



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA  
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL  
DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE  
ELECTRIFICACIÓN RURAL DEL MINISTERIO DE  
ENERGÍA Y MINAS EN EL AÑO 2019”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Administración**

**Autor:**

Luz Marina, Huaricacha Apaza

**Asesor:**

Mg. Lic. Loayza Javier Manuel Jerjes

Lima - Perú

2019

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi mamá por haber sido mi apoyo incondicional a lo largo de toda mi carrera universitaria. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. También a nuestro querido asesor por guiarnos en este camino, a la universidad por la educación seria y de calidad que hemos recibido.

## **AGRADECIMIENTO**

El llegar a concluir el presente trabajo de investigación significa mucho para mí, hecho un sueño realidad, por lo cual me hace sentir orgullosa del camino arduo que decidí emprender. Reconozco que este camino no estuve sola; por ello, agradezco de forma infinita. A Dios, por derramar sus bendiciones sobre mí, haberme dado la fuerza de culminar con éxito esta etapa de mi vida.

A mi mamá por su apoyo, amor y consejos brindados en todos estos años.

A la universidad Privada del Norte y su plana docente que nos guiaron y compartieron sus conocimientos, por todos esos momentos y experiencias inolvidables en nuestras vidas.

A nuestro querido asesor, por guiarnos y estar siempre a nuestro lado durante la realización del proyecto de tesis.

## Tabla de contenido

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>6</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES .....</b>	<b>40</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>41</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>42</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1 Proceso de clasificación de selección y exclusión.....</b>	<b>14</b>
<b>Tabla 2 Análisis de documentos de investigación.....</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 3 Datos de revistas encontradas.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 4 Datos de libros encontrados.....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 5 Datos de tesis.....</b>	<b>38</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Gráfico N° 1 Cantidad según el tipo de documentos.....</b>	<b>17</b>
<b>Gráfico N° 1 Selección de trabajos de investigación.....</b>	<b>25</b>
<b>Gráfico N° 2 Data de los países.....</b>	<b>31</b>
<b>Gráfico N° 3 Periodo de investigación de los libros.....</b>	<b>35</b>
<b>Gráfico N° 4 Periodo de investigación de la tesis .....</b>	<b>40</b>
<b>Gráfico N° 5 Repositorio de tesis.....</b>	<b>40</b>

## RESUMEN

La presente investigación busca analizar el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas, con el objetivo de determinar la influencia entre ambas variables. Esta investigación se basó en la búsqueda de literatura científica en repositorios de universidades, libros, revistas a través de fuentes de información como (Ebsco, Redalyc, Scielo) y en el buscador de Google Académico. Asimismo, utilizando sus palabras clave y que contenga relación con el tema del estudio. Los criterios de elegibilidad de documentos se establecieron por año de publicación (2010-2018), tipo de estudio, variables.

De cada documento revisado se rescató lo más importante para la obtención de bases teóricas y el desarrollo científico de la investigación. El clima organizacional representa un factor importante, para la determinación del desempeño laboral del personal de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas.

**PALABRAS CLAVES:** Clima organizacional, clima laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad problemática

En el mundo actual muchas organizaciones, se encuentran preocupadas por aumentar la productividad, ser lo más eficiente posible debido al marco competitivo que existe. Por tanto, exigen a su personal competencias volitivas y cognitivas necesarias a fin de lograr los objetivos propuestos; sin embargo, en ciertas instituciones los empleados suelen desempeñarse dentro de un ambiente hostil, principalmente debido al mal manejo del clima organizacional.

Por tanto, las empresas buscan mejorar el entorno laboral y mantener un excelente lugar de trabajo, con el fin de que las personas se sientan cómodas, seguras, satisfechas y felices, de tal manera se logre un clima saludable y, por ende la satisfacción del empleado estimule atraer nuevos talentos, permita fomentar la motivación, lograr el compromiso y la fidelización con la organización.

Bajo esta perspectiva, la Dirección General de Electrificación Rural se constituye inicialmente con la Dirección de Proyectos y la Dirección de Fondos Concursables, actualmente cuenta con nueve jefaturas y con 80 trabajadores bajos las modalidades de CAP – Decreto Legislativo N° 728, CAS- Decreto Legislativo N° 1057, y contrato autónomo, mediante los cuales se convive con un mal clima, debido a las condiciones laborales, la mala comunicación y la falta de motivación provocando así la insatisfacción, ausentismo y desmotivación en los colaboradores.

Por ese motivo, surge el interés de investigar el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la institución mencionada. De esta manera, se plantea como pregunta principal de la investigación: ¿Cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas en el año 2019? a partir de este interrogante, se formula el objetivo principal de investigación, el cuál es determinar si el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas en el año 2019.

## **Formulación del problema**

### **1.1.1 Problema General**

¿Cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas, Lima, 2019?

### **1.1.2 Problemas específicos**

a) ¿Cómo las condiciones laborales influyen en el desempeño laboral del personal de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas, Lima, 2019?

- b) ¿Cómo la comunicación influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas, Lima, 2019?
- c) ¿Cómo la motivación influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas, Lima, 2019?

## **1.2 Justificación**

El presente trabajo de investigación pretende demostrar cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas; con el objeto de identificar el malestar y las percepciones que tienen los trabajadores del clima organizacional en la dirección. Esto cómo necesidad busca fortalecer el trabajo en equipo, que asegure un lugar ameno y tranquilo. Dónde se pueda desarrollar cada una de las tareas y/o actividades que se asignan en el día a día.

Asimismo, permita elaborar planes y programas que coadyuven a mejorar las relaciones interpersonales con el propósito de lograr un ambiente de trabajo agradable que eleve su nivel de desempeño y satisfacción laboral.

Justificación teórica. El presente trabajo fundamenta la justificación en bases teóricas, aportando información actualizada, explorando situaciones vivenciales en el trabajo, demostrando con instrumentos aplicables la importancia que tiene el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas.

Justificación práctica. Las propuestas desarrolladas poseen un gran valor práctico, dentro de las diversas necesidades que tiene el personal de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas, se considera que la importancia del estudio servirá para plantear propuestas de mejora para la institución, por tal motivo se brinda información real y precisa logrando así una mejor situación de trabajo, que pueda beneficiar y solucionar algunos problemas que se presentan en la dirección, de tal manera que favorezca la satisfacción del trabajador y su desempeño laboral.

### **1.3 Limitaciones**

#### **a) Espacial**

El proyecto de investigación se desarrollará en el distrito de San Borja Sur en la avenida las Artes N° 260, conformado por 100 trabajadores.

#### **b) Temporal**

El presente estudio ha iniciado el 22 de abril de 2019 y termina el 09 de julio de 2019. Por tanto el trabajo de investigación es longitudinal.

### **1.4 Objetivos**

#### **1.4.1 Objetivo general**

Determinar si el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas, Lima, 2019.

#### **1.4.2 Objetivos específicos**

a) Determinar si las condiciones laborales influyen en el desempeño laboral del personal de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas, Lima, 2019.

- b) Determinar si la comunicación influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas, Lima, 2019.
- c) Determinar si la motivación influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas, Lima, 2019.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1 Tipo de estudio

La presente investigación trata de la revisión sistemática de la literatura sobre el tema El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas.

Una revisión sistemática es una manera de evaluar e interpretar toda la investigación disponible, que sea relevante respecto de una interrogante de investigación particular en un área temática o fenómeno de interés. (Kitchenham, 2004, p.1). La revisión sistemática es un tipo de investigación mediante el cual se puede revisar toda una literatura científica sobre un tema específico partiendo de una pregunta formulada de forma clara y objetiva, utilizando métodos sistemáticos y explícitos para localizar, seleccionar y valorar críticamente las investigaciones relevantes a dicha pregunta y aplicando protocolos sistemáticos para la recogida de datos e información de dichas investigaciones.

La recopilación de información se realizó durante los meses de abril y mayo del año 2019, considerando como criterios de selección.

- Periodo: 2010 – 2018
- Idioma: Español
- Estado: Publicado
- Tipos: Artículos, libros y tesis.

La razón por la que se utilizó estos criterios es con la finalidad de obtener pertinencia de la información para nuestros intereses. Al respecto, se empleó estos criterios a fin de obtener solo información fidedigna, actualizada,

apropiada en su idioma, que se encuentren en repositorios o base de datos importantes además de que contengan información completa y fiable.

## 2.2 Pregunta de investigación

¿Qué información existe sobre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas en el año 2019?

## 2.3 Criterios de selección y exclusión de documentos

Los criterios de selección que se van a tomar en el presente trabajo son: documentos como artículos, libros y tesis de los cuales no tienen una antigüedad mayor a ocho años, todos los documentos consultados están en idioma español y cada documento guarda relación con el tema a tratar el clima organizacional y el desempeño laboral.

Tabla N° 1  
*Proceso de clasificación de selección y exclusión*

TIPO DE DOCUMENTO	PERIODO	IDIOMA	ESTATUS	TIPO
Artículos	No mayor a 08 años	Español	Publicado en fuentes autorizadas	Artículo teórico
Libros	No mayor a 08 años	Español	Publicado en editorial autorizado	Teórico e informativo
Tesis	No mayor a 08 años	Español	Publicado en repositorio autorizado	Tesis descriptivo

*Fuente: Elaboración propia*

## 2.4 Descripción de la fuente de información

La información que se considera para la siguiente investigación fue extraída de las siguientes fuentes:

## **Repositorio de tesis**

Se consultó documentos de repositorios digitales como

- Universidad Privada del Norte
- Universidad Inca Garcilaso de la Vega
- Universidad del Pacífico
- Universidad San Ignacio de Loyola
- Universidad Pontificia Católica del Perú
- Universidad Nacional del Centro del Perú

A través de estas bibliotecas virtuales se utiliza una página, pieza o documento publicado en internet, que ha aparecido a través de un buscador, se fija dónde está alojada es decir cuál es su dirección en internet, el sitio web donde aparece y el dominio de internet que ocupa, lo que da una idea de la finalidad, alcance y credibilidad de la información. Es necesario saber quién es el autor o responsable del contenido y qué autoridad le asiste para decir lo que dice. De esta manera se establece la estrategia de búsqueda de información.

- Repositorios de universidades
- Google académico

### **2.5 Estrategia de búsqueda de información**

Para realizar la búsqueda de información de investigación, en primer lugar se realiza la búsqueda de todas las tesis relacionadas al clima organizacional y

desempeño laboral a efectos de encontrar la información importante y pertinente con la finalidad de realizar el tema.

En segundo lugar, para esta revisión sistemática, se prosigue a la selección de fuentes de investigación que sean confiables, por ello procede a la elaboración de la estrategia de búsqueda en las diferentes fuentes físicas y virtuales, asignando la valoración de resultados y gestión de la información relacionado con el tema de investigación, para ello se recomienda obtener posibilidades de búsqueda nacional e internacional. Asimismo, se debe realizar uso de términos académicos y científicos.

## **2.6 Proceso de clasificación de documentos**

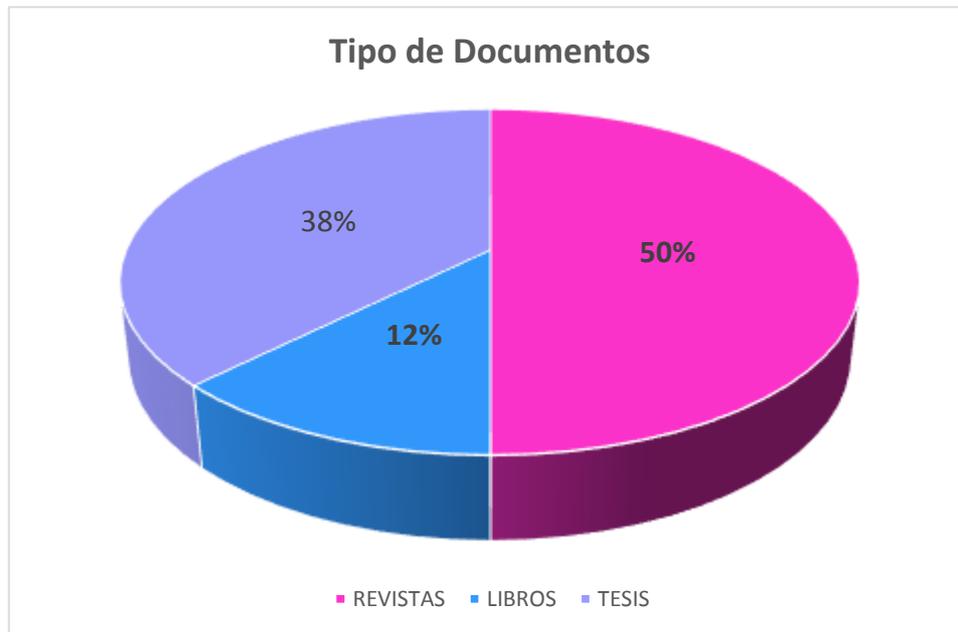
La clasificación de documentos de esta investigación, se realiza un cuadro de criterios de selección y exclusión de documentos a fin de tomar en cuenta la fuente donde se extraerá la información, clasificándola en artículos, libros y tesis. Posteriormente se eliminaron aquellas que tienen una antigüedad mayor a 08 años.

## **2.7 Proceso de extracción de datos**

La extracción que se ha recolectado para esta investigación se basa en revistas, libros y tesis, enfocado en el clima organizacional y el desempeño laboral, básicamente se encuentra con palabras claves que son clima organizacional, clima, desempeño laboral y satisfacción laboral.

Los documentos encontrados en las distintas fuentes de investigación se clasifican de la siguiente manera:

Gráfico N° 1  
*Cantidad según el tipo de documentos*



*Fuente: Elaboración propia*

La literatura revisada es de 16 documentos, cumpliendo con los criterios de selección fueron 08 revistas seleccionadas que representa el 50% de los documentos de los cuales se considerará los resultados; así como sus conclusiones. En cuanto a los libros los que se asemejan más al tema de investigación y contienen la variable clima organizacional, representa un 12% de los documentos investigados. Además de 6 revistas que serán consideradas para las bases teóricas, representa el 38% de los documentos.

N°	TEMA DE INVESTIGACIÓN	BASE TEÓRICA	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	AUTOR	FUENTES DE INFORMACIÓN
1	EL CLIMA ORGANIZACIONAL	Barroso y Salazar (2010), en su investigación pretenden conocer el estilo de liderazgo y los indicadores de productividad de los supervisores en una maquiladora textil de exportación que cuenta con 2,184 trabajadores en cinco plantas, situada en Mérida, capital de Yucatán, México. Dicho estudio identifica una menor productividad, mayor ausentismo y rotación del personal; por tal razón, los resultados que indican es que la autopercepción del estilo de liderazgo no se correlaciona con la forma en que son percibidos por sus subordinados. Asimismo el clima laboral, la productividad y el ausentismo sí corresponden con la percepción de los subordinados sobre el liderazgo.	Francisco Gerardo Barroso Tanoira, & Salazar Cantón, J. R. (2010). Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación. Estudio de caso. Anáhuac Journal, 10(2), 67–96. Retrieved from <a href="http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;AuthType=shib&amp;db=fua&amp;AN=57811506&amp;lang=es&amp;site=ehost-live">http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;AuthType=shib&amp;db=fua&amp;AN=57811506&amp;lang=es&amp;site=ehost-live</a>	Barroso y Salazar (2010)	FUENTES DE DATOS - ARTÍCULO EBSCO
2	EL CLIMA ORGANIZACIONAL	Pacheco, Aldaz, Velasco y Calvopiña (2018), en su investigación se demostró que existe un problema significativo en el hotel El Galpón Internacional de la provincia de Chimborazo, Ecuador, por lo que resulta pertinente proponer estrategias de estímulos para mejorar el clima organizacional y el comportamiento de los trabajadores. El cual estuvo dirigida a los clientes internos de la empresa.	Pacheco-Sanunga, H. G., Aldaz-Hernández, S. M., Velasco-Samaniego, V. M., & Calvopiña-Andrade, D. M. (2018). Estrategias de estímulos para mejorar el clima organizacional en el hotel El Galpón Internacional de la ciudad de Riobamba. Retos Turísticos, 17(1), 10–18. Retrieved from <a href="http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;AuthType=shib&amp;db=fua&amp;AN=128988045&amp;lang=es&amp;site=ehost-live">http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;AuthType=shib&amp;db=fua&amp;AN=128988045&amp;lang=es&amp;site=ehost-live</a>	Pacheco, Aldaz, Velasco y Calvopiña (2018)	FUENTES DE DATOS - ARTÍCULO EBSCO
3	CLIMA ORGANIZACIONAL	Louffat (2015) señala que es el “conjunto de características que existen en todo ambiente de trabajo, y que son percibidas por los trabajadores y asumidos como factor de influencia en su comportamiento”, para Astoquipan (2011:14) el clima organizacional es el “conjunto de percepciones de tienen todos los miembros de una organización respecto a su entorno laboral, en la opinión de Molina apud Quiroga (2007:15) “El clima organizacional es un tema complejo, sensible y dinámico.	Louffat, E. (2015). Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo - 4a ed. (pp. 279). Ciudad autónoma de Buenos Aires, Argentina, Cengage Learning Editores S.A.	Louffat (2015)	FUENTE DE INFORMACIÓN - LIBRO

4	CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>Aliaga y Julcamoro (2016) Con la aplicación de la prueba estadística Chi-cuadrado, P valúe alcanzo 0,39 un valor menor que el 0,5% el estudio muestra que existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el hospital regional de Cajamarca; es decir que, cuando el clima organizacional es favorable entonces el desempeño laboral aumenta.</p> <p>Del mismo modo el estudio muestra que existe influencia significativa entre el clima organizacional con cada una de las dimensiones del desempeño laboral expresado en la supervisión, remuneración, oportunidades de ascensos, y el compromiso.</p>	Aliaga Cabrera, María Hiris - Julcamoro Chávez, Rosa Elizabeth 2016, repositorio upn - <a href="http://hdl.handle.net/11537/9967">http://hdl.handle.net/11537/9967</a> pg(18)	Aliaga y Julcamoro (2016)	BIBLIOTECA VIRTUAL - TESIS - UPN
5	CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>Louffat (2018) El clima organizacional es importante porque:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuda a evaluar las fuentes de conflicto, del estrés o de la insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la empresa.</li> <li>• Es conveniente para iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos hacia los cuales debe dirigir sus intervenciones.</li> <li>• Permite seguir el desarrollo de la organización y prever los problemas que puedan surgir. A efectos de diferenciar los conceptos de clima organizacional y cultura organizacional.</li> </ul>	Louffat, E. (2018). Administración del Potencial Humano (pp. 216). Cuajimalpa, México, Cengage Learning Editores S.A.	Louffat (2018)	FUENTE DE INFORMACIÓN - LIBRO
6	EL CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>De la Cruz (2018) cita al autor Maish (2004) menciona que en el clima organizacional hay diferentes variables y estas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Cultura</li> <li>• Estructura</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Objetivos</li> <li>• Recompensas</li> <li>• Satisfacción</li> <li>• Propósito</li> <li>• Conflicto</li> </ul>	De la Cruz Viglianconi, A. K. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista, Callao, 2018. Retrieved from <a href="http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=edsbas&amp;AN=edsbas.5720A99F&amp;authtype=shib&amp;lang=es&amp;site=eds-live">http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=edsbas&amp;AN=edsbas.5720A99F&amp;authtype=shib&amp;lang=es&amp;site=eds-live</a> . pg (17-18).	De la Cruz (2018)	BIBLIOTECA VIRTUAL - TESIS - GARCILAZO

7	EL CLIMA ORGANIZACIONAL	Louffat (2018) Una propuesta muy interesante sobre las tipologías de clima organizacional es la formulada por Eddin (2004:77-82), quien establece una correlación entre los tipos de climas y la efectividad organizacional. Este autor define cuatro tipos de climas organizacionales básicos, los cuales se derivan de la orientación o las tendencias en dos dimensiones: la orientación a la tarea (OT), cuándo la institución enfatiza la productividad y el resultado; o la orientación a la relación (OR)	Louffat, E. (2018). Administración del Potencial Humano (pp. 225). Cujajimalpa, México, Cengage Learning Editores S.A.	Louffat (2018)	FUENTE DE INFORMACIÓN - LIBRO
8	EL CLIMA ORGANIZACIONAL	Louffat (2015) La propuesta Great place to work, es sin lugar a dudas una de las más referentes e importantes a nivel mundial en el estudio de clima organizacional se centra en el concepto de confianza entre líder y liderados (trabajadores), lo cual permite que haya un ambiente positivo e integrado, una especie de química perfecta donde la motivación por trabajar en un excelente lugar, motiva a que, de un lado, el trabajador confíe en las personas para las cuales trabaja; sienta un profundo orgullo por lo que realiza y que disfrute plenamente de sus compañeros de trabajo; y del otro lado la motivación del líder es la de poder lograr los objetivos, conseguir que sus trabajadores lo entreguen todo de sí y que todos laboren en comunión de familia. Las dimensiones que Great place to work considera fundamentales en la administración del clima laboral son:	Louffat, E. (2015). <i>Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo - 4a ed.</i> (pp. 283). Ciudad autónoma de Buenos Aires, Argentina, Cengage Learning Editores S.A.	Louffat (2015)	FUENTE DE INFORMACIÓN - LIBRO
9	DESEMPEÑO LABORAL	Peña y Durán (2015) El desempeño no es el resultado hacia el cual se dirige la acción. Una cosa es entonces la acción y otra es el resultado. Sin embargo, lo que se denomina desempeño no es cualquier tipo de acción humana sino aquella dirigida intencionalmente hacia la obtención de un resultado, es acción con un propósito consciente; y el resultado es el efecto o consecuencia de dicha acción, pero en él también intervienen otros agentes con la capacidad de facilitar o entorpecer esta asociación entre comportamiento y resultado. (Toro, 2002, P.28)	Peña-Ochoa, Maribel, Durán Palacio, Nicolasa María, Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. Revista Colombiana de Ciencias Sociales [en línea] 2016, 7 (Jan-Jun) : [Fecha de consulta: 11 de mayo de 2019] Disponible en: < <a href="http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497857392012">http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497857392012</a> > ISSN	Peña y Durán (2015)	ARTÍCULO REDALYC
10	DESEMPEÑO LABORAL	De la Cruz (2018) cita al autor Harper & Lynch (1992) nos dice que el desempeño es un procedimiento o técnica que aprecia de forma sistemática y objetiva, el fruto de los empleados dentro de la organización. Esto se realiza en relación, con los objetivos, las características personales y las responsabilidades asumidas.	De la Cruz Viglianconi, A. K. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista, Callao, 2018. Retrieved from <a href="http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=edsbas&amp;AN=edsbas.5720A99F&amp;authtype=shib&amp;lang=es&amp;site=eds-live">http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=edsbas&amp;AN=edsbas.5720A99F&amp;authtype=shib&amp;lang=es&amp;site=eds-live</a> . pg (44).	De la Cruz (2018)	BIBLIOTECA VIRTUAL - TESIS - GARCILAZO

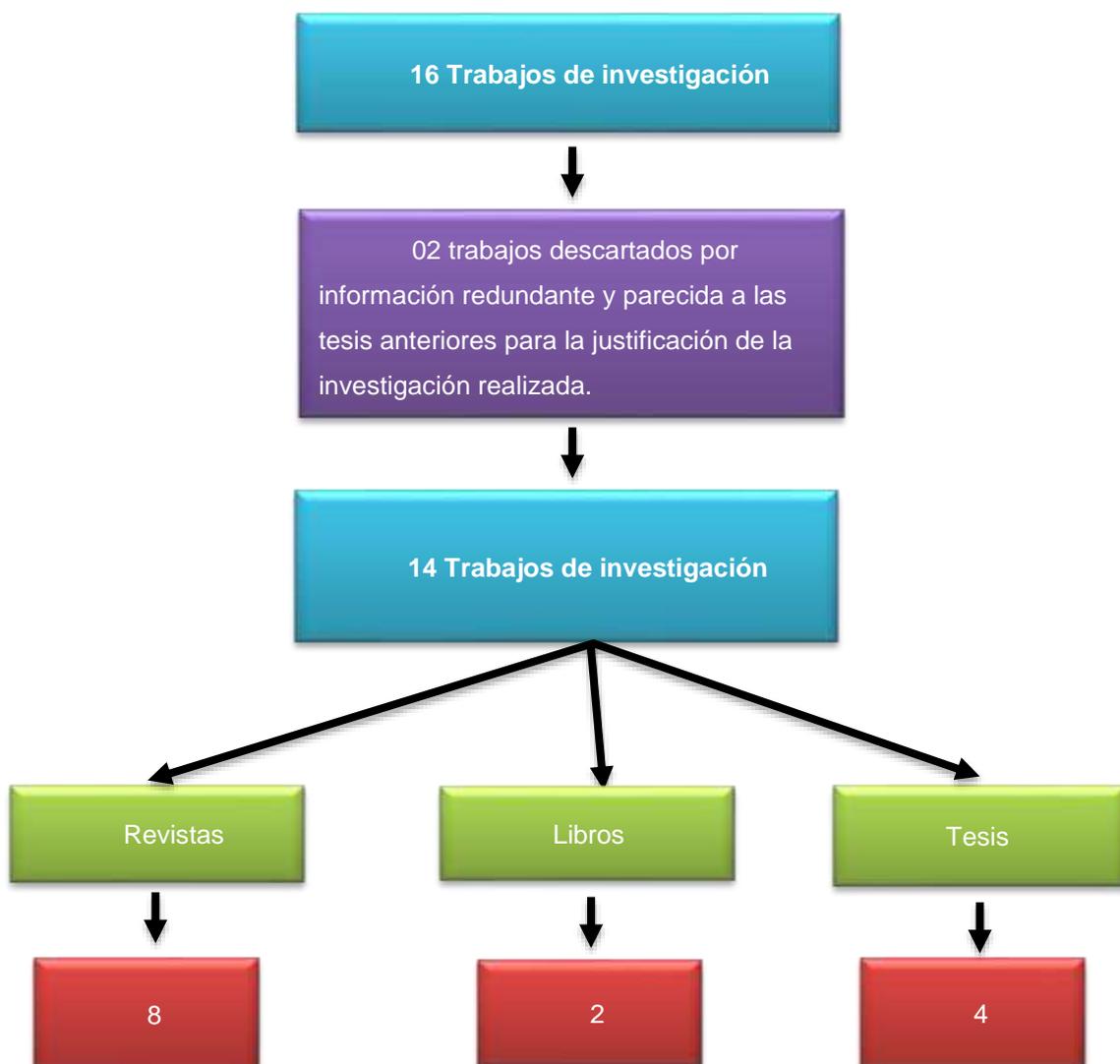
11	DESEMPEÑO LABORAL	Aliaga y Macetas (2016) En el presente estudio Chiavenato (2004) “El desempeño laboral es el grado en que el empleado cumple con los requisitos de su trabajo, depende las dimensiones para evaluar el desempeño laboral para el personal que trabaja dentro de las organizaciones.	Aliaga Cabrera, María Hiris - Julcamoro Chávez, Rosa Elizabeth 2016, repositorio upn - <a href="http://hdl.handle.net/11537/9967">http://hdl.handle.net/11537/9967</a> pg(26)	Aliaga y Julcamoro (2016)	BIBLIOTECA VIRTUAL - TESIS - UPN
12	DESEMPEÑO LABORAL	Calcina (2014) Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Según lo señalado por Furnham (2000), son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptabilidad</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Conocimientos</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Estándares de trabajo</li> <li>• Desarrollo de talentos</li> <li>• Potencia el diseño del trabajo</li> <li>• Maximiza el desempeño</li> </ul>	CALCINA CALCINA, Yolanda. Comuni@cción [online]. 2014, vol.5, n.1, pp.22-29. ISSN 2219-7168 - EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO Y FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ - PERÚ 2012. - <a href="http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S2219-71682014000100003&amp;lang=es">www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S2219-71682014000100003&amp;lang=es</a>	Calcina (2014)	ARTÍCULO SCIELO
13	CLIMA ORGANIZACIONAL	Se considera que las herramientas y/o soluciones planteadas no ostentan mayor onerosidad, pudiendo ser aplicadas en forma progresiva y priorizando las más urgentes. Esto generaría un mayor impacto para beneficio de la organización, conforme se ha demostrado en los lineamientos de viabilidad general de la propuesta.	Enrique Alfonso Beltrán maldonado - Melba Ruth Palomino Llanos, 2014, repositorio up - <a href="http://hdl.handle.net/11354/1022">http://hdl.handle.net/11354/1022</a> pg (55)	Beltrán y Palomino (2014)	BIBLIOTECA VIRTUAL - TESIS - PACÍFICO
14	DESEMPEÑO LABORAL	Factores psicosociales en el trabajo Estos factores psicosociales tienen que ver con las percepciones, experiencias y expectativas del trabajador con respecto a su desarrollo personal y relaciones humanas. El estrés influye directamente en el aspecto psicosocial del trabajo, por lo que es muy importante estudiarlo y analizarlo. Dentro de los factores psicosociales, tenemos la situación del ambiente laboral, la satisfacción laboral y las características personales del trabajador. El clima organizacional implica desde la organización, administración y sistemas de trabajo hasta la calidad de las relaciones humanas. Dentro de las características personales del trabajador podemos considerar su estilo de vida, sus experiencias, expectativas, la estabilidad laboral, en nivel de salud y el bienestar familiar.	(2007). “EL ESTRÉS LABORAL COMO SÍNTOMA DE UNA EMPRESA”. PERSPECTIVAS, (20), 55-66. en:< <a href="http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331005">http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331005</a> > ISSN 1994-3733	Universidad Católica Boliviana San Pablo de Bolivia (2007)	ARTÍCULO REDALYC

15	CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Alvarado (2003) el clima organizacional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano. Corroborando lo mencionado se reafirma, que es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización.	Torres Pacheco, Edward, & Zegarra Ugarte, Soledad Jackeline. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. <i>Comuni@cción</i> , 6(2), 5-14. Recuperado en 13 de mayo de 2019, de <a href="http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S2219-71682015000200001&amp;lng=es&amp;tlng=es">http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S2219-71682015000200001&amp;lng=es&amp;tlng=es</a> .	Torres y Zegarra (2014)	ARTÍCULO SCIELO
16	CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Peña, Díaz y Carrillo (2015), el clima organizacional en la actualidad es de interés para casi todas las empresas –familiares, emprendimientos, microempresas o PyMEs–, por su influencia en los procesos organizacionales y psicológicos, como la comunicación, la toma de decisiones, la solución de problemas, el aprendizaje, la motivación, y su repercusión en la eficiencia de la organización y en la satisfacción de sus miembros. Porello, es necesario que estas se encuentren en óptimas condiciones desde el interior, donde exista satisfacción de su personal, de manera que impacte en la productividad.	del Valle Chirinos Araque, Y., & Meriño Córdoba, V., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. <i>Revista Escuela de Administración de Negocios</i> , (84), 43-61. <a href="http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916">http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916</a>	Del valle, Meriño y Martínez (2018)	ARTÍCULO REDALYC
17	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL	El clima organizacional y la satisfacción laboral son dos constructos distintos, pero relacionados; el primero hace referencia a información relacionada a atributos institucionales, mientras que la satisfacción laboral se enfoca en las actitudes y percepciones que tienen los individuos hacia su trabajo (Pope & Stremmel, 1992).	Manosalvas Vaca, Carlos Anibal, Manosalvas Vaca, Luis Oswaldo, & Nieves Quintero, Jorge. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. <i>AD-minister</i> , (26), 5-15. <a href="https://dx.doi.org/10.17230/ad-minister.26.1">https://dx.doi.org/10.17230/ad-minister.26.1</a>	Manosalvas, Manosalvas, Nieves (2015)	ARTÍCULO SCIELO
18	DESEMPEÑO LABORAL	Según este estudio, la realización personal y el desempeño laboral son variables relevantes para los consultores en cuatro empresas consultoras de informática de San Isidro por lo cual se propuso determinar la correlación que existe entre ellos. Por lo cual, se concluyó que la realización personal posee una correlación significativa ( $p < 0,05$ ) con el desempeño laboral de los consultores en cuatro empresas consultoras de Informática de San Isidro. Los resultados de las encuestas y su posterior evaluación que fue por medio del estadístico Rho de Spearman ( $r = 0,268$ ) quien confirmó la relación entre estas dos variables. De esta manera, se reveló que la dimensión realización personal es considerado como una de las características centrales del puesto ya que con ella el trabajador es capaz de responsabilizarse por los resultados de su trabajo lo cual se relaciona con un mayor desempeño laboral del consultor. Se probó la hipótesis planteada, y esta relación es significativa.	Aliaga Cabrera, María Hiris - Julcamoro Chávez, Rosa Elizabeth 2018, repositorio <a href="http://usil.edu.pe/bitstream/USIL/3788/1/2018_Torres-Morales.pdf">usil.edu.pe/bitstream/USIL/3788/1/2018_Torres-Morales.pdf</a> pg(61)	Torres y Zúñiga (2018)	BIBLIOTECA VIRTUAL - TESIS - SAN IGNACIO

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

Se analizaron 16 trabajos de investigación, de los cuales se descartaron 2 revistas por tener información redundante y parecida a las tesis anteriores para la justificación de la investigación realizada. Por lo tanto, la unidad de análisis quedó conformada por 14 trabajos de investigación, entre artículos, libros y tesis.

#### *Selección de trabajos de investigación*



### 3.1 Publicaciones de los trabajos de investigación

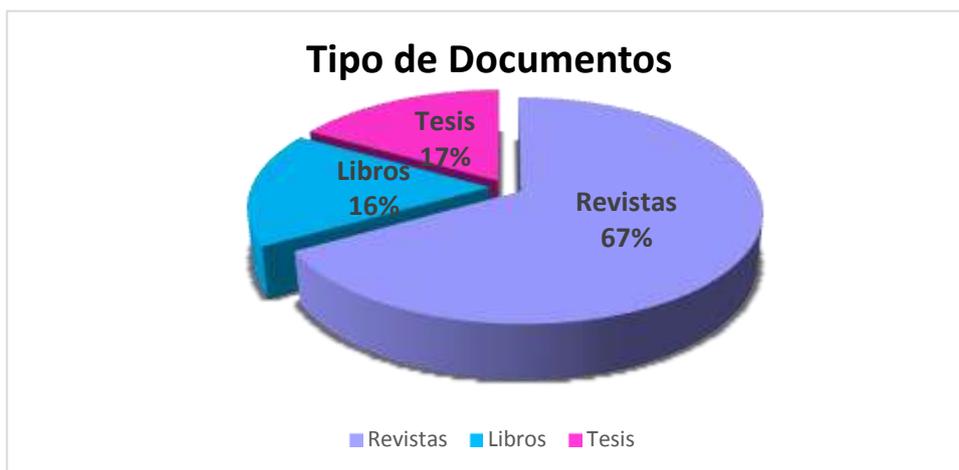
La búsqueda final consta de un total de 14 documentos de investigación conformado por 08 revistas, 2 libros y 4 tesis.

Tabla N° 1  
*Análisis de documentación de investigación*

Documentos de investigación	N° de Documentos	N° de Documentos	N° de Documentos
	encontrados	descartados	compuestos
Revistas	8	0	8
Libros	2	0	2
Tesis	6	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>14</b>

*Fuente: Elaboración propia*

Gráfico N° 1  
*Análisis de documentación de investigación compuestos*



*Fuente: Elaboración propia*

De los 14 documentos de investigación seleccionados, el 67 % está representado por artículos, 17% por tesis y el 16% libros.

En los siguientes párrafos se abarcará todos los documento revisados, iniciando por los 8 artículos analizados, posteriormente se describirán los 2 libros y finalmente las 4 tesis, que aportan a la investigación.

### **3.1.1 Revistas**

En relación a las revistas, se consideraron 08 porque reúnen con las especificaciones requeridas.

En el presente estudio de caso se recopila los aportes de los autores Francisco Barroso y Jorge Salazar que aborda la situación real de una empresa de maquiladoras textiles de exportación en México sobre el liderazgo y clima organizacional, mediante el cual se basó en los siguientes resultados.

Barroso y Salazar (2010), en su investigación pretenden conocer el estilo de liderazgo y los indicadores de productividad de los supervisores en una maquiladora textil de exportación que cuenta con 2,184 trabajadores en cinco plantas, situada en Mérida, capital de Yucatán, México. Dicho estudio identifica una menor productividad, mayor ausentismo y rotación del personal; por tal razón, los resultados que indican es que la autopercepción del estilo de liderazgo no se correlaciona con la forma en que son percibidos por sus subordinados. Asimismo, el clima laboral, la productividad y el ausentismo sí corresponden con la percepción de los subordinados sobre el liderazgo.

Pacheco, Aldaz, Velasco y Calvopiña (2018), en su investigación se demostró que existe un problema significativo en el hotel El Galpón Internacional de la provincia de Chimborazo, Ecuador, por lo que resulta pertinente proponer estrategias de estímulos para

mejorar el clima organizacional y el comportamiento de los trabajadores. El cual estuvo dirigida a los clientes internos de la empresa.

Peña y Durán (2015) El desempeño no es el resultado hacia el cual se dirige la acción. Una cosa es entonces la acción y otra es el resultado. Sin embargo, lo que se denomina desempeño no es cualquier tipo de acción humana sino aquella dirigida intencionalmente hacia la obtención de un resultado, es acción con un propósito consciente; y el resultado es el efecto o consecuencia de dicha acción, pero en él también intervienen otros agentes con la capacidad de facilitar o entorpecer esta asociación entre comportamiento y resultado. (Toro, 2002, P.28)

Calcina (2014) Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Según lo señalado por Furnham (2000), son las siguientes:

- **Adaptabilidad:** Se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambiente y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.
- **Comunicación:** Es la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupos o individualmente.
- **Iniciativa:** La intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

- **Conocimientos:** Se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas de su trabajo.
- **Trabajo en equipo:** Es la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.
- **Estándares de trabajo:** La capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.
- **Desarrollo de talentos:** La capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.
- **Potencia el diseño del trabajo:** Se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta.
- **Maximiza el desempeño:** La capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva.

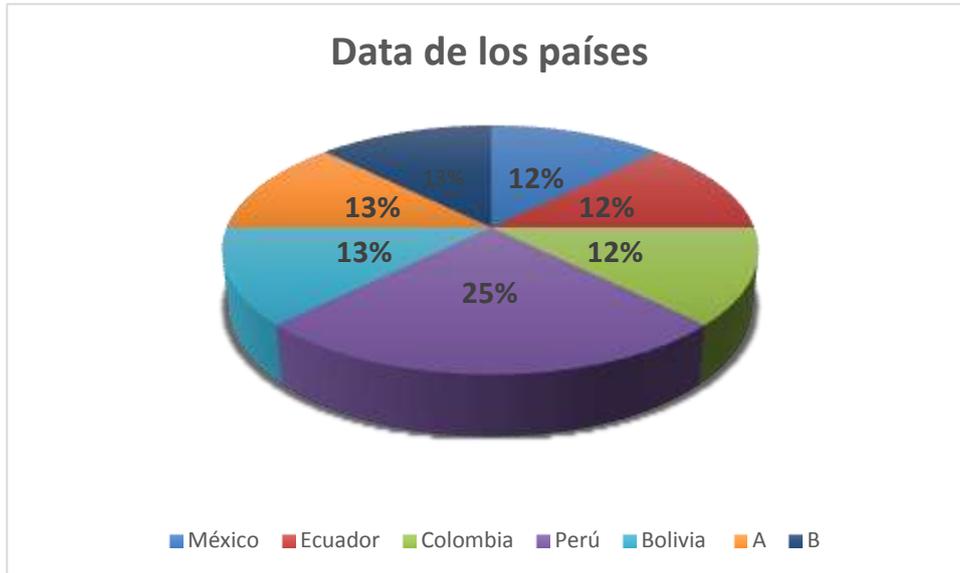
### 3.1.1.1 Datos de las revistas encontradas

Tabla N° 2  
Data de los  
países

AUTORES	AÑO	PAÍS	EDITORIAL	TÍTULO	BASE DE DATOS
Barroso y Salazar	2010	México	<a href="http://search.ebscohost.com/login.aspx">http://search.ebscohost.com/login.aspx</a>	Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación	Descriptivo
Pacheco, Aldaz, Velasco y Calvopiña	2018	Ecuador	<a href="http://search.ebscohost.com/login.aspx">http://search.ebscohost.com/login.aspx</a>	Estrategias de estímulos para mejorar el clima organizacional en el hotel El Galpón Internacional de la ciudad de Riobamba.	Descriptivo
Peña y Durán	2015	Colombia	<a href="http://www.redalyc.org/articulo.oa">http://www.redalyc.org/articulo.oa</a>	Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad.	Descriptivo
Calcina	2014	Perú	<a href="http://www.scielo.org.pe/scielo.php">www.scielo.org.pe/scielo.php</a>	El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación universidad andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012	Descriptivo
Universidad Católica Boliviana San Pablo de Bolivia	2007	Bolivia	<a href="http://www.redalyc.org/articulo.oa">http://www.redalyc.org/articulo.oa</a>	“El estrés laboral como síntoma de una empresa”.	Descriptivo
Torres y Zegarra	2014	Perú	<a href="http://www.scielo.org.pe/scielo.php">http://www.scielo.org.pe/scielo.php</a>	Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú	Descriptivo
Del valle, Meriño y Martínez	2018		<a href="http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916">http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916</a>	El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. Revista Escuela de Administración de Negocios	Descriptivo
Manosalvas, Manosalvas, Nieves	2015		<a href="https://dx.doi.org/10.17230/and-minister.26.1">https://dx.doi.org/10.17230/and-minister.26.1</a>	El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación	Descriptivo

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 2  
*Data de los países*



*Fuente: Elaboración propia*

De los 08 documentos de investigación seleccionados, el 25 % está representado por artículos del país de Perú, el 12% y el 13% representa a un país de los artículos revisado.

### 3.1.2 Libros

Del total de 02 libros encontrados, se seleccionaron todos porque cumplen con las especificaciones requeridas.

En el presente trabajo de investigación recopila los aportes del autor Enrique Louffat que aborda una base teórica concisa y clara, referido al concepto de clima organizacional, mediante el cual se basó en las siguientes definiciones.

Louffat (2015) señala que es el “conjunto de características que existen en todo ambiente de trabajo, y que son percibidas por los trabajadores y asumidos como factor de influencia en su comportamiento”, para Astoquipan (2011:14) el clima organizacional es el

“conjunto de percepciones de tienen todos los miembros de una organización respecto a su entorno laboral, en la opinión de Molina apud Quiroga (2007:15) “El clima organizacional es un tema complejo, sensible y dinámico.

Este enfoque del autor, resulta importante para esta investigación, porque se ha encontrado similitudes y/o dimensiones en las definiciones mencionadas del párrafo citado, Por esta razón coinciden con el clima organizacional y son producto de la percepción y el comportamiento. Al respecto, será tomada como la referencia más importante.

En el presente libro recoge información respecto a las dimensiones del clima organizacional abordado por el autor Enrique Louffat con respecto al modelo *Great place to work*, el cual se basó en la siguiente definición.

Louffat (2015) La propuesta *Great place to work*, es sin lugar a dudas una de las más referentes e importantes a nivel mundial en el estudio de clima organizacional se centra en el concepto de confianza entre líder y liderados (trabajadores), lo cual permite que haya un ambiente positivo e integrado, una especie de química perfecta donde la motivación por trabajar en un excelente lugar, motiva a que, de un lado, el trabajador confíe en las personas para las cuales trabaja; sienta un profundo orgullo por lo que realiza y que disfrute plenamente de sus compañeros de trabajo; y del otro lado la motivación del líder es la de poder lograr los objetivos, conseguir que sus trabajadores lo entreguen todo de sí y que todos laboren en comunión de familia.

En el presente estudio se recoge fuente importante referida al clima organizacional abordado por el autor Enrique Louffat que detalla los puntos más importantes que deben tomar en cuenta las organizaciones frente a los trabajadores.

Louffat (2018) El clima organizacional es importante porque:

- Ayuda a evaluar las fuentes de conflicto, del estrés o de la insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la empresa.
- Es conveniente para iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos hacia los cuales debe dirigir sus intervenciones.
- Permite seguir el desarrollo de la organización y prever los problemas que puedan surgir. A efectos de diferenciar los conceptos de clima organizacional y cultura organizacional.

Este enfoque hace énfasis a la importancia que tiene el clima organizacional respecto a la interacción entre las personas, la percepción del ambiente y de qué manera se puede medir y tomar decisiones de mejora para prevenir situaciones de conflicto y un mal clima laboral.

En el presente estudio, se recoge información esencial de la taxonomía organizacional abordado por el autor Enrique Louffat, a fin de ampliar nuestros conocimientos sobre las condiciones favorables para estimular y motivar al empleado y determinar las medidas de alta y baja efectividad, el cual se basó en la siguiente definición.

Louffat (2018) Una propuesta muy interesante sobre las tipologías de clima organizacional es la formulada por Eddin (2004:77-82), quien establece una correlación entre los tipos de climas y la efectividad organizacional. Este autor define cuatro tipos de climas organizacionales básicos, los cuales se derivan de la orientación o las tendencias en dos dimensiones: la orientación a la tarea (OT), cuándo la institución enfatiza la productividad y el resultado; o la orientación a la relación (OR)

En ese sentido, las organizaciones que logren un clima de orientación a resultados, es una gran ventaja para la empresa y el trabajador, logrando así la satisfacción, la cooperación, adaptación y disposición de cambio. Por tanto un buen ambiente laboral influye de forma profunda en la ejecución y rendimiento de su trabajo.

### 3.1.2.1 Datos de libros encontrados

Tabla N° 3

*Datos de libros encontrados*

AUTORES	AÑO	PAÍS	EDITORIAL	TÍTULO	BASE DE DATOS
Louffat	2015	Argentina	Cengage Learning Editores S.A.	Fundamentos del Proceso Administrativo	Descriptivo
Louffat	2018	México	Cengage Learning Editores S.A.	Administración del Potencial Humano	Descriptivo

Gráfico  
Nº3

*Periodo de investigación de los libros*



*Fuente: Elaboración propia*

De los 02 libros seleccionados pertenecen al periodo 2015 y 2018 el cual ambas representan un 50% de los libros elegidos para el presente trabajo de investigación.

### **3.1.3 Tesis**

En relación a las tesis, 02 se descartaron por ambigüedad en los conceptos y son parecidas a las tesis anteriores con el tema de investigación, todas son en español y extraído mediante los repositorios correspondientes de cada universidad.

El presente caso es abordado por los autores María Aliaga y Rosa Julcamoro, mediante los cuales se recoge una de las conclusiones más resaltantes, sobre la existencia de la influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el hospital regional de Cajamarca. El cual se planteó en la siguiente conclusión.

Cuándo el clima organizacional es favorable entonces el desempeño laboral aumenta del mismo modo el estudio muestra que existe influencia significativa entre el clima organizacional con cada una de las dimensiones del desempeño laboral expresado en la supervisión, remuneración, oportunidades de ascensos y el compromiso.

En ese sentido, un personal bien remunerado, estará motivado a trabajar, sí tiene la oportunidad de ascender laboralmente el empleado se sentirá valorado, reconocido y feliz. Finalmente, si en los grupos de trabajos cuentan con jefes que son líderes y trabajan en equipo el clima organizacional será muy buena; y por lo tanto, reflejará un buen desempeño laboral.

El presente caso es abordado por los autores María Aliaga y Rosa Julcamoro, mediante los cuales se recoge fundamentos del desempeño laboral y su relación con las dimensiones. El cual se basó en la siguiente teoría.

Aliaga y Julcamoro (2016) en su tesis “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, de los colaboradores del hospital regional de Cajamarca en el área de Hospitalización, 2016” En el presente estudio Chiavenato (2004) “El desempeño laboral es el grado en que el empleado cumple con los requisitos de su trabajo, depende las dimensiones para evaluar el desempeño laboral para el personal que trabaja dentro de las organizaciones.

El presente caso se recoge datos del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao

abordado por la autora Katerine De la Cruz. A través del cual se basó en el siguiente concepto.

De la Cruz (2018) en su tesis “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Callao, 2018” cita al autor Maish (2004) menciona que en el clima organizacional hay diferentes variables y estas son:

- Liderazgo
- Cultura
- Estructura
- Capacitación
- Objetivos
- Recompensas
- Satisfacción
- Propósito
- Conflicto

En lo que respecta lo mencionado se pueden determinar cómo variables causales, intermedias y finales la cual originan diversos tipos de clima organizacional. En ese sentido se resalta que las personas son las más influyentes y de ellos depende el triunfo o fracaso en las organizaciones.

El presente caso se recoge referencias del desempeño laboral abordado por la autora Katerine De la Cruz, a través del cual se refiere a la realización de las diferentes funciones que tiene cada trabajador, a efectos de alcanzar las metas propuestas. Se basó en la siguiente teoría.

De la Cruz (2018) en su tesis “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Callao, 2018” cita al autor Harper & Lynch (1992) nos dice que el desempeño es un procedimiento o técnica que aprecia de forma sistemática y objetiva, el fruto de los empleados dentro de la organización. Esto se realiza en relación, con los objetivos, las características personales y las responsabilidades asumidas.

Según el planteamiento anterior, se concibe el desempeño laboral como un rendimiento el cual una persona ejecuta sus obligaciones inherentes al cargo o profesión. Por tanto, es importante hace énfasis a las organizaciones que el desempeño, desarrollo y potencial de los trabajadores es una tarea que deben apuntar las empresas.

Beltrán y Palomino (2014) en su tesis “Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral” Se considera que las herramientas y/o soluciones planteadas no ostentan mayor onerosidad, pudiendo ser aplicadas en forma progresiva y priorizando las más urgentes. Esto generaría un mayor impacto para beneficio de la organización, conforme se ha demostrado en los lineamientos de viabilidad general de la propuesta.

Torres y Zúñiga (2018) en su tesis “La relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los consultores en cuatro empresas consultoras de informática de San Isidro 2017” Según este estudio, la realización personal y el desempeño laboral son variables relevantes para los consultores en cuatro empresas consultoras de informática de San Isidro por lo cual se propuso determinar la correlación que existe entre ellos. Por lo cual, se concluyó que la realización personal posee una correlación significativa ( $p < 0,05$ ) con el

desempeño laboral de los consultores en cuatro empresas consultoras de Informática de San Isidro. Los resultados de las encuestas y su posterior evaluación que fue por medio 62 del estadígrafo Rho de Spearman ( $r=0,268$ ) quien confirmó la relación entre estas dos variables. De esta manera, se reveló que la dimensión realización personal es considerado como una de las características centrales del puesto ya que con ella el trabajador es capaz de responsabilizarse por los resultados de su trabajo lo cual se relaciona con un mayor desempeño laboral del consultor. Se probó la hipótesis planteada, y esta relación es significativa.

### 3.1.3.1 Datos de tesis encontradas

Tabla N° 3

*Datos de tesis encontradas*

AUTORES	AÑO	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	PUBLICACIÓN DE ORIGEN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
Aliaga y Julcamoro	2016	Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital regional de Cajamarca en el área de hospitalización, 2016.	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	DESCRIPTIVO
De la Cruz	2018	Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital del Bellavista, Callao, 2018.	<u>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA</u>	DESCRIPTIVO
Beltrán y Palomino	2014	Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral.	<u>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</u>	DESCRIPTIVO
Torres y Zúñiga (2018)	2014	La relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los consultores en cuatro empresas consultoras de informática de san Isidro 2017	<u>UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA</u>	DESCRIPTIVO

*Fuente: Elaboración propia*

Gráfico N°3

*Periodo de investigación de las tesis*



*Fuente: Elaboración propia*

De las 06 tesis seleccionadas 2 pertenecen al periodo 2011 -2016, el cual representa un 33%; y las 6 tesis pertenecen a periodo 2014-2018 que representan el 67 % de las tesis elegidas para el presente trabajo de investigación.

Gráfico N° 4

*Repositorio de tesis*



*Fuente: Elaboración propia*

De las 06 tesis seleccionadas 1 pertenece al repositorio de tesis de la Universidad Privada del Norte, 1 a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 1 a la Universidad del Pacífico, 1 a la Universidad San Ignacio de Loyola, 1 a la Universidad Pontificia Católica del Perú y finalmente 1 tesis perteneciente al repositorio de tesis de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Gráfico N° 5  
*Diseño de investigación de tesis*



*Fuente: Elaboración propia*

De las 06 tesis seleccionadas representa el 100% que corresponde al tipo de investigación descriptiva.

## CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

### 4.1 Conclusiones

Se concluye que el total de documentos revisados son 14, de los cuales el 67% está compuesta por artículos, por otro lado el 17% está compuesto por libros y el 17% por tesis; se seleccionó 14 documentos de investigación puesto que tenían relación con el tema a desarrollar el análisis del clima organizacional y el desempeño laboral, según su diseño de investigación el 100% de trabajos es descriptiva, el año de publicación de cada investigación oscila entre 2010-2018; además aportan gran información a la investigación realizada. Por otro lado se tuvo que revisar la información muy detalladamente, ya que en el transcurso del análisis se descartó varias fuentes que no fueron recopilados por su calidad de información.

Los 8 artículos investigados fueron publicados dentro del periodo 2010 – 2018, dichos estudios analizados en este tipo de revisión sistemática han sido los que plantean marcos teóricos que refuerzan la investigación realizada.

Los 2 libros seleccionados fueron publicados entre los años 2015 y 2018 de los cuales se rescató información importante sobre las variables referido al presente trabajo de investigación.

Las 4 tesis que quedaron seleccionadas fueron publicadas entre los años 2014 y 2018 y se consideró la parte de sus resultados y base teórica; así como también sus conclusiones para reforzar la presente investigación.

Es importante conocer el clima organizacional y el desempeño laboral para tomar decisiones de mejora y prevenir situaciones de conflicto y un mal clima laboral.

## REFERENCIAS

- Aliaga, M., Julcamoro, R (2016). *Clima Organizacional*. (Tesis). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/9967>
- Barroso, F., Salazar, J (2010). *Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación*, 10 (2), 67-96. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=shib&db=fua&AN=57811506&lang=es&site=ehost-live>
- Beltrán, E., Palomino, M (2014). *Clima Organizacional*. (Tesis). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11354/1022>
- Calcina, Y. (2014). *El Clima Institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez*, 5 (1), 22-29. Recuperado de [www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lang=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lang=es)
- De la Cruz, V (2019). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista, Callao* 2018, 17-18. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.5720A99F&authType=shib&lang=es&site=eds-live>.
- Del Valle, A., Meriño, V., Martínez, C (2018). *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*, (84), 43-61. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. (4ta. ed.). Buenos Aires, Argentina, Cengage Learning Editores S.A.
- Louffat, E. (2018). *Administración del Potencial Humano*. Cuajimalpa, México, Cengage Learning Editores S.A.
- Louffat, E. (2018). *Administración del Potencial Humano*. Cuajimalpa, México, Cengage Learning Editores S.A.
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. (4ta. ed.). Buenos Aires, Argentina, Cengage Learning Editores S.A.
- Pacheco, H., Aldaz, S., Velasco, V., Calvopiña, D (2018). *Estrategias de estímulos para mejorar el clima organizacional en el hotel El Galpón Internacional de la ciudad de Riobamba. Retos Turísticos*, 17(1), 10–18. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=shib&db=fua&AN=128988045&lang=es&site=ehost-live>
- Peña, M., Durán, N., (2016). *Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497857392012>
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., Nieves, J (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*, (26), 5-15. <https://dx.doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>
- Torres, E., Zegarra, S (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno - 2014 - Perú*, 6 (2), 5-14. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es)
- Universidad Católica Bolivariana San Pablo (2007). *El estrés laboral como síntoma de una empresa*, (20), 55-66. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331005>

## ANEXOS



### "PROPUESTA PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DE LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL"

Trabajo de Investigación presentado  
para optar al Grado Académico de  
Magister en Dirección de Personas

Presentado por

Sr. Enrique Alfonso Beltrán Maldonado  
Srta. Melba Ruth Palomino Llanos

Asesor: Profesor Martín Otiniano Carbonell

2014



## FACULTAD DE NEGOCIOS

---

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES  
DE LA SUBGERENCIA DE ORDENAMIENTO  
TERRITORIAL Y CATASTRO DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2018”

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciado en Administración**

**Autor:**

Bach. Mariela Abanto Vargas  
Bach. Gustavo Alejandro Rojas Quispe

**Asesor:**

Dr. Miguel Ángel Macetas Hernández

Cajamarca – Perú

2018



**ESCUELA DE POSGRADO**

**“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA EVALUACIÓN  
DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS  
TURÍSTICOS: CASO PTS PERÚ 2015”**

**Tesis para optar el grado de Magíster en Relaciones Laborales**

**AUTOR**

**Daniel Alfredo Montoya Meza**

**ASESOR**

**Dra. Marta Lucía Tostes Vieira**

**JURADO**

**Dr. Luis Ángel Wong Valdiviezo**

**Dra. Marta Lucía Tostes Vieira**

**Mg. Víctor Ricardo Torres Oliva**

**LIMA - PERÚ**

**2016**

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS ECONÓMICAS**



TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
BELLAVISTA, CALLAO, 2018”**

Presentado por:

**BACH. ADM. ALMA KATERINE DE LA CRUZ VIGLIANZONI**

Para optar el título profesional de:

**Licenciado en Administración**

**LIMA - PERÚ**

**2018**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**Carrera de Administración**

**LA RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CONSULTORES EN  
CUATRO EMPRESAS CONSULTORAS DE  
INFORMÁTICA DE SAN ISIDRO 2017**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en  
Administración**

**TORRES MORALES SARA MARIA ALEJANDRA  
ZUÑIGA LOCK GIOVANI POOL**

**Asesor:  
Percy Cole Salazar**

**Lima – Perú  
2018**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU**

**FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL  
EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI - HUANCAMELICA,  
2011”**

**PRESENTADO POR:**

Bach: BONILLA DE LA CRUZ, Eusebio Walter

Bach: HUAMAN PARI, Jaime

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:**

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

**HUANCAYO – PERÚ  
2012**