



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA”: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA DE LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Artemio Sánchez Culque

Asesor:

Dr. Mauricio Acevedo Carrillo

Trujillo - Perú

2019

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, gracias por darme la vida y haberme permitido llegar hasta este objetivo; a mis padres, mis hermanos mi esposa Vilma Navarro Siccha, mis hijos Geiser Aldair Sánchez Navarro Y Naela Sánchez Navarro por su amor y su apoyo incondicional para cumplir con mis metas.

DIDICATORIA

A Dios, por acompañarme siempre todos los días, a la Universidad Privada del Norte y a quienes contribuyeron a mi formación profesional, científica y humanista. A mis padres por su apoyo incondicional, a mi esposa y mis hijos que siempre me brindan su apoyo en todo momento.

Tabla de contenido

AGRADECIMIENTO	2
DIDICATORIA	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	16
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	21
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	30
CONCLUSIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Análisis del tipo de artículo.....	20
Tabla 2: Investigación encontrada en el año 2014.....	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Reporte de la base de datos	28
Figura 2 Reporte de países investigados	28
Figura 3 Reporte de años investigados	29

RESUMEN

En la actualidad, toda organización reconoce que el clima laboral es de vital importancia, puesto que de esta manera una empresa es más exitosa que la otra. Esto se da en las organizaciones públicas y privadas, de acuerdo con los estudios realizados existen resultados positivos y negativos, pero ¿esto realmente influye sobre la productividad? Si es así, ya que, si su entorno de los trabajadores este no está conforme, esto genera un impacto directo en su motivación, desempeño y por ende en su productividad de las Empresas.

Cabe mencionar que el objetivo del presente trabajo es la descripción de cada uno de los conceptos del clima laboral de la revisión de los artículos de los últimos 5 años, para luego determinar el efecto que tiene sobre el comportamiento que tiene de los trabajadores de las instituciones privadas y públicas.

PALABRAS CLAVES:

Clima organizacional, desempeño, motivación, compromiso.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el lugar de trabajo es considerado el segundo hogar de los trabajadores ya que regularmente se invierten ocho horas diarias conviviendo con los compañeros de trabajo, a través de las relaciones sociales, de trabajo, la forma de tratarse, la comunicación, variables que forman parte del clima organizacional se convierte en un tema importante de estudio.

En la actualidad, el clima organizacional cobra especial relevancia. En un mundo cada vez más globalizado y competitivo los aspectos del clima organizacional pueden convertirse en factores diferenciadores que posibilitan a una organización ser más exitosa que sus competidores. Así se constata en el medio empresarial e institucional que a lo largo de los últimos años ha implementado una serie de estrategias para generar un adecuado clima organizacional que permita al trabajador desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Todo ello contribuye y encamina en lo largo de los objetivos de la organización. (Quispe, 2015)

En las organizaciones, el desempeño laboral constituye uno de los factores determinantes para el logro de las metas y objetivos trazados, por esta razón, es de gran importancia que los trabajadores sean evaluados en función al trabajo

realizado, de manera que éste resulte apropiado y corresponda con las necesidades de la organización. Sin embargo, la evaluación no es lo único importante para controlar y mejorar el desempeño laboral. Un factor trascendental resulta ser el clima que la organización posea. Así lo demuestran estudios como el de (Domínguez, L. Ramírez, A., y García, A., 2013) quienes aseguran que una empresa que muestre un clima organizacional positivo manifiesta en buena parte de sus empleados un cierto grado de desempeño laboral en el mismo sentido.

De acuerdo a (Montejo A., 2009, págs. 12-23), define “el desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de competencias de cada individuo y nivel de contribución a la empresa”. Se entiende que el desempeño laboral es el resultado de lo que una persona piensa y siente, factores que influyen en sus acciones para el logro de sus objetivos y las habilidades para conseguir el compromiso con la empresa.

En síntesis, el análisis del clima organizacional es trascendental para identificar cómo el individuo define o percibe su empleo; ya que según (García, M., 2009, págs. 1-20) “el desempeño laboral no solo está gobernado por el análisis objetivo de la situación, sino también por sus impresiones subjetivas (percepciones) del clima en que trabaja”. Esto refuerza la idea que el ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, por lo tanto, en su creatividad y productividad. Evidencia de ello son los innumerables esfuerzos que realizan las empresas por mejorar el clima organizacional. Así (Toro, 2010, págs. 15-27) al aplicar un plan de mejora del clima organizacional basado en la reestructuración de puestos de trabajo, mejora del 9 salario, implementación de actividades de recreación, etc. encontró que este plan permite una mejor adaptación y asimilación de los valores, cultura y objetivos de la institución, es decir un mejor clima organizacional

En Ecuador, (Uría, 2011), realizó una investigación denominada “El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de Andalus CÍA”. El objetivo fue investigar las relaciones entre el clima organizacional y desempeño laboral. La muestra del estudio consistió en 40 personas miembros de la empresa. Los resultados obtenidos fueron: inconformidad en los trabajadores por falta de reconocimientos de sus superiores, desmotivación, aplicación de liderazgo autocrático, el sistema de comunicación con un estilo jerarquizado, no se fomenta trabajo en equipo y falta de compromiso con la empresa. Se concluyó que el mal clima organizacional afecta el desempeño laboral en la empresa, recomendando aplicar un estilo de liderazgo democrático, un sistema de comunicación multidireccional, formar equipos de trabajo complementarios para una retroalimentación entre trabajadores, y medir continuamente, tanto el clima organizacional como el desempeño laboral, para poder evaluar los resultados de los cambios realizados en la empresa.

En España, la obra de (Chiang, M. y Nuñez, A., 2010) “Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la Universidad Pontificia Comillas en Madrid”, concluye que el clima organizacional aporta conocimientos fundamentales para la comprensión de las relaciones laborales y para la calidad y eficiencia de las acciones en la organización. La influencia de variables actitudinales, tales como la satisfacción laboral y la autoeficacia, pueden tener una acción predominante sobre la interacción social que se desarrolla entre los distintos componentes en el trabajo. 13 Además las variables organizacionales y personales representan una influencia relevante sobre la dinámica de la vida organizacional. El aporte más relevante es que las personas se sienten parte de un grupo de trabajo con un clima organizacional satisfactorio cuando perciben que tienen las competencias adecuadas para desarrollar su trabajo y son recompensadas y reconocidas como agentes significativos de los resultados organizacionales.

En la tesis titulada “Clima Organizacional de la IPS Universidad Autónoma” elaborada en el año 2014 por Alba Lucía Paz Delgado para optar el Grado de Maestría en Administración de Negocios de la Universidad Privada Autónoma de Manizales (Colombia), en la cual plantea que el capital intelectual son el mayor activo intangible con que cuenta, quienes a su vez se encuentran en una interacción recíproca respecto del desempeño esperado y la retribución que se recibirá a cambio. Una de las conclusiones evidencia que la percepción que se tiene acerca del reconocimiento, el estímulo a la excelencia, la equidad y la retribución son factores que influyen directamente en el clima organizacional, debido a que generan satisfacción o insatisfacción frente al trabajo, que a su vez se refleja en el suficiente o insuficiente compromiso que las personas tienen con sus funciones o tareas.

Zans Castellón (2017) en su tesis de Master titulada “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN-Managua en el periodo 2016”, nos refiere que el clima organizacional puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes o integran; ello incluye el sentimiento que se forma de su cercanía o distanciamiento con los líderes, colaboradores y compañeros de trabajo, que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo. Por lo tanto: una de las

conclusiones nos manifiesta que el mejoramiento del clima organizacional incidirá de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo por lo que consideran que se debe cultivar.

En la Pontificia Universidad Católica del Perú, la tesis “Relación entre el clima organizacional y la Evaluación del desempeño del Personal en una Empresa de Servicios Turísticos” en el 2016, para optar el Grado de magister en Relaciones Sociales, cuyo autor es Daniel Alfredo Montoya Meza, se hacen varias conceptualizaciones respecto al clima organizacional y su relación con el desempeño laboral, resaltando que el clima organizacional se ha convertido en un tema de gran relevancia, ya que permite conocer muchos factores que afectan tanto interna como externamente la organización, así como detectar a tiempo los problemas que afectan el desempeño de sus miembros. Una de las conclusiones principales a la que llega es que cuando en una organización el clima organizacional es adecuado efectivamente existe una mejora en el desempeño de los trabajadores, ya que ello implica una buena percepción del colaborador respecto de su trabajo y hacia su aportación a la organización, así como el compromiso del colaborador tanto con sus responsabilidades, como hacia la consecución de sus objetivos y los de la organización.

La satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo, también es el grado en el cual un

empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. (Pintado, 2011, p.269)

Benítes (2012) en su tesis titulada “el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio la Arena SAC” para obtener el Título de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional del Trujillo, Facultad de Ciencias Económicas, realiza un estudio cuya finalidad es determinar si el clima organizacional influye directamente en el nivel de desempeño de los trabajadores. A una de las conclusiones que llega: el clima organizacional del consorcio La Arena está en un nivel medio (160.5) y la evaluación de desempeño (65.3 cumple con lo esperado), lo cual demuestra que ambos resultados coinciden en rangos medios, además el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.8706 demostrado una relación positiva lo que nos ayuda a determinar que existe una influencia directa del clima organizacional en el desempeño.

Por otra parte, Sánchez (2011), en su investigación “Diagnóstico de Satisfacción Laboral en una Empresa Textil Peruana”, planteó como objetivo general, realizar un diagnóstico del nivel de satisfacción laboral de una empresa dedicada a la exportación de prendas de vestir en Lima Metropolitana, teniendo en consideración las variables categoría ocupacional, con la finalidad de aportar conclusiones y recomendaciones a una realidad específica, para lo cual partió de una muestra que estuvo conformada por 139 trabajadores (93 obreros, 46 empleados). Utilizando Escala estandarizada en Lima Metropolitana de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo. Encontrando que los trabajadores obreros y empleados de la

empresa textil presentan actitudes similares de satisfacción laboral y de acuerdo a la categoría diagnóstica presentan un nivel medio. Considerando que el tema de la satisfacción laboral es de gran interés porque nos indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores.

Por lo tanto, el objetivo de esta investigación pues es describir los conceptos que se relacionan con el clima laboral en donde se hizo la revisión de los artículos científicos de los últimos 5 años, de esta manera determinar el impacto que tiene sobre el comportamiento de los trabajadores en las instituciones públicas y privadas.

2.1 Tipo de Estudio

Se realizó una revisión sistemática de la literatura científica en los meses de agosto y septiembre del 2019.

- 1 Un análisis de nuestra realidad problemática del clima laboral en la actualidad.
- 2 Realizar búsquedas de artículos científicos, Nacionales y del mundo.
- 3 El periodo que se está tomando en cuenta es del 2014 al 2018.
- 4 La revisión de la literatura científica es una estrategia de recopilación, ante las condiciones actuales de exceso de información. Como no es posible leer todo en el tiempo disponible, se usa herramientas de búsqueda a partir de palabras clave, de acuerdo al tema que se quiere investigar.
- 5 Para garantizar el proceso de búsqueda de información científica, se definen como descriptores los siguientes términos, a partir de la pregunta de investigación: *Organización, Clima organizacional, trabajo, desempeño laboral*. Las rutas específicas de búsqueda se describen a continuación:

Objetivos

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa.

Por lo tanto, las interrogantes que orientan el estudio son:

- ¿Qué dimensiones abarca el clima organizacional?
- ¿Analizar el desempeño laboral y sus implicancias de los trabajadores de la empresa?
- El periodo que se está tomando en cuenta es del 2014 al 2018

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de Estudio

En el presente trabajo se realizó una revisión sistemática de la literatura científica. La pregunta de investigación establecida para conducir el proceso metodológico es la siguiente:

¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa?

Fundamentación de la Metodología

La revisión de la literatura científica es una estrategia de recopilación, ante las condiciones actuales de exceso de información. Como no es posible leer todo en el tiempo disponible, se usa herramientas de búsqueda a partir de palabras clave, de acuerdo al tema que se quiere investigar.

De acuerdo con lo anterior, se han definido procesos jerárquicos de selección de la literatura científica, tratando de evitar sesgos y obteniendo información de calidad.

Para garantizar el proceso de búsqueda de información científica, se definen como descriptores los siguientes términos, a partir de la pregunta de investigación: *Organización, Clima organizacional, trabajo, desempeño laboral*. Las rutas específicas de búsqueda se describen a continuación:

2.2 Proceso de recolección de la información

Para garantizar el proceso de búsqueda de información científica, se definen como descriptores los siguientes términos, a partir de la pregunta de investigación: *Organización, Clima organizacional, trabajo, desempeño laboral*. Las rutas

específicas de búsqueda se describen a continuación:

- *Redalyc Universidad y responsabilidad social*
- *SciELO - Scientific Electronic Library Online*
- *Eumed biblioteca virtual eumed.net, universidad de Málaga*

Quedando distribuido de la siguiente manera:

- Scielo..... 2300 artículos relacionados con el tema en investigación
- Redalyc3400 artículos relacionados con el tema en estudio
- Eumed 1600 artículos

2.3 Criterios de Inclusión y Exclusión

Para fines de nuestra investigación se han incluido artículos originales de base de datos de artículos académicos y científicos, en idioma español, entre los años 2014 y 2018 que describen el clima organizacional y desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. En cuanto a esta designación, se parte de la premisa de que en las instituciones y organizaciones públicas y privadas son figura representativa del clima organizacional y su influencia en el desempeño de los colaboradores.

Así mismo, las instituciones u organizaciones públicas y privadas pueden resumirse en estos grupos: organizaciones públicas y privadas **nacionales** e instituciones públicas y privadas **extranjeras**, que tengan que ver con el tema de clima organizacional y desempeño de los colaboradores desde el área en el cual se encuentran trabajando, independientemente de la actividad económica, tamaño o industria en la que prestan sus servicios o productos. Cualquiera sea su forma de organización, cuando es gestionado mediante políticas y prácticas de administración del personal y desempeño empresarial, el clima organizacional representa un aspecto intangible y de relevancia para contribuir a la generación de valor en el ambiente competitivo y dinámico actual (Hasen, 2008; Nybakk & Jenssen, 2012; Farrel, 2017).

Desde ese punto de vista se han incluido 31 artículos de nuestro interés, basándonos en los criterios de:

- Clima organizacional, definición y dimensiones
- Cultura organizacional, que de una y otra manera influye en el clima de una institución
- Satisfacción y desempeño laboral
- Eficiencia y productividad

En la tabla 1 se detalla los pasos de exclusión de la base de datos

Proceso de exclusión de artículos por bases de datos

Base de datos	Total artículos	1era	2da
	Encontrados	depuración	depuración
Scielo	2300	157	19
Radalyc	3400	195	8
Eumed	1600	74	2
Total	7200	426	29

En referencia a los artículos seleccionados en un primer momento, estos deberían presentar un enfoque y/o estrategia relacionada con sub temas que ayuden a entender el tema en investigación o que hiciera alusión a una aproximación al clima organizacional, su definición y conceptos claves y su influencia en el desempeño de los trabajadores y la satisfacción con que estos lo hacen al desarrollar sus tareas o actividades dentro de una organización.

Por lo tanto, como criterio de exclusión se tomó en cuenta el abordaje de artículos relacionados directamente con el objetivo de nuestro estudio, quedando resumido en siete estudios de investigación.

Tabla 1

Diseño		Tamaño		
Fuente	Metodológico	País	de la Muestra	Breve Resumen
Arias, W., & Arias, G. 2014	Correlacional	Perú	45	Relación entre clima organizacional la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado
Manosalvas, C., I., & Nieves, J. 2015	Descriptivo correlación	Ecuador	-	Clima organizacional y satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación
Peña, R., & Hernández, M. 2015	Descriptivo correlacional	México	862	Identificaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los servidores de la salud
Peña, R., & Hernández, M. 2015	Descriptivo correlacional	México	862	Identificaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los servidores de la salud
Meza Barajas, Esther. 2017		México		Clima organizacional y satisfacción laboral en el sector industrial
Marin Samanez, Helen & Placencia Medina, Maritza (2017)	Stephani, Dorila	Perú		Motivación y satisfacción laboral del personal e una organización de salud del sector privado.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

De tal forma se menciona que se identificó 7200 artículos, en donde no se tuvo acceso a visualizar en 6774, por tal motivo fueron descartados. Luego de los 426 restantes se optó por eliminar 397, pues estos no cumplían con el tema de estudio la cual estábamos buscando. Al final nuestra unidad de búsqueda quedó conformada por los 29 Artículos como se puede apreciar en nuestra figura 1.

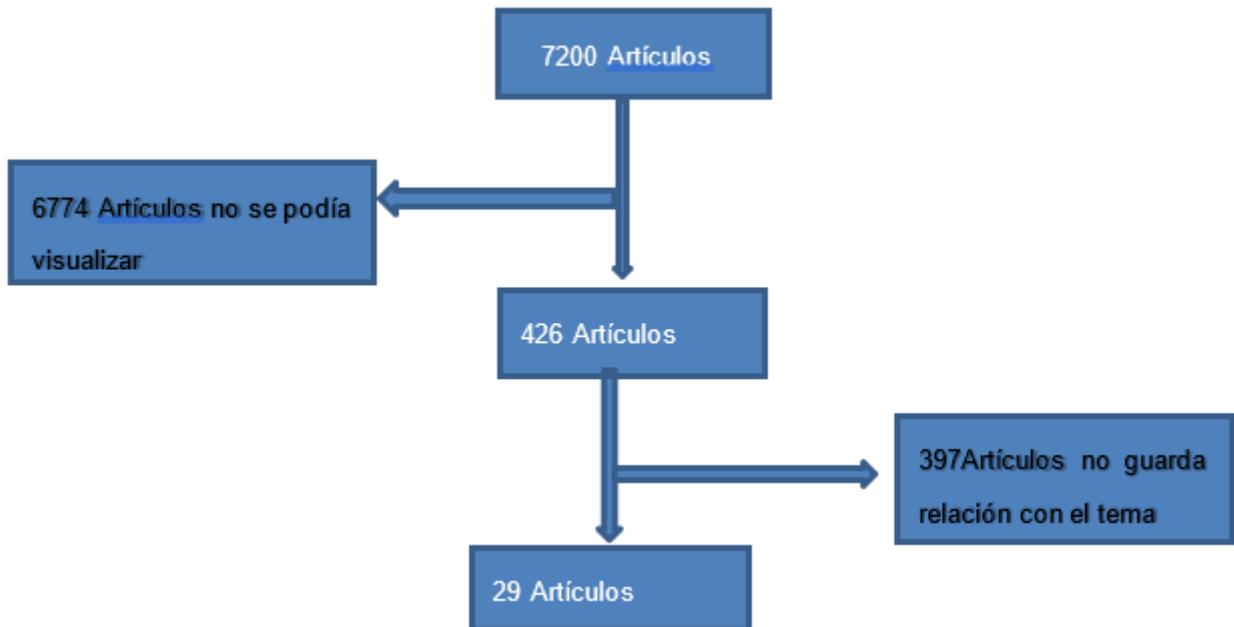


Tabla 2 Investigación encontrada en el año 2014

Autor	Título	Palabra Clave	Resumen de los Artículos
<i>Arias, W., & Arias, G 2014</i>	Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado	Clima Organizacional, Satisfacción laboral, Psicología organizacional.	Este estudio pretende valorar las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Para ello se trabajó con un diseño correlacional y una muestra de 45 trabajadores de una pequeña empresa privada

<i>Manosalvas, C., Manosalvas I., & Nieves, J. 2014</i>	El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación	Clima organizacional; satisfacción laboral; gestión laboral; servicios de salud.	Este artículo analiza la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones que brindan servicios de salud, específicamente en un hospital. Se utiliza una metodología cuantitativa rigurosa, a través de la aplicación de Análisis de Componentes Principales y Factoriales Confirmatorios de los constructos, para verificar el modelo de medida del instrumento utilizado. Además, a través de Ecuaciones Estructurales se analiza la relación entre los constructos antes mencionados. El objetivo principal es dar mayor validez a los resultados descriptivos que se han encontrado en estudios similares en otros países
---	---	---	--

Fuente	Metodologico	País	Muestra	Brebe Resumen
<i>Arias, W., & Arias, G</i> <i>2014</i>		<i>Perú</i>		<i>Relación entre clima organizacional la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado.</i>
<i>Manosalvas, C., Manosalvas I., & Nieves, J. 2014</i>		<i>Ecuador</i>		<i>Clima organizacional y satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación</i>
<i>Peña, R., & Hernández, M</i> <i>2015</i>		<i>México</i>		<i>Identificaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los</i>

Camacho, A., & Mayorga 2017		Colombia		<i>servidores de la salud</i> <i>Riesgos laborales Psicosociales.</i> <i>Perspectiva Organizacional.</i>
Meza Barajas, Esther. 2017		México		Clima organizacional y satisfacción laboral en el sector industrial.
Cruz, A. M. 2015		México		Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque Eco arqueológico en México
Torres P, Edward, & Zelada Ugarte, Soledad Jackeline 2015		Perú		Clima organizacional y desempeño laboral En las instituciones Bolivarianas de la ciudad de Puno.
Chirinos A, Yamarú del Valle Meriño C, Víctor Hugo y Martínez de Meriño, Carmen 2018		Colombia		El clima organizacional en el emprendimiento sostenible
Sotelo A, Jesús Guillermo, & Figueroa G Ernesto Geovani. 2017		México		El clima organizacional y su correlación con la calidad servicio en una institución
Cardona E, Diego Raúl, & Zambrano C, Renato. 2014		Colombia		Revisión de instrumentos de evaluación del clima organizacional
Bernal G, Idolina; Pedraza M, Norma Angélica 2015		Colombia		El clima organizacional y su relación con los servicios públicos de salud
MANOSALVAS V, C. Anibal MANOSAL V, Luis Oswaldo		Colombia		El clima organizacional y la satisfacción laboral

<p>Jorge NIEVES QUINTERO 2015</p> <p>Sanín Posada, John Alejandro Salanova Soria, Marisa 2014</p>		<p>Colombia</p>		<p>Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas</p>
<p>González S. C, Francisco G. S.Cruz, Francisco S. María 2014</p>		<p>España;</p>		<p>Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba (España)</p>
<p>Portero de la Cruz, Silvia, & Vaquero Abellán, Manuel 2015</p>		<p>España</p>		<p>Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario</p>
<p>Chiang Vega, María Gálvez, Sonnia A. y Santamaría F, Edwin Javier. 2017</p>		<p>Colombia</p>		<p>Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores.</p>
<p>Peña-Viveros, Raúl, Hernández 2015</p>		<p>México</p>		<p>Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud pública de México</p>
<p>CHarry Condor, Héctor Omar 2018</p>		<p>Perú</p>		<p>La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público</p>
<p>Bustamante-U, Miguel</p>		<p>Chile</p>		<p>Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad de Chile.</p>

<p>Alejandro;Lapo-Maza, María del C; Grandón-A. Maderline L. 2016</p>		<p>Venezuela</p>		<p>Clima organizacional para una cultura de calidad</p>
<p>Visbal Pérez, Elsy Thamara 2014</p>		<p>España</p>		<p>Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba (España)</p>
<p>González, F., López, T. y Sánchez, S. 2014</p>		<p>Perú</p>		<p>Motivación y satisfacción laboral del personal e una organización de salud del sector privado.</p>
<p>Marin Samanez, Helen Stephani & Placencia Medina, Maritza Dorila 2017</p>		<p>Estados Unidos</p>		<p>Organización del Tiempo Docente y su Relación con la Satisfacción Laboral</p>
<p>Cabezas, Verónica; Medeiros María Paz; Inostroza, David; MéxicGómez , Constanza; Loyola, Vicente 2017</p>		<p>Colombia</p>		<p>I: Evidencia para el Caso Chileno</p> <p>La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs) de Colombia</p>
<p>Marulanda, Carlos, López, Marcelo & López, Fernando 2016</p>		<p>Colombia</p>		<p>Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile</p>
<p>Chiang Vega, Maria M Gómez Fuentealba Nelly M.,& Salazar Botello, Carlos M.. 2014</p>		<p>Colombia</p>		<p>Motivación satisfacción laboral facilitadores y del cambio organizacional</p>

<p>García Rubiano Mónica, & Forero A, Carlos. 2014.</p>		<p>Colombia</p>		<p>La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida.</p>
<p>Cernas-Ortiz, Daniel Arturo Mercado-Salgado, Patricia, & Cázares, Filadelfo León. 2017.</p>		<p>México</p>		<p>Análisis de percepción de género entre el clima organizacional y el clima laboral en la industria</p>
<p>Meza Barajas, Esther. (2017).</p>		<p>España</p>		<p>Clima Organizacional y sector de pertenencia: un análisis de la percepción de los empleados de entidades deportivas</p>
<p>Escamilla-Fajardo, Paloma; Núñez-Pomar, Juan Manuel; Gómez-Tafalla, Ana María</p>				

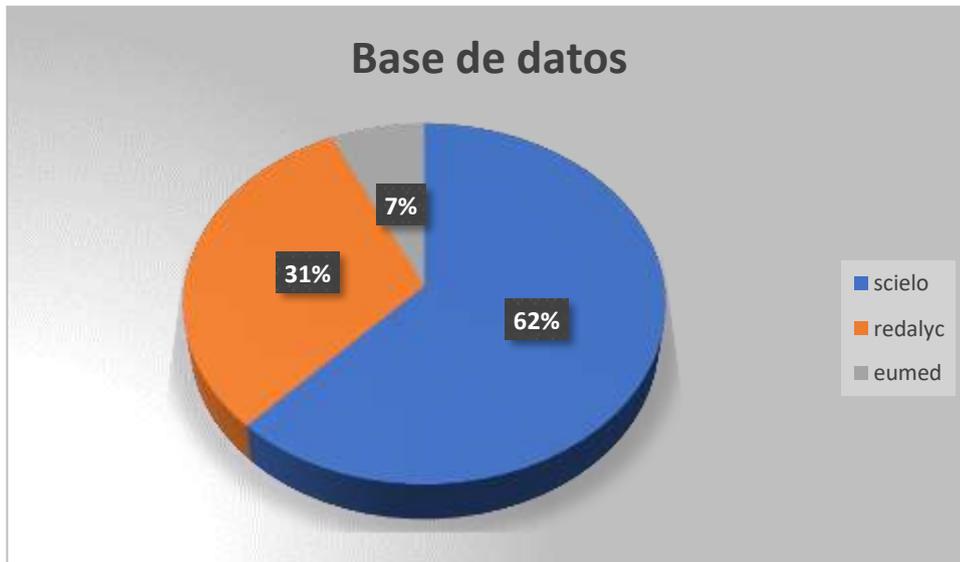


Figura 1 reporte de la base de datos

En esta figura se puede visualizar el porcentaje en donde se utilizó nuestra base de datos para buscar los artículos vinculados a nuestro tema de investigación.

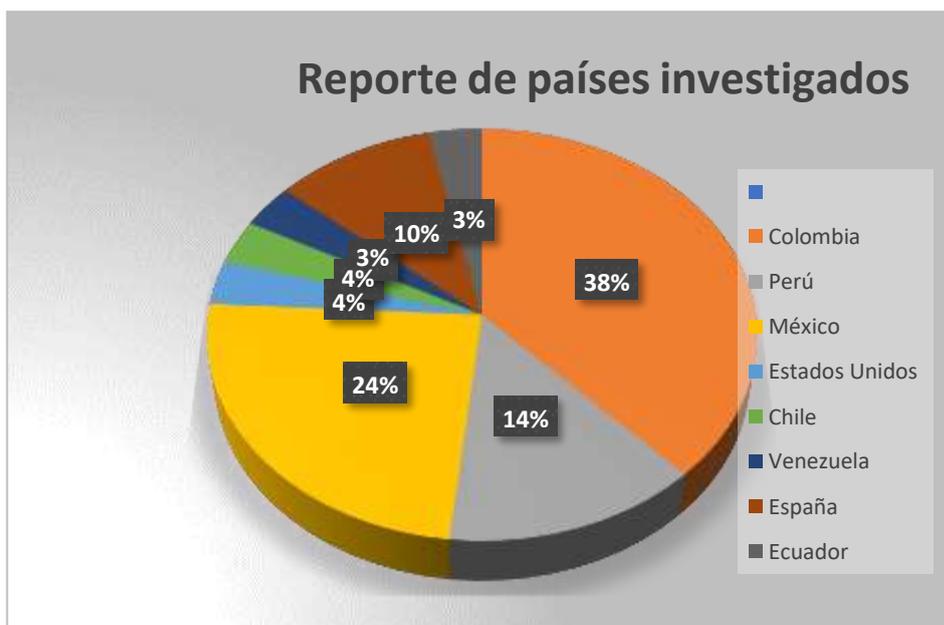


Figura 2 reporte de países investigados

En esta figura podemos visualizar cada uno de los porcentajes de los países en donde el de mayor porcentaje es 38% tiene Colombia y el de menor porcentaje es 3% Venezuela y Ecuador.



Figura 3 reporte de años investigados

En esta figura se puede visualizar los periodos de investigación con mayor porcentaje es el 2017 con un 33% y el de menor porcentaje es 2018 con un 17%.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

DISCUSIÓN

Después de revisar los diferentes estudios en lo que son tesis, maestrías, libros y artículos los cuales cuentan con una amplia perspectiva con respecto a nuestro tema que estamos investigando.

Nuestra presente revisión sistemática se realizó entre los años del 2014 al 2018, en donde se realizó las bases de datos de Scielo, Radaly, Eumed, en donde se encontró información muy relevante concerniente a nuestro tema. Clima laboral u organizacional que hoy en día es parte fundamental dentro de las empresas públicas y privadas, en donde estas refuerzan en compromiso para con los trabajadores en sus labores del día a día, puesto que también les incentiva para el logro de los objetivos de la empresa. En este contexto vemos que hay un desprendimiento de los representantes de las empresas en donde deben considerar la importancia del clima laboral dentro de todas las áreas de trabajo de una Empresa, con esto que se logre un equilibrio en el desempeño de los colaboradores.

También se debe considerar los estudios similares quienes repercuten directamente dentro del clima laboral tales como: La cultura organizacional, satisfacción laboral dentro de estas esta la motivación esto es de vital importancia dentro de una empresa u organización para de esta manera los colaboradores se sientan más motivados y con esto tienen una mejor producción y con esto el logro de metas y objetivos de las Empresas u organizaciones.

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta las diferentes revisiones de los artículos científicos, de tal forma podemos concluir que se ve que existe claramente una relación directa entre el clima organizacional dentro de las empresas y la satisfacción de los trabajadores quienes se encuentran comprometidos dentro de su centro de labores donde se desempeñan el día a día.

Dentro de los estudios realizados se pudo evidencia, que el clima laboral siempre interactúa con dependencia, también se pudo comprender que tiene sus elementos tales como: Tener una buena comunicación, motivación, tener liderazgo, y siempre trabajar en equipo.

Se concluye con esto que las personas deben ser consideradas como el principal capital humano y actores dentro de las empresas y no como recursos financieros o materiales.

REFERENCIAS

Benítez (2012) en su tesis titulada “el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio la Arena SAC”

Chiang, M. y Nuñez, A. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia Comillas España.

Domínguez, L. Ramírez, A., y García, A. (2013). El clima laboral como elementodel compromiso organizacional. Revista Nacional de Administración 4^o Edición, 59-70.

García, M. (2009). Clima Organizacional y su diagnostico: una aproximación conceptual.

Montejo A. (2009). Evaluación del desempeño laboral

Pintado, E.A. (2011). Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano. (1a ed.). Lima, Perú: Arco Iris S.R.L.

Quispe Vargas, E. (2015) Clima organizacional y desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Adahuaylas, 2015.

Sánchez (2011), “Diagnóstico de Satisfacción Laboral en una Empresa Textil Peruana

Toro, T. (2010). Clima Organización . Colombia: Cincel.

Uría, D. (2011). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ecuador: Universidad Tecnica de Ambato.

Zans Castellón (2017)“Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN-Managua en el periodo 2016”

ANEXOS

Fuente	Metodologico	País	Muestra	Brebe Resumen
Arias, W., & Arias, G 2014		Perú		<i>Relación entre clima organizacional la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado.</i>
Manosalvas, C., Manosalvas I., & Nieves, J. 2014		Ecuador		<i>Clima organizacional y satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación</i>
Peña, R., & Hernández, M 2015		México		<i>Identificaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los servidores de la salud</i>
Camacho, A., & Mayorga 2017		Colombia		<i>Riesgos laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional.</i>
Meza Barajas, Esther. 2017		México		Clima organizacional y satisfacción laboral en el sector industrial.
Cruz, A. M. 2015		México		Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque Eco arqueológico en México
Torres P, Edward, & Zelada Ugarte, Soledad Jackeline		Perú		

2015				Clima organizacional y desempeño laboral En las instituciones Bolivarianas de la ciudad de Puno.
Chirinos A, Yamarú del Valle		Colombia		
Meriño C, Víctor Hugo y Martínez de Meriño, Carmen 2018				El clima organizacional en el emprendimiento sostenible
Sotelo A, Jesús Guillermo, & Figueroa G Ernesto Geovani. 2017		México		
Cardona E, Diego Raúl, & Zambrano C, Renato. 2014		Colombia		El clima organizacional y su correlación con la calidad servicio en una institución
Bernal G, Idolina; Pedraza M, Norma Angélica 2015		Colombia		Revisión de instrumentos de evaluación del clima organizacional
MANOSALVAS V, C. Anibal MANOSAL V, Luis Oswaldo Jorge NIEVES QUINTERO 2015		Colombia		El clima organizacional y su relación con los servicios públicos de salud
Sanín Posada, John Alejandro Salanova Soria, Marisa 2014		Colombia		El clima organizacional y la satisfacción laboral
González S. C, Francisco G. S.Cruz, Francisco S. María 2014		España;		Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas
Portero de la Cruz, Silvia, & Vaquero Abellán, Manuel 2015		España		Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba (España)

Chiang Vega, María Gálvez, Sonnia A. y Santamaría F, Edwin Javier. 2017		Colombia		Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario
Peña-Viveros, Raúl, Hernández 2015		México		Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores.
CHarry Condor, Héctor Omar 2018		Perú		Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud pública de México
Bustamante-U, Miguel Alejandro;Lapo-Maza, María del C; Grandón-A. Maderline L. 2016		Chile		La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público
Visbal Pérez, Elsy Thamara 2014		Venezuela		Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad de Chile.
González, F., López, T. y Sánchez, S. 2014		España		Clima organizacional para una cultura de calidad
Marin Samanez, Helen Stephani & Placencia Medina, Maritza Dorila 2017		Perú		Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba (España)

<p>Cabezas, Verónica; Medeiros María Paz; Inostroza, David; MéxicGómez , Constanza; Loyola, Vicente 2017</p>		<p>Estados Unidos</p>		<p>Motivación y satisfacción laboral del personal e una organización de salud del sector privado.</p>
<p>Marulanda, Carlos, López, Marcelo & López, Fernando 2016</p>		<p>Colombia</p>		<p>Organización del Tiempo Docente y su Relación con la Satisfacción Laboral I: Evidencia para el Caso Chileno</p>
<p>Chiang Vega, Maria M Gómez Fuentealba Nelly M., & Salazar Botello, Carlos M.. 2014</p>		<p>Colombia</p>		<p>La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs) de Colombia</p>
<p>García Rubiano Mónica, & Forero A, Carlos. 2014.</p>		<p>Colombia</p>		<p>Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile</p>
<p>Cernas-Ortiz, Daniel Arturo Mercado-Salgado, Patricia, & Cázares, Filadelfo León. 2017.</p>		<p>Colombia</p>		<p>Motivación satisfacción laboral facilitadores y del cambio organizacional</p>
<p>Meza Barajas, Esther. (2017).</p>		<p>México</p>		<p>La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida.</p>
<p>Escamilla-Fajardo, Paloma; Núñez-Pomar, Juan Manuel; Gómez-Tafalla, Ana María</p>		<p>España</p>		<p>Análisis de percepción de genero entre el clima organizacional y el clima laboral en la industria</p>

				Clima Organizacional y sector de pertenencia: un análisis de la percepción de los empleados de entidades deportivas
--	--	--	--	---