



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL”: Una
revisión sistemática de la literatura científica

Trabajo de investigación para optar el grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Edita Elizabeth Fernández Urcia

Asesor:

Mg. Julio Sánchez Quiroz

Trujillo - Perú

2019

DEDICATORIA

Este trabajo primero se lo dedico a Dios por ser mi guía y maestro, y a mis amigos por permitirme aprender cada vez más en todos estos años de estudio.

Todo esto es gracias a ustedes.

Edita Elizabeth

AGRADECIMIENTO

En la vida hay muchos retos y uno de ellos fue lograr terminar la carrera que me propuse estudiar, y para ello fue gracias a las personas que siempre estuvieron a mi lado.

Agradezco a Dios por ser mi incondicional, a mis padres por su apoyo, a mis amigos por su amistad, y a mis maestros que durante este tiempo me brindaron sus conocimientos y que hoy en adelante pondré en práctica.

Edita Elizabeth

Tabla de contenido

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	4
CAPÍTULO III. RESULTADOS	6
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	12
REFERENCIAS.....	14

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Artículos seleccionados en la revisión sistemática.....	9
--	---

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de flujo de la revisión sistemática de acuerdo a la metodología PRISMA.....	6
Figura 2. Artículos por base de datos.....	7
Figura 3. Porcentaje de artículos por año.	8
Figura 4. Cantidad de artículos por país de origen.	8
Figura 5. Cantidad de temas por artículos.....	9

RESUMEN

El presente trabajo de investigación fue realizar la revisión sistemática de la literatura científica del Clima Organizacional, el cual analizamos por ser un tema relevante en la organización, por este motivo las empresas e instituciones están muy interesadas en generar climas laborales positivos para que sus empleados se puedan sentir a gusto y por ende productivos.

Como objetivo tenemos, conocer la literatura de los diferentes modelos del clima organizacional, y de esta manera entender cómo los trabajadores lo perciben dentro de sus organizaciones. Por ello, se consultó en las bases de datos de Scielo, Dialnet, Ebsco y Redalyc, utilizando las palabras clave para la búsqueda de artículos en los países de Latinoamérica en los últimos 10 años. Finalmente se obtuvo como resultado 12 artículos, los cuales fueron evaluados teniendo en cuenta ciertos criterios de inclusión y exclusión; asimismo se realizó la revisión del contenido, llegando al resultado y conclusiones de los artículos analizados.

Los resultados que se ha obtenido, son los modelos y sus autores del clima organizacional entre ellos Litwin y Stinger (1967) y Álvarez (1992) el cual permite entender el clima organizacional a través de factores individuales, grupales y organizacionales.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, satisfacción laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones saben que para mantenerse en el tiempo uno de sus recursos más importantes es su equipo humano; por ello buscan formas para aprovechar al máximo el potencial de cada colaborador, sabiendo que se tiene que tener en cuenta varios factores importantes entre los cuales está el clima organizacional por ser sumamente relevante para las personas y para el éxito de la organización.

Chiavenato (1990) citado por (Diana C. Ramos Moreno 2012) considera que el clima organizacional es el medio interno y la atmosfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio entre otros, son influyentes en las actitudes, comportamientos de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización.

Según Chirinos (2008) un buen clima organizacional permite describir el conjunto de percepciones y expectativas de las personas que laboran en una organización y sus relaciones de trabajo, el cual facilita el diagnóstico del comportamiento organizacional, genera herramientas que hacen posible mitigar la fatiga que pueda presentarse en los trabajadores, propicia la intervención directa en las fallas y garantiza un buen clima laboral en la iniciativa del negocio.

Chiavenato (2000: 359) citado por (Queipo Beatriz, Useche María Cristina 2002) “El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.

Según Palaci (2005:237) citado por (Pedraza Esperanza, Amaya Glenys, Conde Mairena 2010) Menciona que existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral,

que se relacionan o generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos: a. Retribuciones monetarias y no monetarias, b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas, c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas, d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados, e. Factores motivacionales y conductas del individuo, f. Clima organizacional, g. Cultura organizacional, h. Expectativas del empleado.

Locke (1976) citado por (María Margarita Chiang Vega C. Mauricio Salazar Botello, Patricia Carolina Huerta, Rivera Antonio Núñez Partido 2008) Define satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

Según Jones y James (1979) resaltan que toda organización debe tener un sentido de propósito, reconocimiento, compartir valores, oportunidades de aprendizaje y crecimiento, para fortalecer los procesos administrativos y el talento humano, que permita incrementar la eficiencia y efectividad de la organización.

La finalidad de este trabajo de investigación teórica es obtener información científica del clima organizacional para su análisis. Asimismo esta revisión sistemática nos permitirá conocer e identificar los diferentes modelos del clima organizacional dentro de una empresa y esto surge por necesidad de conocer los distintos aspectos que puedan surgir en los trabajadores internos, siendo esto muy importantes para su desempeño dentro de ella.

Para ejecutar el presente estudio planteamos la pregunta ¿Cuáles son las diferentes modelos del clima organizacional?

El objetivo principal del presente estudio es analizar las diferentes perspectivas del clima organizacional de los estudios científicos realizados.

El clima organizacional es muy importante en una organización según lo mencionado por cada uno de los investigadores, por ser fundamental la percepción que tiene los trabajadores sobre la misma y los factores que influyen; además por ser relevante dentro de la organización ya sea favorable o desfavorable para los trabajadores en sus actividades laborales. Asimismo podemos mencionar también que hay muchos factores que influyen entre las personas que se relacionan entre sí dentro de la organización.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Tipo de estudio

El presente estudio es una revisión sistemática de la literatura científica existente tanto industrial como psicológica sobre el tema de clima organizacional. Esta investigación es una consulta de fuentes primarias de información, los resultados obtenidos serán analizados, planteamos la pregunta de investigación como una guía del proceso metodológico. ¿Cuáles son los diferentes modelos del clima organizacional?

Fundamentación de la metodología

Una revisión sistemática es aquella en la que existe una búsqueda exhaustiva de estudios relevantes sobre un tema. Una vez identificados y obtenidos los estudios, los resultados son sintetizados de acuerdo con un método preestablecido y explícito; esta forma de revisión da al lector una gran ventaja sobre otras revisiones: la posibilidad de replicarla y verificar si se llega a la misma conclusión (Sáenz, 2001).

Criterios de elegibilidad

Partiendo de la pregunta de investigación se consideraran algunos criterios de búsqueda y selección de artículos científicos:

- ✓ Tema a considerar clima organizacional.
- ✓ Temas que tengan relación: clima laboral, satisfacción laboral.
- ✓ Haber usado una metodología rigurosa.
- ✓ Deben ser estudios empíricos.
- ✓ Haber sido publicados en revistas reconocidas.
- ✓ Los estudios no deben tener más de 10 años.

Se excluyeron los siguientes casos:

- ✓ Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral.
- ✓ Clima organizacional y satisfacción del cliente.
- ✓ Análisis de las propiedades psicométricas del cuestionario de clima organizacional.

La búsqueda de estudios

En el proceso de búsqueda de estudio de los artículos se utilizó la herramienta bibliográfica Scopus por ser una de las bases que nos ofrece miles de recursos de información especializada; así como también se utilizó las bases de datos Redalib, Scielo, Ebsco Dialnet. En esta búsqueda utilizamos los términos clima organizacional y satisfacción laboral.

Se analizaron los siguientes documentos: revistas, revisiones sistemáticas, tesis y libros relacionados al tema de clima organizacional; estos documentos que se analizaron, fueron realizados en los países de Latinoamérica y dentro del periodo 2009 – 2018.

Para la búsqueda se utilizó una combinación de términos (español e inglés) con operadores booleano:

(TITULO (CLIMA ORGANIZACIONAL) Y TITULO (SATISFACCION)) Y AÑO PUBLICACION >2009

(TITLE (ORGANIZATIONAL CLIMATE) AND TITLE (WORKING ENVIRONMENT)) AND PUBLICATION YEAR >2009

BASE DE DATOS GENERAL

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Al ejecutar la búsqueda de artículos en las diferentes bases de datos electrónicos obtuvimos en total 78, de los cuales su distribución es la siguiente: Scielo, 7 artículos, Dialnet, 2 artículos, EBSCO HOST, 51 artículos y Redalyc, 18. De los 78 artículos encontramos 1 duplicado y procedimos a eliminarlo, así como también excluimos artículos por contener temas irrelevantes para nuestro análisis, quedando para nuestro estudio 12 artículos.

En la gráfica observamos el diagrama de flujo, que presenta los artículos obtenidos para la revisión sistemática.

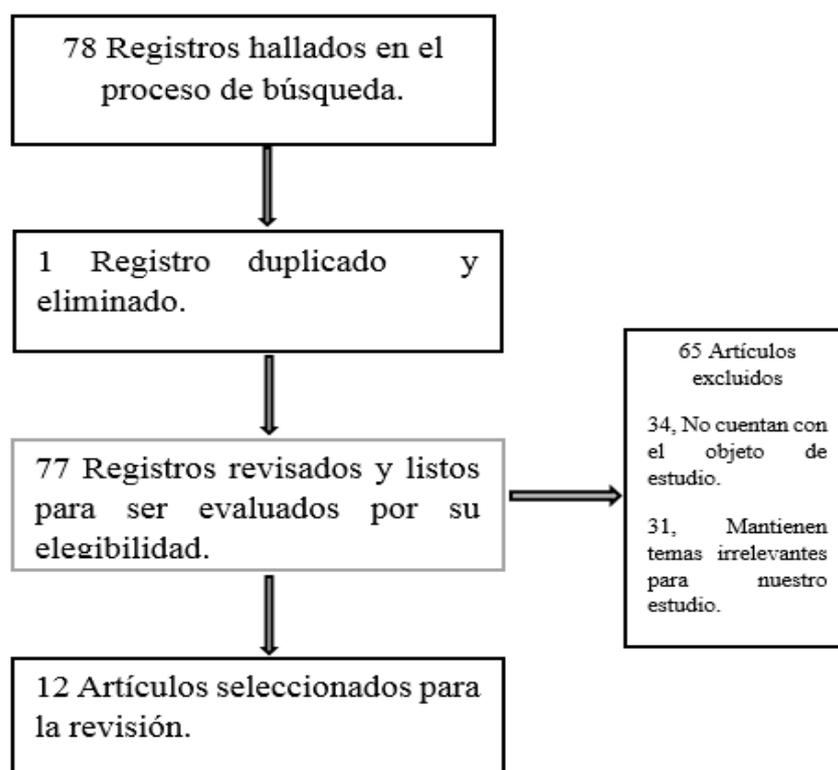


Figura 1. Diagrama de flujo de la revisión sistemática de acuerdo a la metodología PRISMA.

Terminada la selección de los artículos, procedimos a revisarlos para obtener información que nos ayude con nuestro análisis, considerando nuestros criterios de elegibilidad. En esta revisión pudimos observar que los autores siempre relacionan al clima organizacional con otras variables y diversos factores que propician el clima laboral.

La siguiente gráfica representa la cantidad de artículos seleccionados para la revisión sistemática por cada base de datos que utilizamos.

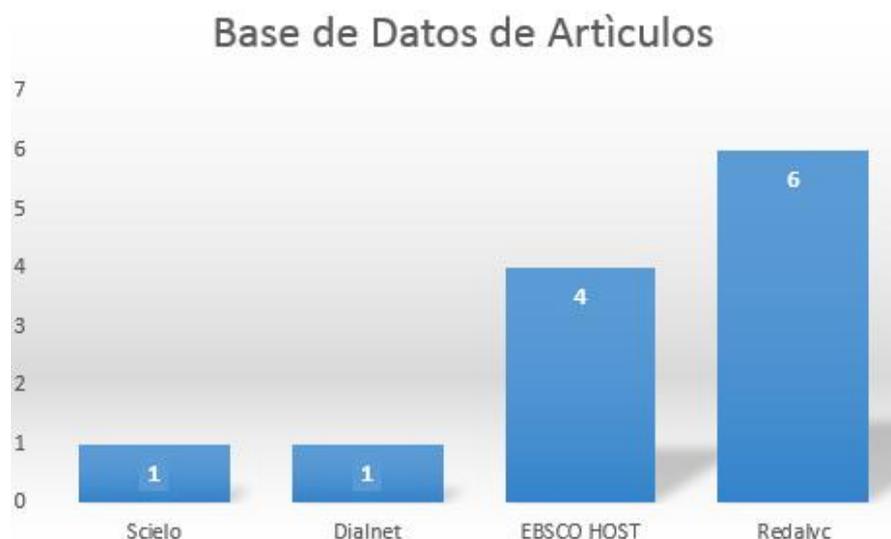


Figura 2. Artículos por base de datos.

En el siguiente gráfico se observa los artículos seleccionados por año y de manera porcentual.



Figura 3. Porcentaje de artículos por año.

La gráfica a continuación muestra la cantidad de artículos realizados en un determinado país de Latinoamérica.

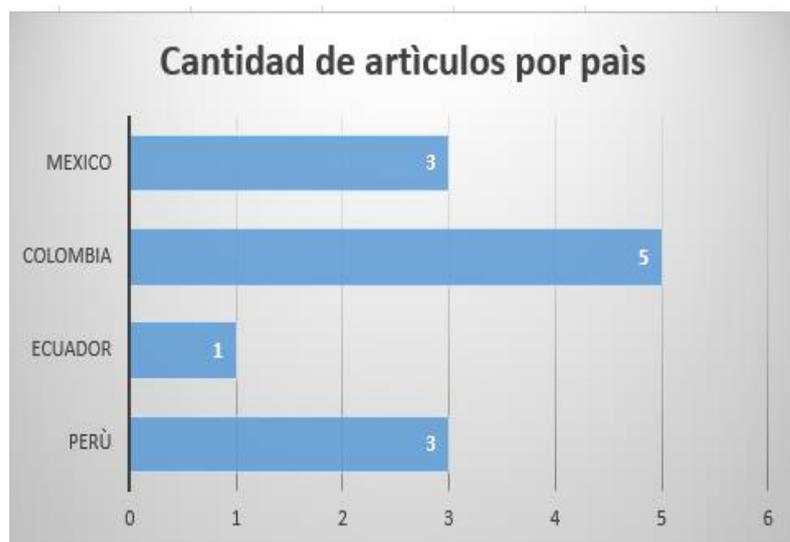


Figura 4. Cantidad de artículos por país de origen.

La gráfica a continuación muestra la cantidad de temas de los artículos.

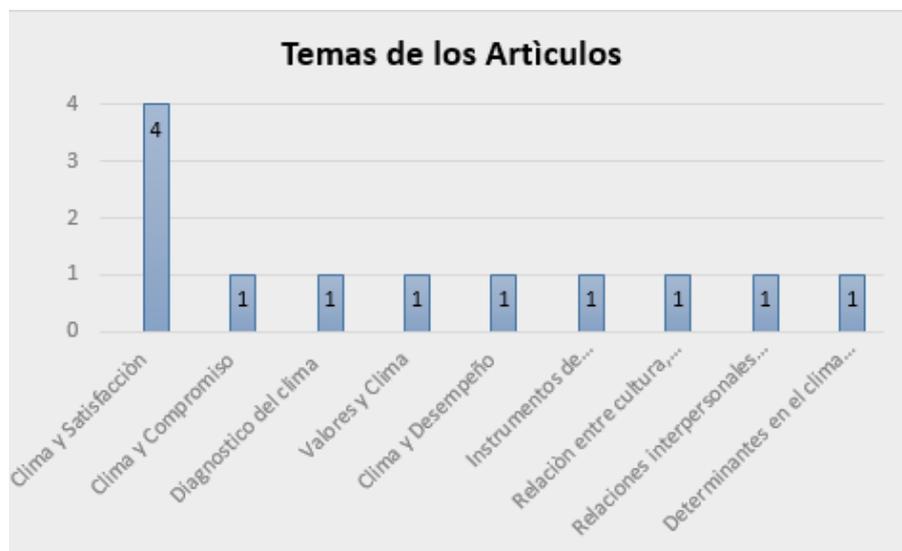


Figura 5. Cantidad de temas por artículos.

Tabla 1.

Artículos seleccionados en la revisión sistemática.

Título	Autor (es)	Revista de publicación	Año de publicación
El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta	Ramírez Campos, Álvaro Domínguez Luis Roberto	Investigación Administrativa	2012
Diagnóstico del Clima Organizacional en una Pequeña Empresa Ubicada en la Ciudad de Culiacán, Sinaloa.	Hernández Juárez, José Luis; Morales Morales, Jesús René	Revista Daena (International Journal of GoodConscience)	2016

Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena	Rodríguez M., Andrés A.; Paz Retamal, Maria; Lizana, José N.; Cornejo, Felipe A.	Salud & Sociedad, vol. 2, núm. 2, mayo-agosto, 2011, pp. 219-234	2011
Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima.	Riveros Pamela; Grimaldo Muchotrigo, Mirian Pilar	Ciencias Psicológicas	2017
Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno -2014 – Perú	Torres Edward; Ugarte, Jackeline	Pacheco, Zegarra Soledad COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, vol. 6, núm. 2, julio-diciembre, 2015, pp. 5-14	2015
Revisión de instrumentos de evaluación de clima	Diego Raúl Córdova Echeverri, Renato	EG Estudios Gerenciales 30 (2014)	2014
El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación	Carlos A. Manosalvas Vaca, Luis O. Manosalvas Vaca y Jorge Nieves Quintero	AD-MINISTER n°. 26, enero-junio 2015, pp. 5-15	2015
Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador.	Valentina Ramos y Eduardo Tejera	Acción Psicológica, diciembre 2017 vol. 14, n°. 2, 225-240.	2017
Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la localidad	Sánchez Murillo, Antonio José; Nieto Martínez, Héctor, David; Anzola Castillo,	Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XII num. 21, 2015	2015

de Colombia.	Usaquen, Bogotá,	Iván Eugenio.	pp.27-37	
Relaciones Interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Choco Diego Luis Córdoba		Sorleidy Indira Moreno Perea y Elkin Olaguer Pérez Sánchez.	CES Derecho	2018
El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.		Norma Angélica Pedraza Melo	Lasallista de Investigación Vol. 15 Nº I - 2018. 90-101	2018
Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional.		Hugo Iván Aburto Pineda, Joel Bonales Valencia.	Investigación y Ciencia Nº51, (41-49)	2011

Datos de los artículos seleccionados para la revisión sistemática.

Fuente: Scielo, Dialnet, Ebsco y Redalyc.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

En esta revisión sistemática teórica se busca analizar las investigaciones primarias de otros autores sobre el clima organizacional y cada autor siempre relaciona esta variable con otras como satisfacción laboral, desempeño laboral, cultura, valores, relaciones interpersonales etc.; entonces el clima organizacional depende de otros factores y que todos juntos, pueden llegar a lograr una mejor gestión y mayor productividad de parte de los empleados.

Hay que reconocer que el tema clima organizacional desde hace unos años se volvió relevante para las investigaciones y desde entonces tiene una gran cantidad de autores que quieren indagar y profundizar en el tema.

(N. A. Pedraza Melo 2018) “Sobre la base de los hallazgos determinados, se confirma que el clima organizacional explica la satisfacción laboral en lo general y en sus dimensiones intrínseca y extrínseca”.

(D.R Cardona Echeverri, R, Zambrano Cruz 2014) “Se pudo evidenciar que no existe una prueba que reúna las principales características para una adecuada evaluación y medición del clima organizacional, lo que establece posibilidades de investigación que asuman dichas características en su totalidad.

(Andrés A. Rodríguez M., María Paz Retamal, José N. Lizana, Felipe A. Cornejo 2011) “Afirman que mientras mejor sea la percepción del clima en general, mayor es el grado de satisfacción de los trabajadores”

Conclusiones

Después de revisar los artículos seleccionado concluimos en lo siguiente:

- En esta revisión sistemática pudimos conocer que existen varios modelos de clima organizacional, entre ellos el modelo de Litwin y Stinger (1967) que se enfoca en la responsabilidad en el desempeño laboral, confianza en el jefe, apoyo y confianza en el grupo, normas reglamentos políticas y planes, orientación de resultados y estándares de rendimiento, ejercicio del control, estructura organizacional: centralizada y especializada, riesgos laborales y empresariales, también conocimos el modelo de Álvarez (1992) que se enfoca en el grado de satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, responsabilidad en el desempeño laboral, valores colectivos, incentivos y factores motivacionales.
- Podemos concluir también que los autores hacen uso del método cuantitativo y cualitativo, según el tipo de estudio y en el estudio cuantitativo la mayoría de autores uso la escala de Likert como herramienta para la investigación, haciendo de ésta la investigación mucho más profunda con resultados muy buenos y beneficiosos.
- La revisión sistemática de la literatura nos permite concluir que el clima organizacional influye directamente en los empleados, porque existe una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral, siendo ésta última determinante en el actuar de los trabajadores.
- Finalmente concluimos que toda organización debe mantener un buen clima organizacional, para el buen desarrollo de las actividades por parte de los trabajadores, y esto contribuirá al logro del éxito de la organización.

REFERENCIAS

- Queipo Beatriz, Useche, María Cristina (2002) *El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio La Victoria. Revista De Ciencias Sociales (Ve), Vol., VIII núm. 3, septiembre 2002, pp 486-496 (Maracaibo Venezuela).*
- Diana Constanza Ramos Moreno (2012) *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje UNAD Colombia.*
- Pedraza Esperanza, Amaya Glenys, Conde Mayrene (2010) *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad de Zulia. Revista de Ciencias Sociales (Ve), Vol. XVI, núm. 3, septiembre-diciembre, 2010, pp 493-505.*
- María Margarita Chiang Vega, C Mauricio Salazar Botello, Patricia Carolina Huerta Rivera y Antonio Núñez Partido (2008) *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Revista Universum (Talca) N: 23 vol. 2: 66-85. 2008.*
- Francisco José García Peñalvo (2017) *Revisión sistemática de literatura en los trabajos del final de Master y en la tesis doctorales.*
- Rodríguez M., Andrés A.; Paz Retamal, María; Lizana, José N.; Cornejo, Felipe A.(2011) *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena Salud & Sociedad, vol. 2, núm. 2, mayo-agosto, 2011, pp. 219-234.*
- Norma Angélica Pedraza Melo (2018) *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Lasallista de Investigación Vol. 15 Nº 1 - 2018. 90-101.*
- Diego Raúl Córdova Echeverri, Renato (2014) *Revisión de instrumentos de evaluación de clima EG Estudios Gerenciales 30 (2014).*