia. Y así lograr generar un ambiente laboral muy armónico y cómodo donde los empleados se sientan satisfechos y en compromiso con la organización, y con ganas de seguir en la empresa, el cual les permitirá generar estrategias laborales que les permitirá mejorar e incrementar su desempeño. Mérida, Yucatán del 15 al 18 de noviembre de 2016.

Ante esta situación se plante el objetivo: Identificar la influencia del clima laboral en la rotación del personal en las empresas de Latinoamérica en los últimos 5 años. Para el cumplimiento del objetivo, se ha planteado preguntas específicas:

Específicos:

¿Cuántos países han hecho investigación sobre el clima laboral y la rotación del personal?

¿Cuáles son las causas y consecuencias de la rotación del personal?

¿Cuáles son las características del clima laboral que presentan los trabajadores?



CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El presente estudio de investigación, se buscó información en base a una búsqueda de literatura empírica, en donde se consideró para nuestra investigación temas relevantes que tengan relación con el clima laboral y su influencia en la rotación en los últimos. En esta investigación se tomó en cuenta los temas con mayor información, los cuales nos ayudan a llegar a tener más conocimiento sobre nuestro tema a investigar.

Una revisión sistemática, es una búsqueda de información, un diseño de investigación, el cual cuenta con un conjunto de información, para él pública y otros observadores que quiera saber sobre el tema (Shaw, 2002)

Para la búsqueda de las investigaciones, se utilizó bases de datos en línea con repositorios científicos tales como: Redalyc, Scielo, Dialnet, Unam, Icea, de los cuales se está obteniendo información que nos ayuda con la investigación.

Tabla 1:

Análisis de la pregunta de investigación

¿Cómo influye el clima laboral en la rotación del personal en las empresas de Latinoamérica durante los últimos 5 años?

Tema: El clima laboral y la influencia en la rotación del personal en las empresas durante los años 2018 al 2019

Durante la investigación se encontró poca información sobre la influencia que había sobre el clima organizacional y la rotación del personal, eso nos hace llegar a la conclusión



en las empresas durante los últimos cinco años”

de que son pocas las empresas que se preocupan o toman importancia a la rotación del personal y clima laboral y las consecuencias que conllevan a esta, en cuanto a exclusión se encontró también que existen otros factores que conllevan a una rotación, para nuestra investigación se consideró en la busque temas que tengan que ver como el clima laboral, la satisfacción laboral, rotación de personal, ya que estos nos ayudan a conocer mejor el proceso de investigación. En cuanto a la exclusión, se tomó en cuenta, el año de investigación que no estaba dentro de los años que estamos investigando, no se adecua al objetivo planteado, fuentes no confiables.

Table with 8 columns: Base de datos, Accesibilidad, Cita en APA, Authors, Titulo, Palabra clave, Pais, Año. It lists various academic sources and their details.



CAPÍTULO III: RESULTADOS

Teniendo en cuenta el objetivo principal, y para llegar al cumplimiento de este, se realizó una búsqueda de una revisión sistemática de 60 artículos científicos. Realizando un previo análisis a cada uno se llegó a determinar que 30 de estos artículos se alineaban al objetivo de la investigación, tal como se muestra en la tabla N°2.

Tabla 2:
Análisis y clasificación

Base de datos	Descartando artículos	Artículos finales después de la revisión
Dialnet	10	8
EBSCOhost	1	0
Google Scholar	2	0
Redalyc	5	3
Scielo	5	14
Elsevier	6	1
Scopus	1	0
Total	60	31

Nota: Elaboración propia

Como se puede observar en la tabla la mayor parte de la búsqueda de la investigación fueron en Dialnet, pero no todas se consideraron para la investigación.

Tabla 3: acá se presenta los resultados de la búsqueda de artículos científicos utilizados de acuerdo a los criterios de inclusión relacionada al clima laboral y su influencia en la rotación del personal en América latina.

Por otro lado, en la tabla N°4, se observan cuáles han sido las investigaciones no consideradas y los criterios por los cuales fueron excluidas.

Tabla 3:
Artículos de investigación excluidos

En la siguiente tabla se muestra un análisis de los elementos importantes como son los países donde se han realizado estudios e investigación sobre el clima laboral y la rotación del personal.

Tabla N°5, se puede observar que de una muestra de 30 investigaciones donde Colombia 13 (43%), seguido de Perú con 7 (23%), es así que se llega a la conclusión que dichos países cuentan con más investigaciones sobre el clima laboral y la rotación del personal.

Tabla 4:
Figura 1: Investigaciones realizadas por país

País	Cantidad	%
Ecuador	3	10%
Brasil	1	3%
Chile	6	20%
Colombia	13	43%
Perú	7	23%
Total	31	100.0%

Con respecto al resto de países, se puede observar lo siguiente: el país de Chile cuenta con 6(20%), seguido del país de Ecuador que cuenta con 3(10%), seguido de Brasil que cuenta con 1(3%).

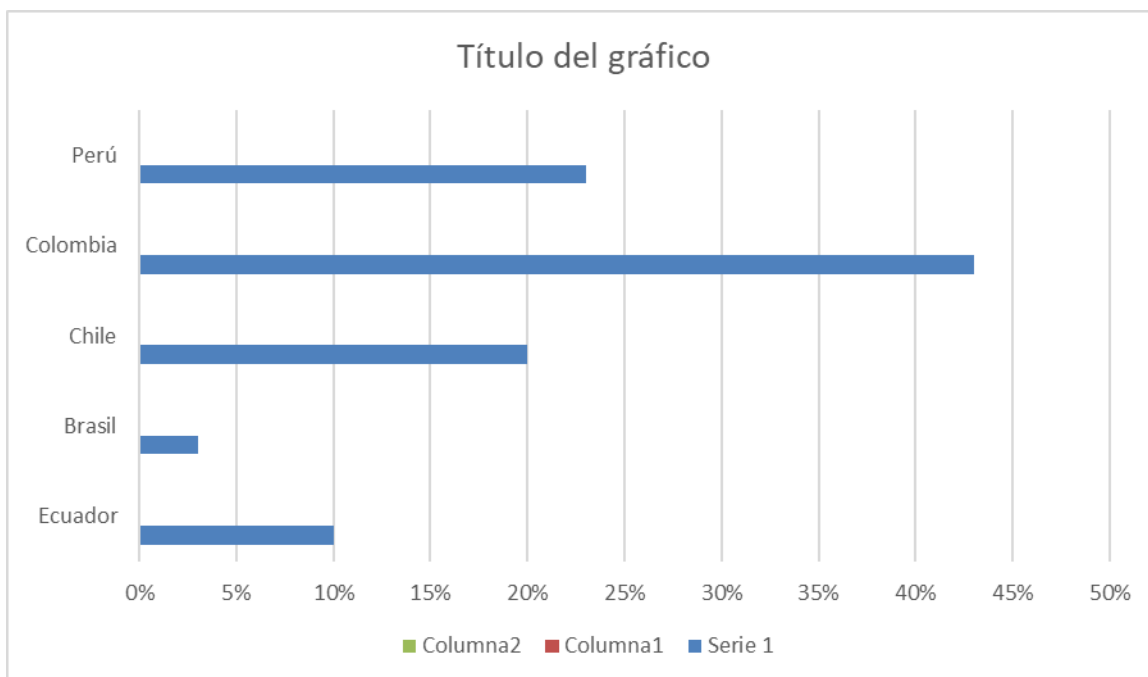


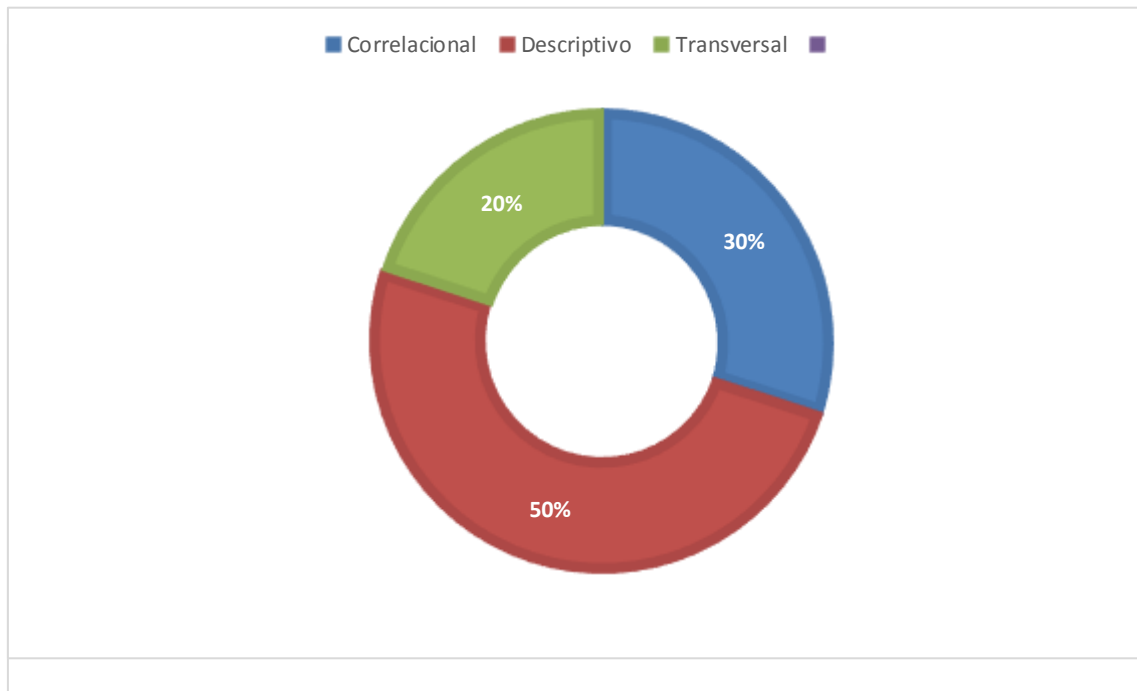
Figura I: Por país

Según la metodología utilizada en las investigaciones, el cual nos va a permitir determinar las variables analizadas.

Figura N°2, Se muestra las investigaciones por tipo de metodología de las cuales se tiene un resultado donde el descriptivo tiene un 50%, esto nos indica que es el más utilizado, seguido de este está el correlativo con 30%, y el transversal con un 20%.

Tabla: 6

Figura 2: tipo de metodología.



CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La revisión de la literatura científica realizada nos ubica también en un contexto de diversidad de tendencias que están más allá de incorporar nuevas didácticas a los procesos curriculares, siendo éste un primer enfoque identificado que se fundamenta en el desarrollo, en la adaptación de los sistemas organizados con tecnologías, en la implementación de nuevos currículos y en la diversidad de la oferta académica dentro y fuera de las fronteras universitarias y del país (Arizabaleta, 2006; Nieli, 2007; Antunes y Martínez, 2008; Rusinko, 2010; Butcher et al., 2011; Lee y Kilaberia, 2012; Barth y Rieckmann, 2012; Goni et al., 2013; Dima et al., 2013).

De los resultados obtenidos se puede concluir que las investigaciones empíricas tiene un nivel relevante a diferencia de aquellas que son de tipo descriptivo. Los estudios empíricos se basan en evidencias con métodos experimentales o teóricos, dentro de ellos se incluye la técnica de la investigación que responden a una hipótesis de los cuales se puede llegar a concluir las consecuencias (Landa, 2016).

Las investigaciones de tipo descriptivo también son un valioso aporte, sin embargo con los estudios empíricos se obtiene información de relevancia dado a que se basa en la experimentación. Sin embargo, gran parte de las investigaciones son de tipo descriptivo, como la mayoría de los estudios realizados en América Latina.

Uno de los factores más utilizado en esta investigación ha sido en clima organizacional. Esta variable, está relacionada a por lo menos ocho dimensiones y su grado



de correlación con cada una de ellas puede ser muy significativa para la satisfacción laboral.

Las realidades laborales de los trabajadores, no siempre son las mismas, pues algunos elementos que corresponden a su satisfacción están relacionados a una buena relación con sus compañeros, las recompensas por parte de la organización, la estructura organizacional, el apoyo por parte de las jefaturas, etc. Sin embargo en los estudios analizados se ha determinado que el clima organizacional dentro de las organizaciones es positiva debido a que la gran mayoría de organizaciones se preocupa por el bienestar de sus empleados.

Así como el clima organizacional, la motivación también es un factor muy importante. De acuerdo con los estudios analizados, la motivación intrínseca o extrínseca puede tener diferentes facetas entre los trabajadores. La motivación intrínseca en su mayoría está relacionada con el salario. Sin embargo, dentro de los factores que tienen mayor índice de estudios están la satisfacción con las condiciones de trabajo, con la seguridad, las oportunidades y las tareas asignadas. Cuando estos factores están bien atendidos, los empleados no encuentran insatisfactorio su salario.

En cuanto al género y la edad, sí son factores importantes para muchos de los trabajadores, la participación de las mujeres en algunas organizaciones tiene un porcentaje muy bajo y los salarios que perciben son reducidos. En el caso de las edades, los trabajadores de entre 45 a 65 años de edad no tienen una respuesta inmediata a las tareas asignadas, por lo tanto su seguridad dentro de las organizaciones se puede ver amenazada.



Este factor, no les permite lograr su satisfacción dentro de sus áreas o espacios de trabajo cayendo en la insatisfacción.

Finalmente, el estrés laboral es un factor muy influyente, aquellos trabajadores que realizan sus tareas bajo grandes presiones, pueden llegar a tener el síndrome de burnout o síndrome del quemado. Este síntoma no solo afecta su vida laboral sino también la familiar.



REFERENCIAS

Marjory, G.r, Karina, M.G, Rodolfo, G.C, Cristonal, M.C. «Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile». (2015); 61 (238) 57-67.

Gilberto, G.C, Diana J.R.D, Liz E.R.G,Rafael, P.U «Relación del índice de rotación laboral con el índice de emprendimiento paralelo al trabajo de colaboradores en dos entidades educativas de Bogotá, Colombia», (2018)

María del C. L. M, Miguel A. B, «Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador», (2018), https://www.researchgate.net/profile/Rafael_Perez_Uribe/publication/329246619_RotacionvsEmprendimiento/links/5bfef92f45851523d151c40f/RotacionvsEmprendimiento.pdf

Segundo R.C, Hector J.N, Ricardo D.O. «Factores Determinantes de la Conducta Intraemprendedora en Pequeñas y Medianas Empresas (PyMes) de la Región Coquimbo en Chile». Vol. 29(4), 167-178 (2018)

Carlos,A,M.V, Luis, O.M.V, J,N.Q, «El clima organizacional y la satisfacción laboral». N°. 26, 2015, págs. 5-15

Fiorella, Barrantes, «Clima organizacional y su influencia en la rotación de personal en la empresa cineplex s.a., distrito de comas, lima - año 2017» Pg.59