

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración



INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA DE LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS.

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Fiorella Flores Correa
Henry Samier Olortegui Silva

Asesor:

Lic. Evelyn Rondón Jara

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestra familia

Por el apoyo en nuestro desarrollo educativo y profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros maestros por
ser nuestro guía en este camino de nuestro
desarrollo profesional.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLA	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	10
CAPÍTULO III. RESULTADO	12
CAPÍTULO IV. DISCUSION Y CONCLUSIONES	19
REFERENCIAS	20

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Artículos Clasificados por tipos de institución, país origen y año. Pg.14

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2 Artículos clasificados por tipo de institución, país de origen y año .. Pg . 15

Figura 3 Detalle de artículos con su objetivo e instrumento utilizadoPg . 17

RESUMEN

El presente trabajo se elaboró con la finalidad de determinar la influencia del clima laboral en la satisfacción de los colaboradores en los últimos 10 años, este modelo se elaboró en base a artículos científicos relacionado al clima laboral y satisfacción de los colaboradores, dando así a conocer la relación que tiene el clima laboral con la satisfacción de los colaboradores para esto se realizó la revisión sistemática de la literatura científica con base en adaptación de la metodología Prisma, se diseñó un protocolo con la combinación de términos establecidos, se utilizó las palabras claves para la búsqueda apropiada y así garantizar las preguntas de investigación De esta manera las bases de datos utilizadas fueron Redalyc , Scielo, Google Académico. Con este informe de investigación teórica nos va a permitir identificar las aproximaciones teóricas sobre el clima laboral y satisfacción del colaborador en los últimos 10 años , asi mismo de estos artículos realizamos un análisis donde se hayo que existen dimensiones de comunicación interna, clima organizacional, motivación, liderazgo, interacción social, Claridad organizacional, sistema de recompensas e incentivos, clima laboral y supervisión, ante esto se concluye que la correlación entre ambas variables es positiva ya que tanto el clima laboral como la satisfacción laboral se relacionan con el desarrollo óptimo de los colaboradores.

PALABRAS CLAVES: Clima laboral, motivación, satisfacción laboral, clima organizacional.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La influencia del clima laboral en la satisfacción de los colaboradores, se encuentran con el desafío constante de garantizar un espacio de trabajo que contribuya a la motivación de sus empleados, donde haya bienestar y la satisfacción de los mismos.

Sin embargo, a lo largo de los años las empresas fueron tomando mayor importancia a las actitudes de sus trabajadores relacionados con las características de su ambiente, como se siente con el mismo y esto varía de individuo a individuo. Esta variabilidad de percepciones va a implicar que una organización no se podrá definir en principio, por cómo es su ambiente de trabajo.

Lo que define a las organizaciones es su cultura organizacional entendida como los comportamientos y sentimientos compartidos por todos sus miembros (Agarwal, 2015; Madan y Jain, 2015).

Esta investigación nos va a permitir, conocer e identificar la relación que tienen el clima y satisfacción laboral, para esto hicimos una búsqueda de artículos que hablan acerca de estas dos variables siendo diferentes el clima y satisfacción laboral, el primero hace referencia a información relacionada a los atributos de la empresa, mientras que la satisfacción laboral se enfoca en las actitudes y percepciones que tienen los colaboradores (Lavarello & Gonzales 2015)

El clima laboral se centra en las percepciones que una persona tiene respecto a su trabajo, sin embargo, lo que produce satisfacción o insatisfacción en el trabajo dependen de las expectativas que se cree que el trabajo puede proporcionar (Lavarello & Gonzales 2015).

Podemos decir que la satisfacción laboral engloba un conjunto de actitudes desarrolladas por las personas hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo; entonces, la satisfacción laboral se constituye en un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo (Bravo, Peiró & Rodríguez 1996).

La satisfacción laboral es una reacción afectiva que emerge cuando las personas contrastan las expectativas e intereses particulares con la realidad del contexto laboral (Lock, 1969; Wright & Cropanzano, 2000)

Ante estas situaciones, para este trabajo de investigación se planteó como objetivo demostrar cómo influye el clima laboral en la satisfacción o desempeño de los colaboradores con la finalidad de verificar qué relación existe entre ambas en los últimos cinco años ante esto planteamos la siguiente pregunta ¿influye el clima laboral en la satisfacción de los colaboradores en los últimos 10 años?

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

La búsqueda de información se llevó a cabo a partir de la semana dos hasta la semana cuatro del mes de septiembre del 2019, una revisión sistemática de la literatura por medio de la técnica PRISMA (Moher, et. al 2009) y una amplia búsqueda rigurosa de la información.

Para encontrar estudios científicos sobre el clima laboral y su influencia en la satisfacción de los colaboradores, se realizó una búsqueda bibliográfica publicada en la literatura científica entre los años 2010 – 2018.

Para esta revisión se tuvo en cuenta criterios de inclusión e exclusión.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
1.- Artículos, revistas científicas en clima laboral y satisfacción laboral	1.-Otros artículos relacionados al clima laboral y satisfacción laboral.
2.-Estudios publicados en Inglés y Español	2.- Estudios publicados en otra lengua diferente Inglés y español
3.-Articulos publicados entre los años 2010-2019	3.-Artículos publicados en otros años

La selección y clasificación de las diversas bases de datos fueron adquiridas de las siguientes fuentes de información confiable. Google, académico, Pro Quest, Ebsco, Redalyc, Scielo, Dianlet Decidimos utilizar estas fuentes ya que consideramos que la información buscada es más reciente.

El idioma para este trabajo se realizó en inglés y en español. Las palabras claves utilizada: Recursos humanos, clima laboral, satisfacción laboral.

Para esta revisión se tuvo en cuenta criterios de inclusión como lo son los artículos, revistas científicas.

De una base de datos de 20 artículos científicos consideramos a utilizar diez de ellos ya que la información era más precisa con respecto a la pregunta de investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADO

Obtuvimos los siguientes resultados al realizar la búsqueda de artículos en base de datos obteniendo un resultado de 20 artículos distribuidos de la siguiente manera Dialnet 4 artículos, Scielo 3 artículos, Redalyc 2 artículos, Google académico 5 artículos, Proquest 4 artículos, Ebsco 2 artículos. Del total de los resultados se procedió a eliminar artículos ya que repetían casi la misma información de la investigación se consideró criterios de inclusión y exclusión, quedando con un número al final de 10 artículos para la presentación de los resultados

De los 10 artículos seleccionados se procedió a identificar las características de procedencia de los artículos, identificando revista de publicación, título, autor y año, procedencia.

Ante esto identificamos el país de procedencia, el cual nos indica que el clima laboral hoy en día es un tema de alto interés para las empresas ya sean públicas o privadas, dichos resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 1

Artículos clasificados por tipos de institución, País, Origen y año.

Título de artículo	Tipo de institución	País	Año
Análisis de la percepción de la satisfacción laboral del clima en las organizaciones municipales de castilla la Mancha.	Privada	Madrid – España	2012
Climate and Job Satisfaction in university enviroment	Privada	Murcia – España	2015
Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral	Universidad Nacional	Bogotá	2016
Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica de Choco	Universidad Privada	Medellín – Colombia	2018
Clima y cultura organizacional : dos componentes esenciales en la productividad laboral	Universidad Nacional	Habana- Cuba	2009

Clima organizacional para una cultura de calidad	Publica	Venezuela	2014
Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario	Publica	Perú	2015
Clima organizacional y satisfacción laboral	Privada	México	2012

Así mismo se elaboró un cuadro de análisis de la información depurada clasificando a todos los artículos con el detalle de su objetivo y su principal conclusión.

Tabla 2

Detalle de artículos con su objetivo y su principal conclusión.

Título de artículo	Objetivo	Conclusión
Clima organizacional y satisfacción laboral	Correlacionar el clima organizacional y satisfacción laboral en personal de salud	Un clima favorable va a condicionar una mayor calidad de vida de los colaboradores de la institución y por ende una mejora sustancial en la prestación de servicios de salud.
El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización.	Diagnosticar el clima organizacional de una empresa perteneciente al ramo de la maquiladora en Baja California.	Los resultados más destacados se identificaron algunas de las fortalezas de la empresa, de las cuales sobresalen las siguientes variables, Filosofía y valores e innovación y creatividad
El clima laboral y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.	Analizar la relación entre las variables del clima laboral y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organización públicas y privadas	El clima organizacional muestra relaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral, aportando evidencia empírica desde otros contextos y unidades de análisis.

Título de artículo	Objetivo	Conclusión
Clima laboral como un elemento del compromiso organizacional	Estudiar el compromiso organizacional como herramienta de gestión de recursos humanos.	Los hallazgos señalan que tres de los cuatro factores en que se agrupan las dimensiones del clima organizacional se correlacionan significativamente con el compromiso institucional
Factores del clima organizacional en las universidades de la costa caribe colombiana	Analizar los factores del clima organizacional en las universidades de la costa caribe colombiana.	Los resultados evidencian una aproximación comparativa de los factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales.
Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización.	Realizar una aproximación conceptual del tema ya que permite demostrar la importancia del clima en la gestión del cambio en los sistemas organizacionales.	Los estudios aportan información valiosa para una adecuada gestión del cambio ya que se orientan al análisis de las personas que componen la organización.

Título del artículo	Objetivo	Conclusión
Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización Chilena	Identificar la relación entre el clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de una organización pública Chilena.	La relación encontrada en entre el clima, satisfacción y desempeño en las empresas, es que tanto el clima organizacional como la satisfacción son predictores significativos del desempeño organizacional, si embargo el clima predice y se relaciona de forma positiva y significativa con aspectos normativos y condiciones personales de desempeño.
Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario	Comprender el comportamiento de los individuos en el contexto laboral.	Este estudio se ha centrado en un contexto laboral específico como es la administración universitaria, no se ha encontrado en la literatura, estudios de esta naturaleza, en

especial por ausencia de iniciativas de investigación sobre el colectivo de administración y servicio universitario.

Título del Artículo	Objetivo	Conclusión
Estudio de relación entre el cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador	Identificar la relación entre cultura y clima laboral	Este estudio incluye un modelo explicativo de las relaciones donde se evidencia que la cultura organizacional va a tener una relación con el tipo de clima laboral.
El clima laboral en la empresa familiar, un estudio empírico.	Analizar el concepto del clima y su relación laboral en la empresa familiar	En este estudio se concluye que las familias van aprender a separar lo familiar con lo laboral, los resultados van a revelar la importancia del clima y la toma de decisiones.

CAPÍTULO IV. DISCUSION Y CONCLUSIONES

Después de la investigación realizada, determinamos que el clima laboral es una parte importante para que las empresas tengan éxito, ya que un colaborador satisfecho puede lograr grandes resultados individuales y colectivamente esto a su vez generaría mayor rentabilidad a la organización.

La metodología empleada para esta investigación se basó en revisiones sistemáticas para ver la influencia del clima laboral en la satisfacción de los colaboradores. Existieron limitaciones para contar con varios artículos, ya que mucho de estos fue en otro idioma.

Ante la pregunta planteada ¿influye el clima laboral en la satisfacción de los colaboradores en los últimos 10 años? Podemos decir que si influye ya que hay varios factores que pueden influir en el clima organizacional de las empresas. Entre ellos podemos mencionar: la cultura organizacional, la motivación, la calidad de la vida laboral y el liderazgo. El clima laboral se relaciona con el desempeño óptimo de los colaboradores de una empresa, puntualizando “conciliación del trabajo con la vida familiar, prestaciones de tipo social, satisfacción en el puesto de trabajo, calidad directiva (liderazgo)” (Zenteno & Durán, 2016).

REFERENCIAS

- Arias Gallegos, W. L., y Arias Cáceres, G (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia y trabajo*, 16(51), 185-191.
- Brito, M. U. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. *Omnia*, 17(2), 91-102.
- Domínguez, L., Ramírez, A., & García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de administración*, 4(1), 59-70.
- Olaz Capitán, Á. J., & Ortiz García, P. (2015). El clima laboral en el empresa familiar: un estudio empírico. *Lan Harremanak/30 (2014-I)(94-119)*.
- Ortiz Serrano, P., y Cruz García, L (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. *Psicología para América Latina*, (13), 0-0.
- Pecino-Medina, V., Manas-Rodriguez, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., y López-Puga, J. (2015). Climate and job satisfaction in university environment. *Anales de Psicología*, 31(2), 658.
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.

- Perea, M., Indira, S., Sanchez, P., y Olaguer, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33.
- Ramos, V., y Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225-239.
- Rodríguez, A. A., Retamal, M. P., Lizana, J. N., y Cornejo, F. A. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud y Sociedad*, 2(2), 219-234.
- Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista cubana de salud pública*, 39, 385-393.
- Vaca, C. A. M., Vaca, L. O. M., y Quintero, J. N. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15.