



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“ENFOQUES Y FACTORES DEL CLIMA LABORAL  
EN LOS COLABORADORES DE LAS TIENDAS  
POR DEPARTAMENTO. UNA REVISIÓN  
SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA  
DE LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Administración**

**Autores:**

Carlos Alfredo Arana Angulo

Israel Loyola Mercedes

**Asesor:**

Dr. Lucio Wilfredo Olórtiga Cóndor

Trujillo - Perú

2018

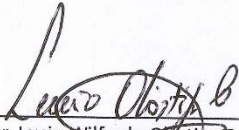
### ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Asesor Lucio Wilfredo Obitiga Córdor, docente de la Universidad Privada del Norte, facultad de Negocios, carrera profesional de Administración, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación, desarrollo, revisión de fondo y forma (cumplimiento del estilo APA y ortografía) y verificación en programa de antiplagio del Trabajo de Investigación del o los estudiantes(s)/egresado (s):

- Carlos Alfredo Arana Angulo  
(Nombre completo de estudiante o egresado)
- Israel Loyola Mercedes  
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Por cuanto, **CONSIDERA** que el Trabajo de Investigación titulado «Enfoques y Factores del Clima laboral en los Colaboradores de las Tiendas por Departamento. Una Revisión Sistemática de la Literatura Científica de los últimos 10 años», para optar al grado de bachiller por la Universidad Priva del Norte, reúne las condiciones adecuadas en forma y fondo, por lo cual, **AUTORIZA** su presentación.

Trujillo, 16 de 01 del 19  
(Lugar) (día) (mes) (año)

  
Dr. Lucio Wilfredo Obitiga Córdor  
Asesor



### ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Director/Coordinador LUIGI VATSLAV CABOS VILLA, de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, ha procedido a realizar la evaluación del Trabajo de Investigación del (o los) estudiante (s)/egresado (s):

- Carlos Alfredo Arana Angulo  
(Nombre completo de estudiante o egresado)
- Israel Loyola Mercedes  
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Investigación titulado Enfoques y Factores del Clima Laboral en los Colaboradores de las Tiendas por Departamento. Una Revisión Sistemática de la Literatura Científica de los últimos 10 años.  
Luego de la revisión, en forma y contenido, del Trabajo de Investigación expresa el siguiente resultado:

Aprobado

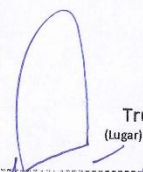
Calificativo:

( ) Excelente: De 20 a 18.

( ) Sobresaliente: De 17 a 15.

Bueno: De 14 a 13.

Desaprobado

  
Ing. Luigi Cabos Villa  
COORDINADOR ACADÉMICO ÁREA NEGOCIOS IVA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Trujillo, 16 de 01 del 2019  
(lugar) (día) (mes) (año)

Ing. Luigi Vatslav Cabos Villa

Coordinador de Carrera

## DEDICATORIA

A mi esposa por ser mi apoyo incondicional, fuente de calma, consejo y fortaleza para seguir con mis proyectos, gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida cumpliendo con metas y objetivos personales. A mis tíos, mis padres y hermanos por sus consejos, apoyo y comprensión en momentos difíciles en el transcurso de mi carrera.

*Carlos Arana Angulo*

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, damos gracias a Dios por darnos fuerza y voluntad de seguir con nuestros propósitos anhelados, permitiendo culminar la carrera universitaria, gracias a cada docente por compartir sus experiencias, conocimiento y valores con nosotros que dan como resultado la formación de un equipo de profesionales competitivos para la actual sociedad y ser cada día más competitivos en el mundo empresarial.

## Tabla de contenido

**ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN** ¡Error!

Marcador no definido.

**ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**  
¡Error! Marcador no definido.

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b>	10
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b>	12
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b>	15
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	22
REFERENCIAS	23
ANEXOS	25

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1	Artículos científicos por universidad de origen de la base de datos Google Académico	Pg.15
Tabla N°2	Artículos científicos por universidad de origen de la base de datos EBSCO	Pg.17
Tabla N°3	Artículos científicos por universidad de origen de la base de datos Scielo	Pg.19
Tabla N°4	Indexación de publicaciones.	Pg.21

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°1 Fuentes de búsqueda de información.

Pg.13



## RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar el concepto de clima laboral a través de una revisión sistemática de la literatura de veinte artículos científicos que estudiaron el clima laboral en los colaboradores de las tiendas por departamentos.

En el trabajo de investigación, se determina en la búsqueda de información sobre el clima laboral de los trabajadores en las tiendas por departamento a través de Google académico, Scielo y EBSCO durante los últimos diez años. Se encontró en la revisión de la literatura un enfoque exclusivamente psicológico del clima organizacional, porque otros autores consideran también factores grupales y organizacionales. Se concluyó que para el estudio del clima organizacional es necesario tener en cuenta los factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales, lo cual evidencia la necesidad de un enfoque integral, porque todos estos factores contribuyen a la medición del clima. El clima laboral representa un juicio de valor educativo - cultural. Y, por último, que el desarrollo de una imagen de la organización un proceso de comunicación dirigido, y ello repercutiría directamente en el desempeño de los trabajadores. Los resultados revelan la importancia de los aspectos estratégicos en la percepción y construcción del clima más que otros aparentemente importantes como el conflicto o la separación entre los aspectos personales de los profesionales, también se concluyó que no existen muchos artículos científicos que estudien, el clima laboral en tiendas por departamentos, por lo que resulta sumamente necesario seguir investigando acerca de estas variables para contribuir al desarrollo de la disciplina expuesta.

---

**PALABRAS CLAVES:** Clima laboral, Tiendas por departamento

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Existen diferentes factores y por ende responden a enfoques diferentes cuando se habla del clima laboral, pero en todos los enfoques, cuando se habla del clima laboral es pensar inmediatamente en el factor humano, ya que el cómo este el ambiente en la empresa va a depender cómo los trabajadores se estén desempeñando (J. (Universidad N. A. de M. Patlán-Pérez & Martínez, 2012), si es que están a gusto o tengan inconvenientes con su ambiente laboral, algunas organizaciones hoy en día han empezado a realizar cambios en sus modelos de gestión, priorizando al capital humano como el eje central del éxito organizacional (Domínguez Aguirre, Ramírez Campos, & García Méndez, 2013). Estos nuevos modelos implican la búsqueda de la satisfacción laboral, como eje motivador, el cual tiene efectos positivos en el desempeño de los colaboradores (Hospinal E, 2013). “*Se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto*” (Cuadra Peralta & Veloso Besio, p.17, 2007) que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta (Cuadra Peralta & Veloso Besio, 2007). Frecuentemente este concepto se confunde con el de Cultura Empresarial (Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Andalia, 2009), pero se diferencia en ser menos permanente en el tiempo, aunque comparta una connotación de continuidad (Salazar Estrada José Guadalupe, Guerrero Pupo Julio Cristóbal, Machado Rodríguez Yadira Barbara, 2009). Existe un interesante potencial de crecimiento del sector retail en el Perú, por lo que, en los próximos años, los hipermercados y las tiendas de descuento seguirán expandiéndose hacia los estratos sociales B, C y D. Generando más empleo en los diferentes establecimientos del país (J. (Universidad N. A. de M. Patlán-Pérez & Martínez, 2012).

En el mundo competitivo de las empresas en donde existe una disputa constante por atraer el mejor prospecto para la organización, resulta cada vez más importante la necesidad de crear un clima organizacional positivo (Govea García, Mayra. San Agustín, 2007), ante la importancia estratégica que reviste ella, en la generación de capacidades endógenas de creatividad, selección de tecnologías, especialización de conocimientos e información, análisis de sus problemas y de las

capacidades disponibles para su solución (Hospinal E, 2013). Las percepciones individuales del Clima Laboral consisten, por una parte, en una interacción de características objetivas y hechos que integran el devenir de la organización y, por otra parte, características individuales y personales del individuo que percibe (DÁVILA, 2014). El clima laboral es un tema importante dentro de toda empresa y más aún en los supermercados, pues el ambiente está aglomerado y los trabajadores muchas veces sienten estrés laboral por las mismas situaciones que se presentan en el día a día y no tener un clima adecuado para trabajar sería perjudicial para la empresa pues, el clima laboral forma parte de todo un conjunto de circunstancias tanto psicológicas como sociales que implican directamente en el trabajador (Huamán, 2015).

El Clima Laboral es la percepción que tienen los colaboradores respecto del conjunto de características, condiciones y propiedades del entorno laboral que son interpretados y analizados traduciéndose en determinados comportamientos que tienen consecuencias sobre la organización (Cubillos Rivera, Velásquez Muriel, & Reyes Nova, 2014), condicionan los niveles de motivación y rendimiento productivo laboral y las relaciones interpersonales (Salazar Estrada José Guadalupe, Guerrero Pupo Julio Cristóbal, Machado Rodríguez Yadira Barbara, 2009). Por otra parte, se deben distinguir dos sentidos del clima laboral, por una parte, el clima en sentido meteorológico que entendería el clima como: el conjunto de características que son estables a lo largo del tiempo dentro de una región geográfica delimitada y que incluye una gama de elementos diferentes (J. Patlán-Pérez, Martínez, & Hernández, 2012). No se trata del “tiempo que hace”, sino de las peculiaridades del “tiempo que predomina” en una zona o lugar (Quintero, Africano, & Faría, 2008). En nuestro contexto es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado (Juárez-Adauta, 2012)

El objetivo de la investigación es describir los enfoques y factores del clima laboral en los colaboradores en las tiendas por departamento. Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años y es poder analizar los ambientes laborales en el cual los trabajadores se desempeñan, pues se sabe que hoy en día los supermercados son muy concurridos y los trabajadores tienen que estar al pendiente de todo lo que pueda ocurrir, pero para poder realizar un buen labor o trabajo necesitan tener un clima laboral adecuado, adecuado para tener esa tranquilidad de desempeñarse adecuadamente.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### Tipo de estudio

Se realizó la revisión sistemática de literatura científica con base en la adaptación de la metodología PRISMA (Urrútia & Bonfill, 2010). La pregunta de investigación para la realización del proceso metodológico fue la siguiente: ¿Qué se conoce sobre los enfoques y factores del clima laboral en los colaboradores en las tiendas por departamento? ¿Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años?

### Fuentes de búsqueda de información

Para asegurar la sensibilidad del proceso de búsqueda se utilizó principalmente la base de datos de Google académico y como complemento se utilizó Dialnet, Scielo y Ebsco. En donde se realizó una búsqueda avanza tomando en cuenta la pregunta de investigación con la siguiente frase: “Clima Laboral en hipermercados”, “Clima laboral en mercados”, “clima laboral en supermercados”, “Clima Laboral en almacenes”, “Clima Laboral en tiendas por departamento”. Con la finalidad de detallar la búsqueda de literatura científica se establecieron operadores boléanos y filtros: [(“Clima Laboral en Trabajadores”) AND (“clima laboral en supermercados”)], [(“Clima Laboral en tiendas”) AND (“clima laboral en almacenes”)], [(“Clima Laboral en tiendas por departamento”) AND (“clima laboral en hipermercados”)] Se detalla las rutas de búsqueda de la siguiente manera:

#### GOOGLE ACADÉMICO

[(“Clima Laboral en tiendas por departamento”) AND (“clima laboral en hipermercados”)]

#### DIALNET

[(“Clima Laboral en Trabajadores”) AND (“clima laboral en supermercados”)]

#### SCIELO

[(“Clima Laboral en tiendas”) AND (“clima laboral en almacenes”)]

#### EBSCO

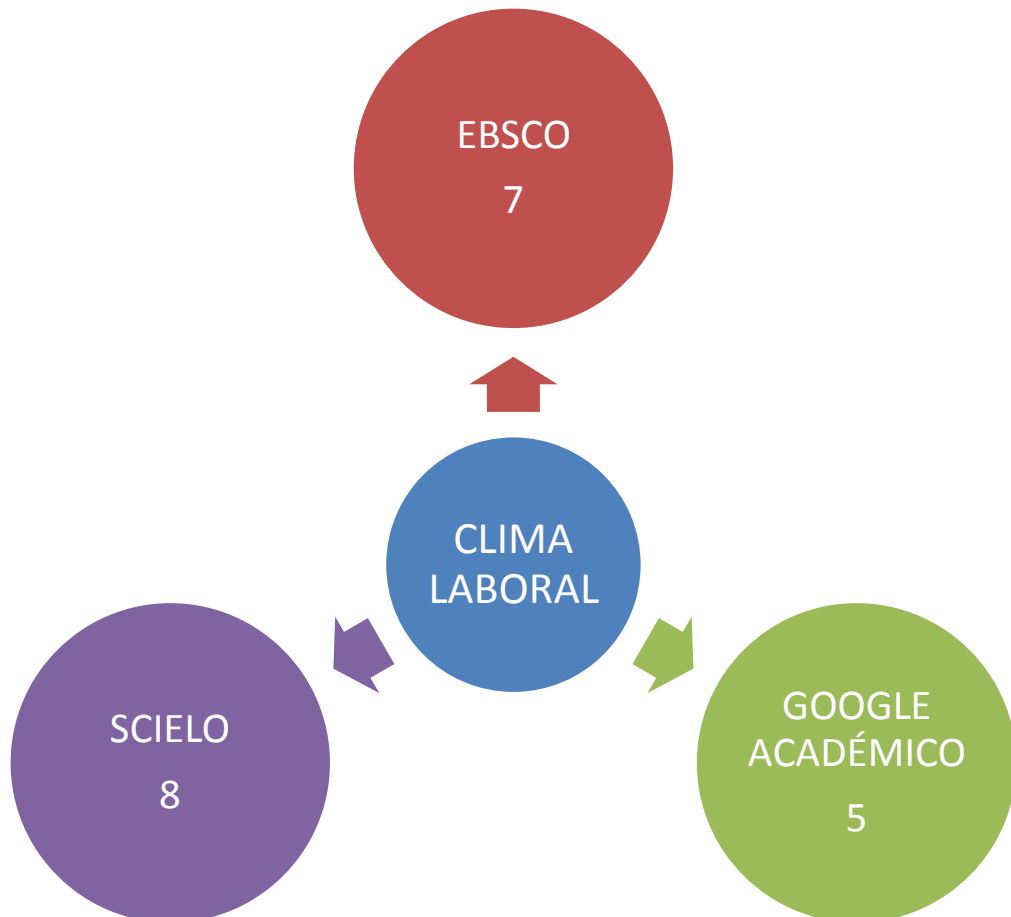
[(“Clima Laboral en tiendas”)]

[(“clima laboral en almacenes”)]

Los artículos que se escogieron fueron importados haciendo uso de gestores bibliográficos como Mendeley con el propósito de evitar duplicidad de citas textuales

A continuación, se presenta una figura que hace referencia al diseño que se utilizó para la presente revisión sistemática:

## FUENTES DE BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN



### GOOGLE ACADÉMICO

Resultados: 117000

Año 2010 – 2018= 14100

Español = 14000

PDF = 1350

Con operadores= 5

## EBSCO

Resultados= 13

Con operadores = 7

## SCIELO

Resultados= 315

Con operadores = 8

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

Se identificaron 20 artículos, diez de los cuales fueron descartados antes del análisis principal. Cinco de los estudios eliminados no tenían como muestra exclusiva una población en tiendas por departamento. Cuatro investigaciones no incluyeron la variable análisis clima laboral como objetivo principal de estudio; y el último consistía en una revisión sistemática que no contaba con muestra. En ese sentido, la unidad de análisis quedó conformada por veintiséis artículos científicos tal como se muestran en los siguientes cuadros:

**Tabla N°1**

*Artículos científicos por universidad de origen de la base de datos Google Académico*

Universidad	Naturaleza de la universidad	País de la universidad	Revista de publicación de artículo	AÑO
Universidad Tecnológico de Costa Rica	Estatad	Costa rica	Evaluación del entorno físico de trabajo que podría influir positiva o negativamente en la satisfacción del clima laboral de la sección de solicitudes cedulares del tribunal supremo de elecciones de costa rica en la sede San	Universidad Tecnológico de Costa Rica

---

José-oficinas

centrales

Universidad Zamorano	Estatal	Honduras	Estudio de clima organizacional de una empresa turística en la ciudad de tela, honduras	Universidad Zamorano
Escuela Agrícola Panamericano				Escuela Agrícola Panamericano
Universidad Católica Los Angeles Chimbote	Privada	Perú	Desarrollo organizacional y el clima laboral en la empresa crecer E.I.R.L.	Universidad Católica Los Angeles Chimbote
Universidad del Azuay	Privada	Cuenca - ecuador	Análisis de correlación entre los niveles de inteligencia emocional y los niveles de satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de la empresa coral hipermercados	Universidad del Azuay

---



Universidad Nacional de Piura	Pública	Perú	Diagnóstico del clima laboral en la unidad operativa de transporte de la OCIYSG - UNP - 2014	Universidad Nacional de Piura
----------------------------------	---------	------	---	----------------------------------

*Fuente: Artículos científicos encontrados en Google Académico*

## Tabla N°2

*Artículos científicos por universidad de origen de la base de datos EBSCO*

Universidad	Naturaleza de la universidad	País de la universidad	Revista de publicación del artículo	Año
Universidad Estatel el Milagro	Estatel	Ecuador	Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo	2016
Universidad de Granada	Pública	España	Revista académica evaluada por pares, independiente, de acceso abierto y multilingüe.	2017

Universidad del Tolima	Pública	Colombia	Revista mexicana de anestesiología.	2017
University México	Pública	México	Copyright of Revista Daena (International Journal of Good Conscience)	2016
Universidad de Ciencias Médicas de La Habana	Pública	Cuba	Educación Médica Superior	2015
Universidad de Calda	Pública	Colombia	Revista Eleuthera	2015
Universidad de Murcia	Pública	España	Aposta revista de ciencias sociales	2013

*Fuente: Artículos científicos encontrados en EBSCO*

**Tabla N°3**

*Artículos científicos por universidad de origen de la base de datos Scielo*

Universidad	Naturaleza de la universidad	País de la universidad	Revista de publicación de artículo	Año
Universidad de Especialidades Espíritu Santo	Pública	Ecuador	Incidencia del clima laboral en los factores de desempeño estudio de caso: empresa rep renovando espacios	2017
Universidad Espíritu Santo	Pública	Samborondon - ecuador	Análisis del clima laboral en una unidad educativa particular en el cantón samborondón.	2017
Universidad de Especialidades Turísticas	Pública	Quito - ecuador	Implementación del sistema gestión integrado en calidad, medio ambiente y seguridad en la operadora "La Selva Jungle Lodge S.A."	2017
Universidad Técnica De Ambato	Publica	Ambato - ecuador	La comunicación interna y el desarrollo comunicacional del personal que labora en la empresa calzado-américa de la ciudad de Ambato.	2017

Universidad Espíritu Santo	Pública	Guayaquil-ecuador	El clima laboral del personal de oficina en una empresa constructora.	2017
Universidad Estatal El Milagro	Estatal	Ecuador	Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo	2016
Universidad Tecnológico De Costa Rica	Estatal	Costa rica	Evaluación del entorno físico de trabajo que podría influir positiva o negativamente en la satisfacción del clima laboral de la sección de solicitudes cedulares del tribunal supremo de elecciones de costa rica en la sede San José- oficinas centrales	2016
Universidad Zamorano Escuela Agricola Panamericano	Estatal	Honduras	Estudio de clima organizacional de una empresa turística en la ciudad de tela, honduras	2016

*Fuente: Artículos científicos encontrados en Scielo*

**Tabla N°4.**

<b>Base de Datos</b>	<b>Nº. Artículos</b>	<b>Participación %</b>
EBSCO	7	35%
Scielo	8	40%
Google académico	5	25%
	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Elaboración Propia*

## **CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

En esta investigación se presenta una revisión sistemática de la literatura del clima laboral en los trabajadores de las tiendas por departamento, en los artículos científicos de los últimos 10 años, publicados en revistas peruanas y extranjeras entre los años 2007 al 2017. Este estudio tiene como objetivo, describir los enfoques y factores del clima laboral en los trabajadores de las tiendas por departamento, e identificar que dichas publicaciones cumplan con el reporte de información detallada respecto al diseño de investigación, características de los participantes, instrumentos de medición, procedimiento de recolección de datos y análisis, cabe señalar que los indicadores al reporte del diseño de los artículos permiten la replicación de estos, por cuanto los artículos científicos es una de las principales vías de comunicación de ideas científicas, procedimientos, metodologías y resultados empíricos que evidencian el avance de una disciplina científica. (Moscoso M; Navarro J.2016).

La revisión de la literatura científica realizada nos ubica también en un contexto de paridad de estrategias al momento de analizar lo escrito en las revistas científicas respecto al clima laboral en los trabajadores, debido a que esto nos permite obtener información de la situación en la que los trabajadores realizan sus actividades laborales diarias en estas tiendas por departamentos, de tal forma que nos orienta entre los enfoques y factores encontrados por los diferentes investigadores de los artículos científicos revisados. Aunque las bases de datos consultadas no albergan mucho volumen de información sobre la diferenciación teórica entre uno y otro enfoque del clima laboral en las tiendas por departamento, probablemente existan más información sobre las variables en estudio que no se haya identificado en ellas, además la búsqueda en las principales bases de datos alojadas en la Web que se realizaron para identificar parte importante en los documentos incluidos ha permitido establecer una cercanía más idónea sobre los factores del clima organizacional. Sin embargo en todos los estudios se llega a la misma conclusión, existe una multiplicidad de enfoques que aparentemente se superponen unos con otros dependiendo de la corriente de la administración en la que se encuentren instalados los modelos de gestión de estas tiendas por departamento.

## Conclusiones

Se puede afirmar que en los 20 artículos analizados no puede hablarse de un enfoque exclusivamente psicológico del clima organizacional, porque otros autores consideran también factores grupales y organizacionales. Se concluyó que para el estudio del clima organizacional es necesario tener en cuenta los factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales, lo cual evidencia la necesidad de un enfoque integral, porque todos estos factores contribuyen a la medición del clima.

Se concluye Lo más significativo en los factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales, planteados por los diferentes autores, es la diversidad de factores considerados. Por lo tanto, se podría asumir que el clima organizacional es una percepción multidimensional de los miembros de una organización. La variabilidad de las percepciones de los individuos en las organizaciones podría producir climas distintos en las diferentes áreas, según las circunstancias que estén viviendo las mismas.

Se concluye que no existen muchos artículos científicos que estudien, el clima laboral en tiendas por departamentos, por lo que resulta sumamente necesario seguir investigando acerca de estas variables para contribuir al desarrollo de la disciplina expuesta.

## REFERENCIAS

Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en

las Organizaciones. *Universum (Talca)*, 22(2), 40–56. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762007000200004>

Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F. C., & Reyes Nova, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69–73. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70012-6)

DÁVILA, N. F. C. (2014). Clima , Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos. *Tesis Pucp*, 1–46.

Domínguez Aguirre, L. R., Ramírez Campos, Á. F., & García Méndez, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59–70. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419&info=resumen&idioma=E>  
NG

Govea García, Mayra. San Agustín, Y. (2007). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. *Gan, Federico (et Al), Manual de Recursos Humanos, 1*, 173.

Hospinal E, S. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S . A . C . *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En La Empresa F Y D Inversiones*, 16, 75–78. <https://doi.org/ISSN: 1560-9146>

Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Medica Del IMSS*, 50(3), 307–314. <https://doi.org/ISSN: 0443-5117>

Patlán-Pérez, J. (Universidad N. A. de M., & Martínez, E. (Universidad. (2012). El clima y

la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(5), 1–20.

Patlán-Pérez, J., Martínez, E., & Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(5), 1–20.

Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Negotium*, 3(9), 33–51.

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Andalia, R. C. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67–75.

Salazar Estrada José Guadalupe, Guerrero Pupo Julio Cristóbal, Machado Rodríguez Yadira Barbara, C. A. R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67–75.

Urrútia, G., & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina Clinica*, 135(11), 507–511. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2010.01.015>




**Anexos:**

**RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE REVISIÓN SISTEMÁTICA**

Título de la investigación: <i>Enfoques y factores del clima laboral</i>							
Nombres y apellidos del evaluador: <i>Lucio Wilfredo Obortiga Córdova</i>							
Sede: <i>Trajillo</i>		Carrera: <i>ADMINISTRACIÓN</i>			Facultad: <i>NEGOCIOS</i>		
<b>CONDICIONES OBLIGATORIAS</b>							
Coherencia		Los resultados, discusión y conclusiones responde a la pregunta y objetivo de la investigación				<input checked="" type="checkbox"/>	No
Consistencia		Cada una de las secciones del trabajo de investigación están debidamente sustentadas				<input checked="" type="checkbox"/>	No
Informe de similitud		Tiene 0% de similitud después de eliminar falsos positivos				<input checked="" type="checkbox"/>	No
<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>							
Sección		Ítem	Reportado en la página #	Puntaje			
				Bien desarrollado	Parcialmente	No lo presenta	Puntaje obtenido
Título	Título	Identifica el reporte como una revisión sistemática.		0.5	0.25	0	<i>0.5</i>
Resumen	Resumen	Proporciona en 200 palabras: antecedentes; objetivos; fuentes de datos; criterios de elegibilidad, objeto de estudio; métodos de evaluación y síntesis del estudio; resultados; limitaciones; conclusiones.		1	0.5	0	<i>1.0</i>
Introducción	Justificación	Describe la justificación de la revisión en el contexto de lo que ya se conoce y presenta artículos de revisión similares		1	0.5	0	<i>1.0</i>
Introducción	Objetivos	Proporciona una declaración explícita de las preguntas que se están tratando con referencia al objeto de estudio.		2	1	0	<i>1.0</i>
Metodología	Criterios de elegibilidad	Especifica las características de los estudios considerados (por ejemplo, los estudios que miden la empleabilidad de los universitarios) y las características del informe (por ejemplo, los años considerados, el idioma y el estado de publicación).		1	0.5	0	<i>1.0</i>
Metodología	Recursos de información	Describe las bibliotecas virtuales consultadas para el estudio, por ejemplo: Ebsco, Redalyc, Google Académico, etc.		0.5	0.25	0	<i>0.5</i>
Metodología	Búsqueda	Presenta la estrategia de búsqueda utilizada, por ejemplo palabras claves, limitadores utilizados (por ejemplo, periodo, tipos de documentos, idioma, etc.) de tal forma que pueda replicarse el estudio.		0.5	0.25	0	<i>0.5</i>
Metodología	Selección de estudios	Indica los criterios por los que descartó o incluyó estudios (por ejemplo, del total del resultado de la búsqueda se descartaron 5 porque no tenían instrumentos de medición de empleabilidad).		1	0.5	0	<i>0.5</i>

Metodología	Proceso de recopilación de datos	Describe el método de extracción de datos de los estudios (por ejemplo, en tablas que describen los estudios con campos como: año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.) y cualquier proceso para obtener y confirmar los datos de los estudios.	0.5	0.25	0	0.5
Resultados	Selección del estudio	Proporciona el número de estudios examinados, evaluados por elegibilidad e incluidos en la revisión, con razones para las exclusiones en cada etapa, idealmente con un diagrama de flujo.	2	1	0	1.0
Resultados	Características de los estudios	Para cada estudio, presenta las características para las que se extrajeron los datos (por ejemplo, año de publicación, revista, institución, tipo de estudio, etc.).	2	1	0	1.0
Resultados	Análisis global de los estudios	Presenta las características de los estudios de manera globalizada (por ejemplo, porcentaje de estudios por año de publicación, por tipos, por temas abordados, etc.).	2	1	0	2.0
Discusión	Resumen de los resultados	Resume los principales hallazgos, incluyendo la fuerza de la evidencia para cada resultado principal; considera su relevancia para el objeto de estudio.	3	1.5	0	1.5
Discusión	Limitaciones	Discute las limitaciones en el estudio y el nivel de resultado (p. Ej., Riesgo de sesgo) ya nivel de revisión (por ejemplo, recuperación incompleta de la investigación identificada, sesgo de notificación).	1	0.5	0	1.0
Discusión	Conclusiones	Proporcionar una interpretación general de los resultados, responde la pregunta de la investigación, y las implicaciones para la investigación futura.	2	1	0	1.0
Puntaje total						14.0

  
Firma del evaluador

  
Ing. Luigi Cabos Villa  
COORDINADOR ACADÉMICO ÁREA NEGOCIOS VNA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE  
Firma y sello del director/coordinador de carrera

Adaptado de: Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. PLoS Med 6(7): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097