

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL”: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA DE LOS AÑOS 2016 AL 2018

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración



Autores:

Ana Cecilia Galiano Morante
Crisy Rocio Salazar Jimenez

Asesor:

Mg. Evelyn Rondón Jara

Lima - Perú

2019

Tabla de contenido

INDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE FIGURAS	4
RESUMEN	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	8
CAPÍTULO III: RESULTADOS	13
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES	30
REFERENCIAS	32

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	12
Tabla 2	14
Tabla 3	16
Tabla 4	18
Tabla 5	19
Tabla 6	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. PORCENTAJES POR PAISES	17
Figura 2. ARTICULOS POR AÑOS.....	18

RESUMEN

La presente investigación es una búsqueda sistemática que sintetiza los resultados de investigaciones primarias que estudien la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. Se utiliza una metodología PRISMA y criterios de inclusión y exclusión para la selección de los artículos de investigación. Las fuentes de información que se utilizaron son Ebsco, Scielo, ProQuest y Business Source Ultimate y el buscador Google Académico.

PALABRAS CLAVES: Clima, satisfacción, laboral, organizacional.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Según Chiavenato (2009) para las organizaciones, el trabajo que se desarrolle dentro de ellas depende principalmente de las personas. Puede que las empresas cuenten con recursos económicos, materiales, tecnología pero sin las personas que puedan hacer uso correcto de esos recursos no existirían las organizaciones pues estos recursos no son autosuficientes. (p. 31). Es así que cada vez las empresas ponen mayor énfasis en el trato a sus trabajadores y buscan retener al mejor talento que tenga la empresa buscando que no solo cuente con las herramientas necesarias sino que también se desarrolle dentro de un ambiente satisfactorio de trabajo.

Según Chiavenato (2009), la satisfacción en el trabajo tiene una relación directa con la calidad de vida que el trabajador tenga en el ambiente laboral ya que se refiere a cómo se siente la persona dentro de la organización. Por esta razón el grado de satisfacción ayuda a mantener un clima laboral saludable. Es así que el autor indica que las variables clima organizacional y satisfacción laboral forman parte del conjunto de factores que determinan la calidad de vida en el trabajo. (p. 13)

Las empresas que buscan retener talentos buscarán ofrecer un clima organizacional positivo ya que “el clima organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción a las necesidades personales de los integrante y eleva la moral” (Chiavenato, 2007, p. 59).

Actualmente las empresas aplicar encuestas de satisfacción laboral que también se denominan encuesta de clima organizacional. “Estas encuestas tienen como propósito conocer el grado de satisfacción de los colaboradores respecto de su trabajo y contexto en el cual se desenvuelven” (Alles. 2015, p. 348) Sin embargo, el autor indica que estas solo se deben realizar si es que la empresa cuenta con una plan para tomar acción de acuerdo a los resultados que la empresa obtenga. Asimismo se deberá comunicar dichos resultados a los trabajadores. (Alles, 2015)

A partir de este contexto nace el interés por recopilar información científica sobre la influencia y dependencia que tienen las variables clima organizacional y satisfacción laboral y analizar los resultados que se han encontrado en los años 2016 al 2018. Por lo que se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los artículos científicos que estudian la influencia de clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores entre el 2016 y 2018? y el objetivo de la presente investigación es: Analizar la literatura científica sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los años 2016 al 2018.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de estudio

La presente investigación es una revisión sistemática de la literatura científica que se elaboró utilizando la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) (Moher et al., 2009). La pregunta de investigación que se busca responder al llevar a cabo la presente investigación es la siguiente: ¿Cuáles son los artículos científicos que estudian la influencia de clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores entre el 2016 y 2018?

2.2. Proceso de recolección y selección de la información

Las variables que resultan de la pregunta de investigación: “clima organizacional” y “satisfacción laboral”; sin embargo para obtener un mejor resultado en el proceso de búsqueda se hace uso de los términos “clima laboral” y “satisfacción en el trabajo” como sinónimo de las variables principales. Además el motor de búsqueda utilizado fue Google Académico y las bases de la Biblioteca Virtual UPN ProQuest y Business Source Ultimate y bases de datos libres como Scielo.

ProQuest

(“clima organizacional” y “satisfacción laboral”)

Business Source Ultimate

(“clima organizacional” y “satisfacción laboral”)

Google Académico

(“clima organizacional” AND “satisfacción laboral”)

Scielo

(“clima organizacional” AND “satisfacción laboral”)

La recopilación de información se realizó durante el mes de setiembre del año 2019. Los artículos encontrados fueron registrados en un libro de Excel donde se filtraron los duplicados.

2.3. Criterios de inclusión y exclusión

Para la selección de datos se consideraron los siguientes criterios de inclusión:

- a) Artículos de investigación de revisión por pares.
- b) Artículos publicados desde el año 2016 al 2018
- c) Artículos en los idiomas español
- d) Artículos que muestran información sobre clima organizacional y/o satisfacción laboral

Los criterios de exclusión fueron:

- e) Los artículos que nos pasaron por revisión por pares.
- f) Los años diferentes a los años 2016 al 2018.
- g) Los artículos que sean de idiomas diferentes al español.

Los artículos encontrados por medio del motor de búsqueda y las bases de datos mencionadas dieron como resultado un total de 22130 artículos originales que contenían las variables que son objeto de esta investigación. Luego de aplicar los criterios de inclusión y exclusión, se encontraron un total de 14 artículos científicos en el periodo de años del 2016 al 2018.

Tabla 1

Cantidad de Artículos Seleccionados

Base de datos	Cantidad
ProQuest	2 artículos
Business Source Ultimate	7 artículos
Google Académico	2 artículos
Scielo	3 artículos

Fuente: Propia

Realizando la búsqueda con las variables en ProQuest se obtuvo 553 resultados con la variable clima organizacional y satisfacción laboral , ingresando los años 2016 al 2018 el resultado fue 176 y por último seleccionando el asunto job satisfaction quedan 2 artículos.

Los artículos encontrados en Business Source Ultimate mediante la variable clima organizacional fueron 69, depurando por fecha utilizando los años 2016 al 2018 obtuvimos 22, y para finalizar se tomó en cuenta los artículos en español se finalizó la búsqueda con 7 artículos

Los artículos encontrados en Google Académico como “Clima organizacional” AND “Satisfacción laboral” dieron como resultado 20 500 artículos, pero luego con el filtro de años se redujo a 10200 artículos. Luego al realizar la búsqueda avanzada indican que las variables aparezcan en el título solo quedan disponibles 2 artículos de investigación.

En el uso de la base de datos Scielo, se buscaron las variables dentro del título, dando como resultado 9 artículos, en seguida se procedió a filtrar por año y por tipo de documentos y quedaron 3 artículos de investigación.

Tabla 2

Proceso de exclusión de artículos por bases de datos y motores de búsqueda

Base de Datos	Resultados	Primer filtro	Segundo filtro
Google Académico	20500	10200	2
Scielo	9	3	3
ProQuest	553	176	2
Business Source Ultimate	69	22	7
Total	21131	10401	14

Fuente: Propia

Una vez aplicado los criterios de inclusión y exclusión, quedaron 14 artículos. De estos documentos se revisó el resumen de los artículos para poder discriminar cuales cumplían con la relación de las variables clima organizacional satisfacción laboral.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

La búsqueda de documentación que estudia la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral dio como resultado un total de 22130 artículos en las bases de datos de la Biblioteca Virtual UPN: ProQuest (553 resultados) y Business Ultimate (69 resultados), en el motor de búsqueda: Google Académico (20500 resultados) y en la base de datos de libre acceso: Scielo (9 resultados). Debido a que los resultados que se encontraron inicialmente eran extensa, más no significaba que todos aquellos artículos estudien la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, se procedió a aplicar los criterios de inclusión y exclusión. Luego de la aplicación del proceso detallado en el capítulo de metodología, donde se aplicaron los términos de exclusión de revisión por pares o artículos evaluados por expertos, el idioma español, el intervalo de años del 2016 al 2018 y luego de leer el resumen de los artículos, el resultado de la búsqueda se redujo a 15 artículos de investigación. Este grupo de 14 artículos está conformado por 2 artículos encontrados mediante el motor de búsqueda Google Académico; 3 artículos encontrados mediante la base de datos Scielo; 7 artículos encontrados en la base Business Source Ultimate y 2 artículos encontrados mediante la base ProQuest. De estos artículos seleccionados podemos diferenciar que en el lapso de tiempo de 2016 a 2018, se realizaron más investigaciones en el año 2017 con un total de seis artículos, seguido del año 2018 con cinco artículos y finalmente el año 2016 con dos artículos. Asimismo, estos estudios que investigan la relación de las variables tiene la procedencia mexicana, que representa un 73.3% de los artículos totales, seguida de las investigaciones de procedencia ecuatoriana que representa el 13.3%

y, por último, los artículos de procedencia chilena y colombiana que representan el 6.7% cada uno.

Tabla 3

<i>Artículos clasificados por base de datos, país de origen y año</i>			
Título del artículo	Base de Datos	País	Año
Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales	ProQuest	México	2018
Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización	ProQuest	México	2018
Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional 1	Business Source Ultimate	Ecuador	2017
Nuevas perspectivas teóricas de comunicación en el clima organizacional de instituciones de educación superior	Business Source Ultimate	Ecuador	2017
Diagnóstico del ambiente de trabajo en una institución educativa	Business Source Ultimate	México	2018
Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. perspectiva jurídica*	Business Source Ultimate	Colombia	2017
Construcción de un instrumento para dimensionar el clima organizacional	Business Source Ultimate	México	2018
Clima organizacional en el ámbito universitario. normalidad del factor presión	Business Source Ultimate	México	2018
Diagnóstico del clima organizacional en la dirección general de recursos humanos de la universidad veracruzana. una propuesta metodológica	Business Source Ultimate	México	2018
Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral	Google	México	2017

en empresas de servicios	Académico		
Clima organizacional de la central termoeléctrica Poza Rica (CFE): Un análisis de las dimensiones de satisfacción y desempeño laboral	Google Académico	México	2016
El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano	Scielo	México	2018
Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial	Scielo	México	2017
Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena	Scielo	Chile	2017
Fuente: Propia			

Recuento de Pais

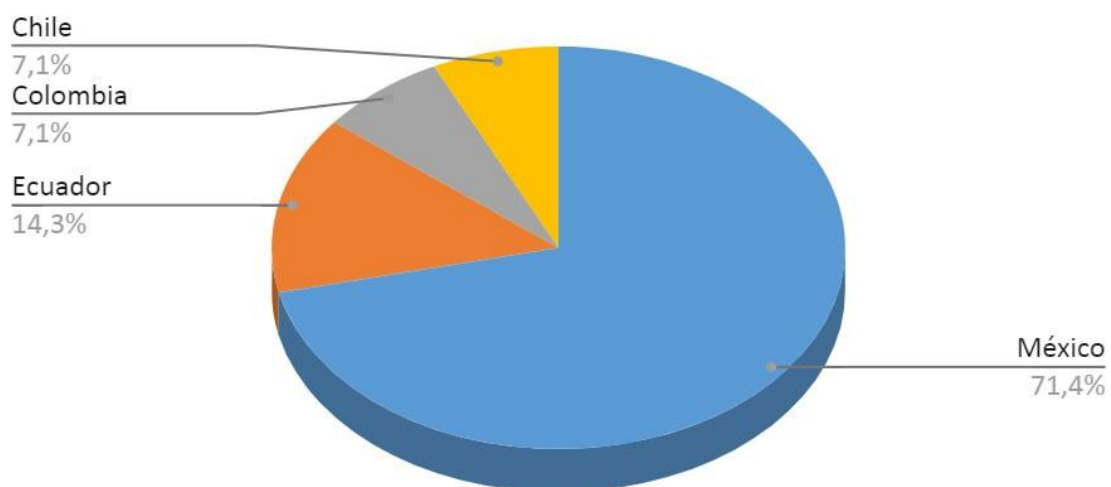


Figura 1. PORCENTAJES POR PAISES

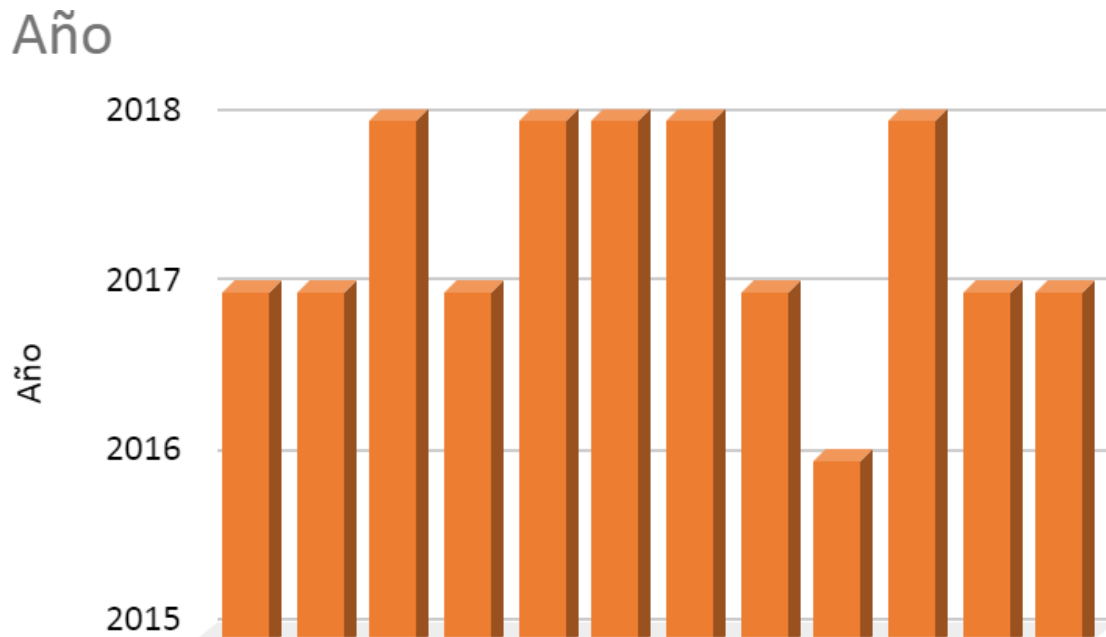


Figura 2. ARTICULOS POR AÑOS

Asimismo, se detalla que todos los artículos considerados para esta revisión sistemática fueron considerados sólo las investigaciones cuyo idioma es el español ya que esto permite que los estudios sean relacionados a personas latinoamericanas. A continuación se presenta siguiente tabla donde se refleja este criterio:

Tabla 4

<i>Artículos clasificados por título e idioma</i>	
Título del artículo	Idioma
Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales	Español
Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización	Español
Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional 1	Español
Nuevas perspectivas teóricas de comunicación en el clima organizacional de instituciones de educación superior	Español

Diagnóstico del ambiente de trabajo en una institución educativa	Español
Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. perspectiva jurídica*	Español
Construcción de un instrumento para dimensionar el clima organizacional	Español
Clima organizacional en el ámbito universitario. normalidad del factor presión	Español
Diagnóstico del clima organizacional en la dirección general de recursos humanos de la universidad veracruzana. una propuesta metodológica	Español
Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios	Español
Clima organizacional de la central termoeléctrica Poza Rica (CFE): Un análisis de las dimensiones de satisfacción y desempeño laboral	Español
El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano	Español
Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial	Español
Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena	Español
Fuente: Propia	

A partir de los resultados obtenidos de nuestra búsqueda se procedió a elaborar una cuadro donde se detalla la información de cada artículo y como en ellos se estudian las variables satisfacción laboral y clima organizacional.

Tabla 5

<i>Artículos clasificados por título y palabras claves</i>	
Título del artículo	Palabras Claves
Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales	Psicología policial, policía, desempeño laboral, satisfacción laboral, desarrollo organizacional
Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización	Bienestar subjetivo, bienestar en el trabajo, bienestar laboral, satisfacción laboral, compromiso organizacional, cultura organizacional, clima organizacional
Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional 1	Clima organizacional, implicaciones psicológicas, bienestar laboral, calidad de vida, salud psicológica, desarrollo organizacional
Nuevas perspectivas teóricas de comunicación en el clima organizacional de instituciones de educación superior	Clima organizacional, educación superior, comunicación, nuevas perspectivas de comunicación
Diagnóstico del ambiente de trabajo en una institución educativa	Ambiente de trabajo, satisfacción laboral, desempeño laboral
Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. perspectiva jurídica	Acoso laboral organizacional, clima organizacional, precariedad en el trabajo, riesgos psicosociales
Construcción de un instrumento para dimensionar el clima organizacional	Clima organizacional, dimensiones, comportamiento humano en las organizaciones
Clima organizacional en el ámbito universitario. normalidad del factor presión	Clima laboral, clima organizacional, valores de referencia
Diagnóstico del clima organizacional en la dirección general de recursos humanos de la universidad veracruzana. una propuesta metodológica	Clima organizacional, motivación, liderazgo, organización, recursos humanos
Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios	Clima organizacional, satisfacción laboral, empresas de servicios
Clima organizacional de la central termoeléctrica Poza Rica (CFE): Un análisis de las dimensiones de satisfacción y desempeño laboral	Clima organizacional, satisfacción, desempeño laboral

El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano	Clima organizacional, satisfacción laboral, capital humano, análisis factorial exploratorio, análisis de regresión
Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial	Clima organizacional, satisfacción laboral, género, sector industrial
Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena	Satisfacción laboral, ambiente de trabajo, docentes, personal administrativo
Fuente: Propia	

Por último, luego de obtener los 14 artículos de investigación luego de aplicar los términos de inclusión y exclusión, se detallaron los resultados en una tabla donde se describe el resumen de cada artículo:

Tabla 6

<i>Artículos clasificados por título y resumen</i>	
Título del artículo	Resumen
Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales	El objetivo del estudio fue evaluar el impacto de algunas facetas de la satisfacción laboral sobre el desempeño de un grupo de policías. Participaron 242 personas de una corporación de seguridad pública. Se realizó análisis discriminante tomando en consideración los aspectos teóricos que están relacionados con el desempeño: satisfacción con el trabajo mismo, relaciones con compañeros, relaciones con el jefe y salario y prestaciones. Una tercera parte de los policías reportaron baja satisfacción laboral general. Los niveles más bajos se reportaron en relación a la naturaleza misma del trabajo. Los cuatro factores de la satisfacción laboral se relacionaron de manera estadísticamente significativa con el desempeño. El aspecto que cobró mayor relevancia fueron las relaciones con los compañeros de trabajo. Las relaciones con los compañeros cobran una importancia fundamental no sólo en el desempeño laboral, sino también en atenuar los riesgos que tal labor implica



<p>Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización</p>	<p>El compromiso organizacional (CO) de los trabajadores es entendido como una actitud o estado de ánimo que deriva en comportamientos como la intención de permanecer en la organización, la identificación con sus valores y la percepción de tener una deuda moral con la misma por los beneficios recibidos. Estudios previos muestran que el CO impacta positivamente el bienestar subjetivo de los trabajadores (BS), entendido este último como la evaluación cognitiva y afectiva que hacen las personas de la satisfacción sobre su propia vida. Otros estudios afirman que es el BS el que predice el CO. El objetivo del presente estudio fue especificar la dirección de esta relación, para lo cual se aplicó el Instrumento de Compromiso Organizacional para evaluar el CO y el módulo básico del Bienestar Autorreportado (BIARE) para evaluar el BS, a 230 trabajadores de una organización educativa pública de nivel superior en México. Mediante modelos de ecuaciones estructurales se contrastaron las hipótesis de relaciones en uno y otro sentido entre ambas variables con una tercera hipótesis con relaciones recíprocas entre ambas. Se identificó como mejor modelo el que presenta relaciones recíprocas y positivas entre el CO y el BS ($\chi^2=21.16$; $gl=16$; $p=0.172$; $RMR=.043$; $GFI=.976$; $CFI=.991$; $RMSEA=0.03$ [IC 90%= 0.00, 0.07]). Se concluye que un incremento en el CO genera un incremento en el BS de los trabajadores, y la relación positiva entre ambas variables es recíproca. Se discuten las implicaciones de estos resultados para la relación de los trabajadores con su contexto laboral</p>
---	---



<p>Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional</p>	<p>Este trabajo investiga el clima organizacional desde la perspectiva de las necesidades psicológicas de los trabajadores, ante la carencia de estudios que tiendan a buscar procesos de mejoramiento de la salud psicológica de las personas en las organizaciones, permitiendo relacionar las implicaciones psicológicas de los trabajadores con el clima organizacional existente en sus organizaciones, buscando nexos entre la salud psicológica del trabajador y los esfuerzos que realiza la organización para mantener el clima organizacional saludable. Bajo un enfoque descriptivo, se trabaja con muestra de 350 trabajadores de dos organizaciones ecuatorianas: una pública y una privada, donde se aplica la escala de medición del clima organizacional adaptada por Chiang, de los autores Koys & DeCotiis, y las implicaciones psicológicas en los trabajadores a través de un instrumento, basado en los cuestionarios MBIGS, BMS II y CAT 21. Donde se discuten y relacionan los factores organizacionales que afectan la calidad de vida de los trabajadores en las organizaciones y la relación del contexto laboral con su bienestar en el trabajo</p>
<p>Nuevas perspectivas teóricas de comunicación en el clima organizacional de instituciones de educación superior</p>	<p>El presente estudio identifica las metáforas y teorías que proponen los autores con el fin de viabilizar el efecto de las estructuras organizacionales burocráticas y jerárquicas para contrastar su uso en las instituciones de educación superior. La primera se refiere a los Equipos de Trabajo con Autocontrol, la segunda a la Democratización de las Empresas y la tercera a la Perspectiva Femenina. Estas teorías analizan los mecanismos de organización, la perspectiva que posee la mujer como actor en la gestión universitaria, las experiencias que hacen posible el cumplimiento de objetivos personales en los docentes a la par de los objetivos institucionales y las maneras de comunicación más eficientes en los procesos diarios universitarios. Los resultados advierten que un equipo de trabajo motivado fortalece la institución e incrementa la calidad, la democratización vincula a los sujetos con la eficiencia en la formación universitaria, y la perspectiva femenina postula que la presencia de la mujer en el orden de la educación superior es parte del eje formativo. Dentro de estas teorías, la comunicación juega un rol fundamental porque los trabajadores tienen acceso a formas de participación en funciones, actividades y procesos de la institución, y desarrollan una intervención activa en la toma de decisiones dentro de la estructura organizacional</p>



<p>Diagnóstico del ambiente de trabajo en una institución educativa</p>	<p>El estudio y Diagnóstico del ambiente de trabajo permite al trabajador expresar su opinión sobre el funcionamiento de la organización así como su satisfacción laboral y sentido de pertenencia dentro de la misma, pero además es una herramienta que ayuda a evaluar decisiones, acciones y programas puestos en práctica por las organizaciones y sirve de marco de referencia para proponer planes de acción para mejorar el clima organizacional. Por tal motivo la presente investigación tiene como finalidad presentar el diagnóstico del Ambiente de Trabajo del personal que labora en una Institución educativa en la Ciudad de San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca, a través de la aplicación de una encuesta que considera factores como; Supervisión, Condiciones físicas de trabajo, Ambiente social, que son de gran relevancia en todo tipo de organizaciones porque están ligados con la motivación del personal y puede repercutir sobre su comportamiento y su desempeño laboral</p>
<p>Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicossociales. perspectiva jurídica</p>	<p>Existe una nueva modalidad de acoso laboral, muy poco desarrollada por la doctrina, que surge cuando la empresa es la victimaria. Ello se aparta de la figura convencional en la que el acosador es un individuo, con características y finalidades determinadas. En este panorama, y con el mal clima organizacional como aliado silencioso, las conductas desarrolladas consciente o inconscientemente por el empresario pueden también tener consecuencias en otro tipo de riesgos psicossociales diferentes al acoso laboral institucionalizado, los cuales se ven afectados por la normativización escasa frente a estos temas, además de lo poco de jurídico y mucho de psiquiátrico, psicológico y sociológico de las normas existentes que lo convierte en poco práctico desde la perspectiva jurídica de los riesgos en el trabajo. Para la investigación se empleó el método cualitativo, ya que permite analizar los conceptos manejados transversalmente entre varias disciplinas, y el deductivo, para argumentar las conclusiones</p>



<p>Construcción de un instrumento para dimensionar el clima organizacional</p>	<p>El comportamiento de las personas que integran las organizaciones resulta de gran importancia para el logro de las metas institucionales y, por ende, para el desarrollo de las mismas. Diversos son los factores que de alguna manera inciden en la conducta de los colaboradores; elementos de carácter extrínseco a la organización así como los que se crean y recrean al interior de las mismas, tienen la capacidad de tal incidencia, y el clima organizacional no es la excepción. Entendido de manera general este fenómeno social, como la percepción que los colaboradores de una organización tienen respecto a las condiciones físicas y sociales que coexisten en el contexto laboral y que por sus características influyen en el quehacer humano, se ha convertido en un tema de creciente interés en el ámbito investigativo de las organizaciones. El enfoque de abordaje ha sido diverso y complejo; esto se ha hecho evidente también como parte de los procesos formativos cuando el tópico ha sido trabajado por los estudiantes de posgrado. Dada la dificultad que se ha observado para definir la perspectiva de estudio, se propone en este documento una alternativa para dimensionar el clima organizacional, que recoge la experiencia de investigación de este fenómeno en el campo de las ciencias administrativas de la institución de la que forman parte los autores y, evidentemente, la riqueza de posturas teóricas.</p>
<p>Clima organizacional en el ámbito universitario. normalidad del factor presión</p>	<p>El Clima Organizacional (CL) en las Instituciones de Educación Superior (IES), es uno de los fenómenos actuales en estudio. Se ha asociado -entre otros aspectos- a la eficiencia, eficacia, productividad y calidad de la educación. La existencia de diversas conceptualizaciones, instrumentos de diagnóstico y modelos explicativos permite diagnosticar el nivel del CL. Empero, la calificación de "mal, aceptable o buen clima" descansa más en el criterio del investigador que en un consenso. Por ello, la presente pesquisa constituye un acercamiento al tema, desde la perspectiva de lo estándar. El propósito del estudio es determinar valores de referencia, en el caso que nos ocupa de uno de los factores coligados al CL, la presión</p>



<p>Diagnóstico del clima organizacional en la dirección general de recursos humanos de la universidad veracruzana. una propuesta metodológica</p>	<p>El clima organizacional es una cualidad relativa del medio ambiente, es decir una atmósfera psicológica interna de una organización. El medio ambiente interno se mide de acuerdo a los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados. Dicho clima incluye una serie de elementos como involucramiento, actitudes, valores, estrés, conflicto, liderazgo, entre otros, estos elementos varían de acuerdo a los autores que lo definen. Lo expuesto anteriormente es experimentado por todos los miembros de la organización e influye en la conducta y desempeño de estos. La satisfacción, motivación y productividad son algunas variables resultantes del clima organizacional. En la investigación que se propone realizar en este documento, se pretende diagnosticar el nivel del clima que se experimenta dentro de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Veracruzana y así brindar estrategias de apoyo para el mejoramiento de la misma.</p>
<p>Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios</p>	<p>Un tema fundamental para el desarrollo de las organizaciones que hoy impera en nuestro país, es la constante evaluación y monitoreo de los factores tendientes a elevar el nivel de satisfacción y el clima organizacional que los miembros de las empresas tienen o perciben en su trabajo. El presente estudio se llevó a cabo con empleados de tres empresas de servicios en Pachuca de Soto Hidalgo. Se utilizaron dos instrumentos, el de clima organizacional de Brown y Leigh y el de satisfacción laboral (S21/26) de J. L. Meliá, la muestra fue de 255 empleados, es una investigación de corte cuantitativo, descriptivo, correlacional, donde como resultado se identificó, que cuando más favorable es la percepción de clima organizacional en las empresas los empleados están satisfechos laboralmente</p>



Clima organizacional de la central termoeléctrica Poza Rica (CFE): Un análisis de las dimensiones de satisfacción y desempeño laboral

La presente investigación pretende identificar si existe una relación entre la satisfacción y el desempeño laboral con el Clima Organizacional, así como determinar la influencia de estas variables en la firma, (Comisión Federal de Electricidad) Central Termoeléctrica Poza Rica. Para ello, se analizan los resultados del instrumento aplicado en la encuesta de clima organizacional denominada SICLO (Sistema Institucional de Clima Organizacional), misma que es aplicada a todo el personal (sindicalizado y de confianza) de forma anual. Este trabajo considera los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta SICLO en el periodo comprendido del año 2011 al año 2015, con una población total encuestada cada año de 132 personas. De acuerdo a las características de la investigación, el método de estudio más apropiado es de tipo no experimental transversal (las variables no son manipuladas para modificar los efectos, ya que éstas son estudiadas tal como sucedieron), para el análisis de datos se utilizó el software SPSS.v 19; considerando las correlaciones de Spearman, Pearson y Tau_b de Kendall, con una significancia del .05, lo que da la pauta para dar respuesta a las hipótesis planteadas con respecto a la influencia de la satisfacción y el desempeño laboral y la relación con el Clima Organizacional de la Central Termoeléctrica



El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano

En la actualidad resulta de relevancia analizar aspectos intangibles en la gestión del capital humano, con el fin de contribuir a generar conocimiento útil a los tomadores de decisiones para el diseño e implementación de políticas y prácticas más efectivas en la gestión de su personal. Objetivo: Analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas. Materiales y métodos: Investigación con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo. Se aplicó cuestionario a personal de organizaciones que accedieron participar. Se conformó muestra a conveniencia de 133 encuestados, aplicando estadística descriptiva para su caracterización. Los factores determinantes del clima y satisfacción laboral se identificaron con análisis factorial exploratorio y en la valoración de la relación entre ambos constructos el análisis de regresión. Resultados: Se identificaron ocho factores que describen el clima organizacional y confirman la estructura subyacente del modelo de Litwin y Stringer. En la variable de satisfacción laboral se confirma la propuesta teórica de Warr, Cook y Wall. La confiabilidad del cuestionario es adecuada al obtener valor superior a 0.70 del Alpha de Cronbach. Conclusiones: Tres dimensiones del clima organizacional muestran relaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral, aportando evidencia empírica desde otros contextos y unidades de análisis. Estos hallazgos son relevantes para administradores del capital humano, a efecto de que diseñen e implementen prácticas que contribuyan a mejorar el clima de trabajo por las incidencias positivas que aporta este a la satisfacción de los trabajadores



<p>Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial</p>	<p>El rol de los trabajadores en una industria se ve influenciado por la propia organización, quien propicia su desempeño y permanencia a través de factores extrínsecos al individuo para mantener la satisfacción y clima adecuado que pueden ser percibidos en forma diferente para hombres y para mujeres. Por lo que el objetivo del estudio es analizar si existen diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional en el sector industrial. Se utilizaron variables de clima psicológico-organizacional (Cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y satisfacción laboral (Conformidad con el trabajo, relaciones laborales e identificación con el trabajo). El estudio es de tipo cuantitativo con alcance descriptivo-comparativo, con una muestra de 132 trabajadores de una grande empresa del sector industrial, utilizando el estadístico t de student de muestras independientes. Los resultados exponen que no hay diferencias en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional para hombres y mujeres dentro de la empresa analizada. Estos hallazgos afirman los resultados de otros estudios realizados en cuanto a la relación de estas tres variables. Por lo que se concluye que en dicha empresa existe un nivel equitativo para hombres y mujeres respecto al clima y la satisfacción laboral</p>
---	--



<p>Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena</p>	<p>Objetivo: Determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile. Método: Estudio cuantitativo, correlacional, en 166 trabajadores. Se aplicó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, el Instrumento para Clima Organizacional y un cuestionario para identificar antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes. Resultados: Un 95% de los docentes y un 90,6% de los administrativos refirieron sentirse satisfechos laboralmente. Un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un alto nivel de clima organizacional o ambiente de trabajo. Los funcionarios más satisfechos y que perciben un más alto nivel de clima organizacional son aquellos que tienen entre 15 a 29 años de antigüedad en la universidad y los que trabajan menos de 40 horas semanales. Los que tienen contrato de titular se encuentran más satisfechos laboralmente y los a contrata perciben un nivel de clima organizacional más alto. La correlación entre los puntajes globales de clima organizacional y satisfacción laboral fue estadísticamente significativa, tanto en docentes ($r = 0,523$; $p < 0,001$) y administrativos ($r = 0,468$; $p < 0,001$). Conclusión: La percepción de un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos</p>
<p>Fuente: Propia</p>	

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

La revisión sistemática de la literatura científica de artículos que estudian las variables de satisfacción organizacional y clima laboral nos permite conocer el contexto que se ha venido desarrollando entre los años 2016 hasta el año 2018 y poder de esta manera identificar las tendencias del comportamiento de los trabajadores y cómo estos perciben los estímulos del clima organizacional que viven en las empresas en las que laboran.

Así se puede afirmar gracias a la información científica recopilada que un clima organizacional positivo favorece al incremento del nivel de satisfacción de los trabajadores en una empresa, independientemente de si los trabajadores son mujeres u hombres, las personas se ven influenciadas por el clima de la organización en la que se desenvuelven, lo que según los estudios encontrados hacen que los trabajadores no solo se sientan más satisfechos sino tengan un mejor desempeño y una identidad con la cultura de la empresa.

Por estas razones las empresas ponen especial énfasis en los estudios de las variables seleccionadas para esta investigación sistemática. Crear un clima laboral positivo y favorable para el desarrollo profesional y personal de las personas es un reto al cual se ven enfrentados las empresas.

La búsqueda de estos estudios nos llevó inicialmente a una cantidad considerable de artículos, pero que la limitación encontrada en la búsqueda fue el uso apropiado y correcto de los términos de inclusión que nos permitan filtrar los estudios que analicen la relación de las variables que eran objeto de esta investigación. Es así que solo se debían considerar artículos de revistas científicas y no tesis. Otra limitación fue el idioma que por considerarse solo el español limitaba la búsqueda de estudios.

Finalmente, se recomienda que las empresas sigan promoviendo y buscando estrategias que permitan desarrollar un clima organizacional positivo, ya que favorece a la satisfacción laboral de sus trabajadores. Se recomienda que las empresas realicen

investigaciones del comportamiento y relación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral con el fin de que puedan identificar estrategias que permitan promover una evolución positiva de dependencia entre estas variables.



REFERENCIAS

- Alles, M. (2015). Cuestiones sobre gestión de personas: Qué hacer para resolverlas.
Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano de las
organizaciones (8a. ed.). Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las
organizaciones (2a. ed.). Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D., & Prisma Group. (2009). Preferred
Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA
Statement. *Annals of Internal Medicine*, 151(4), 264. <https://doi.org/10.7326/0003-4819-151-4-200908180-00135>
- Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P. A.,...
Moher, D. (2009). The PRISMA Statement for Reporting Systematic Reviews and
Meta-Analyses of Studies That Evaluate Health Care Interventions: Explanation and
Elaboration. *PLOS Medicine*, 6(7), e1000100.
<https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000100>