



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN LAS
EMPRESAS: Una revisión sistemática de la
literatura científica de los últimos 10 años”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

José Félix Navarro Gutiérrez
María Luz Ortecho Rivasplata

Asesor:

DR. Alberto Zelada Zegarra

Trujillo - Perú

2019

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):

- Jose Felix Navarro Gutierrez
- Maria Luz Ortecho Rivasplata

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Investigación titulado **“IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN LAS EMPRESAS: 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-VM
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Trujillo, 07 de febrero del 2019

Ing. Luigi Vatslav Cabos Villa

Coordinador de Carrera

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):

- Jose Felix Navarro Gutierrez
- Maria Luz Ortecho Rivasplata

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Investigación titulado **“IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN LAS EMPRESAS: 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 ASESORADO EN
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Trujillo, 07 de febrero del 2019

Ing. Luigi Vatslav Cabos Villa

Coordinador de Carrera

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios por permitirme darme la vida para terminar mi formación profesional. A mi madre por su grandioso corazón y paciencia sin ningún fin de lucro. A una personita muy importante en mi vida, mi bebé Ithan Adriano que con su amor me dio más fuerza para culminar con mi carrera y seguir creciendo más en todo aspecto.

A Dios por permitirme alcanzar una meta trazada en mi vida y por haberme dado vida, con amor para mis tíos Gloria y Eliseo por su apoyo constante, a mi Fabián y a mi bebe Mateo quien fue mi inspiración a seguir superando, a mi amado esposo Jorge Luis por acompañarme este arduo camino por que Siempre me apoyaste para continuar cuando y no renunciar a mi sueño gracias por su amor incondicional y por ayudarme en esta tesis, a todos ustedes les dedico este trabajo con mucho cariño.

A MIS PADRES:

Por enseñarme desde niño que uno siempre debe de conseguir un objetivo en la vida, que es ser profesional y eso se logra mediante el estudio y agradecer por todos los principios impartidos por ellos

AGRADECIMIENTO

Quiero primeramente expresar mi agradecimiento a Díos por su bendición siempre en mi vida diaria, a mi madre por su apoyo y comprensión desmedida. Agradecer a mis profesores en especial al Ing. Roger Villar Morales por su valioso asesoramiento.

Le agradezco a Dios por ayudarme en cada paso que he dado, al transcurrir el tiempo así mismo me permitió lograr esta meta, a mi familia porque me apoyo cada momento de dificultad que se me ha presentado, muchas gracias le dijo de corazón, en especial al Ing. Roger Villar Morales por su valioso asesoramiento

A DIOS:

Por iluminar mi camino del bien y rodearme de personas buenas y darme fuerza para enfrentar las adversidades de la vida.

TABLA DE CONTENIDO

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	2
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
INDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
ABSTRAC	9
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II METODOLOGÍA	13
CAPÍTULO III RESULTADOS	17
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	25
REFERENCIAS	28
ANEXOS	31

INDICE DE FIGURAS

Tabla 1: Proceso de exclusión de artículos por bases de datos y motores de búsqueda	16
Tabla 2: Artículos clasificados por tipos de institución, país de origen y año	17
Tabla 3: Detalle de artículos con su objetivo, instrumento utilizado y su principal	
Conclusión	19

RESUMEN

El clima laboral es un tema muy importante que está siendo abordado con mucha seriedad por las organizaciones privadas y públicas. Según los estudios realizados, existen consecuencias positivas y negativas en el accionar del trabajador al percibir su entorno de trabajo; esto tiene un impacto directo en su motivación, desempeño y productividad, que a su vez se reflejará en su nivel de compromiso con el logro de los objetivos empresariales. El objetivo del presente trabajo fue describir los conceptos sobre el clima laboral a partir de la revisión de los artículos científicos en los últimos 10 años, para determinar el impacto que tiene sobre el comportamiento de los trabajadores en las instituciones públicas o privadas. Esta revisión con fuentes secundarias se elaboró bajo la metodología de la revisión sistemática PRISMA. Los resultados muestran una relación directa entre el clima organizacional de la empresa y el compromiso y motivación del trabajador. Se concluyó que el tema investigado es un factor preponderante y analizado constantemente en todo tipo de instituciones, tanto públicas como privadas y a nivel mundial; ya que los gerentes y directores consideran al talento humano como principal activo de su organización y que sólo ellos pueden elevar la productividad y el logro de resultados dentro de sus organizaciones.

PALABRAS CLAVES: Clima laboral, clima organizacional, organización, motivación, compromiso.

ABSTRAC

The work environment is a very important issue that is being addressed very seriously by private and public organizations. According to the studies carried out, there are positive and negative consequences in the actions of the worker when perceiving his work environment; This has a direct impact on their motivation, performance and productivity, which in turn will be reflected in their level of commitment to achieving business objectives. The objective of the present work was to describe the concepts on the work climate from the review of scientific articles in the last 10 years, to determine the impact it has on the behavior of workers in public or private institutions. This review with secondary sources was developed under the methodology of the systematic review PRISMA. The results show a direct relationship between the organizational climate of the company and the commitment and motivation of the worker. It was concluded that the subject investigated in a preponderant factor and constantly analyzed in all types of institutions, both public and private and worldwide; since managers and directors consider human talent as the main asset of their organization and that only they can raise productivity and achieve results within their organizations

Keywords: Work climate, organizational climate, organization, motivation, commitment

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Desde 1924 Elthon Mayo se preguntaba el cómo mejorar la productividad de las compañías; así que realizó un estudio en la planta de Western Electric Co., donde pudo constatar que el clima de una organización depende de una serie de factores positivos o negativos, fuertes o débiles, impactan en el estado emocional de los trabajadores y también, en los resultados económicos de las organizaciones. (Olaz & Ortíz, 2014).

La economía mundial actual, el auge de la tecnología y los cambios sociales producto del crecimiento exponencial del conocimiento hacen que la gestión de personas dentro de las organizaciones sea cada vez más compleja, porque existe una relación directa entre la eficiencia de las personas y el cumplimiento de los objetivos empresariales (Domínguez, Ramírez & García, 2013).

En la actualidad, los esfuerzos de los gerentes y administradores de las compañías están dirigidas a mejorar el ambiente social, para ello se ha tomado en cuenta el concepto de clima laboral u organizacional, el cual permite observar tanto las percepciones como las interacciones de cada trabajador con el resto de los miembros del equipo empresarial; esto obviamente influye en la conducta de cada uno de ellos (Ucros, 2011).

Los momentos donde se presentan problemas o inconvenientes en las empresas, son los propicios para identificar oportunidades de mejora y elaborar algunas estrategias para ello (Visbal, 2014). Una de estas herramientas es el estudio del clima laboral, que permite recopilar y analizar de primera fuente la opinión y el sentir de los trabajadores y nos dará una visión interna más objetiva de los servicios que brinda la organización a sus trabajadores.

Un trabajador no trabaja en soledad, sino con otras personas y también es consciente de su valor como persona, quién es, qué necesita y cuál es su capacidad de trabajo dentro de

ámbito laboral. Todas estas ideas y conceptos pueden ser afectados por algunos factores como el estilo de liderazgo de sus superiores, estructura organizacional y la opinión de su equipo de trabajo. En otras palabras, el desempeño del colaborador se desencadena no solo por su análisis objetivo de su ambiente laboral, sino también por sus impresiones subjetivas del clima en el que trabaja (Acosta & Venegas, 2014).

El clima organizacional se ha convertido es un factor relevante para las instituciones que dirigen su gestión hacia la mejora continua de sus ambientes de trabajo, por lo que su análisis profundo, su oportuno diagnóstico y posterior mejora tendrá un impacto positivo y directo en la cultura organizacional de las empresas (Segredo, 2013).

La carencia de un buen clima laboral tiene un fuerte impacto en la eficiencia del trabajador y también en su bienestar y salud personal y familiar. Esto hace indicar que el clima organizacional es un conjunto de características permanentes que presenta una organización, distinta a otra y que influye en el comportamiento de las personas que la integran (Paco & Matas, 2013).

Según Ferrando (2016) en los sectores agroindustriales también podemos observar que la falta de prevención en seguridad y salud ocupacional afecta sobremanera el clima laboral de estas empresas, por lo que se hace obligatorio elaborar estrategias que permitan mejorar las condiciones de calidad en los ambientes de trabajos de las personas que realizan a actividades en este rubro.

Mejorar el conocimiento del clima organizacional en las empresas, proporciona feedback sobre qué procesos exactamente repercuten en el comportamiento organizacional y permite aplicar cambios que impacten en las actitudes y conductas de los trabajadores, así como también en la estructura organizacional de las compañías (Juárez-Adauta, 2012).

Por tanto, el clima laboral está dentro de los procesos prioritarios de la gestión del talento humano, por ello en los últimos años es tomado como objeto de estudio en organizaciones de diferentes rubros y tamaños, las cuales se esmeran por identificar sus principales componentes como: ambiente laboral, motivación, liderazgo, entre otras (Brito, 2018).

En ese sentido, el objetivo de esta investigación es describir los conceptos sobre el clima laboral a partir de la revisión de los artículos científicos en los últimos 10 años, para determinar el impacto que tiene sobre el comportamiento de los trabajadores en las instituciones públicas o privadas.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de estudio

El presente estudio de revisión sistemática de la literatura científica se elaboró adaptando la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) (Urrútia & Bonfill, 2010). La pregunta de investigación establecida para conducir el proceso metodológico fue la siguiente: ¿Cuál es el impacto del clima organizacional en las empresas, descritos en la literatura científica?

2.2 Proceso de recolección de la información

Para garantizar la sensibilidad del proceso de búsqueda se eligieron como descriptores los siguientes términos a partir de la pregunta de investigación: “clima laboral”, “clima organizacional”. Para ser más específicos en la búsqueda de la literatura científica, se elaboró una combinación de los términos establecidos y se utilizó operadores booleanos: [(“clima laboral” OR “clima organizacional”) AND (“empresas” OR “organizaciones” OR “instituciones” OR “compañías”)]. Con esta definición, el motor de búsqueda utilizado fue ScienceDirect y las bases de datos multidisciplinarias utilizadas fueron: Ebsco, Redalyc, Scielo, Dialnet y Google Académico.

ScienceDirect

("work environment" OR "organizational climate") AND ("companies" OR "organizations" OR "institutions")

Ebsco

(“clima laboral” OR “clima organizacional”) AND (“empresas” OR “organizaciones” OR “instituciones” OR “compañías”)

Google Académico

(“clima laboral” OR “clima organizacional”) y (“empresas” OR “organizaciones”
OR “instituciones” OR “compañías”)

Dialnet

(“clima laboral” OR “clima organizacional”) AND (“empresas” OR
“organizaciones” OR “instituciones” OR “compañías”)

Redalyc

(“clima laboral” OR “clima organizacional”) AND (“empresas” OR
“organizaciones” OR “instituciones” OR “compañías”)

La recopilación de información se realizó durante los meses de noviembre y diciembre del año 2018. Los artículos encontrados se trabajaron a través del software de gestión de referencias Zotero, para la eliminación de citas duplicadas y como generador de referencias bibliográficas.

2.3 Criterios de inclusión y exclusión

Se consideró como criterios de inclusión (1) que los artículos sean estudios originales publicados en base de datos científicos, que además cuenten con una versión online, (2) que hayan sido publicados a partir del año 2010 al 2018 en español o inglés y (3) que muestren información sobre clima laboral o clima organizacional.

Se consideraron artículos donde los estudios sobre esta variable se hayan ejecutado en empresas tanto privadas como públicas.

Los artículos fueron seleccionados teniendo en cuenta a todos los estudios que investigaron directa y específicamente el clima laboral u organizacional en las empresas; siendo ésta la variable principal de la información científica revisada.

Como criterios de exclusión se identificaron a los artículos que no describían al clima laboral u organizacional en las empresas. También se excluyeron todos los artículos que describían al clima laboral sólo a nivel de concepto, ya que se requiere que mencionen el impacto en las organizaciones

La metodología de búsqueda y recolección de información fue sugerida y revisada por dos profesionales expertos en forma independiente, permitiendo aclarar algunas dudas para la inclusión o exclusión de los artículos analizados.

El total de artículos encontrados por el motor de búsqueda y las bases de datos arrojaron un total de 9,846 artículos originales en el periodo de tiempo de 2010 a 2018, distribuidos así:

- ScienceDirect: 16,579 artículos
- Google Académico: 14,600 artículos
- Redalyc: 2,471 artículos
- Dialnet: 258 artículos
- EBSCO: 90 artículos

Los artículos encontrados a través de ScienceDirect, fueron depurados aquellos que no tenían acceso al archivo fuente, quedando 170 artículos. Finalmente quedaron 4 artículos.

En el buscador Google Académico se revisaron 200 artículos, de los cuales fueron excluidos lo que nos tenían descritos los métodos de investigación y otros por ser mayoritariamente libros y tesis de pregrado, maestría y doctorales. Finalmente quedaron seleccionados 4 artículos.

En la base de Redalyc, se analizaron 150 artículos, de los cuales quedaron 30 artículos y finalmente se eligieron 4 artículos para formar parte de la investigación, los excluidos fueron por duplicidad de otras fuentes y por el año de publicación.

Para el caso de Dialnet, se aplicó criterios de exclusión a 258 artículos, por año de publicación y se excluyeron aquellos que no tienen acceso al texto completo y cuyo contenido no tenían descrita la metodología de estudio aplicada. De éstos quedaron 5 artículos.

Con respecto a EBSCO se revisaron los 90 artículos con la información relacionada a las variables quedando 15 artículos, la segunda depuración se realizó incluyendo sólo a los artículos con contenido de texto completo y excluyendo los duplicados en otras fuentes de datos, quedando finalmente 2 artículos.

En la Tabla 1 se detalla los pasos de exclusión de artículos para cada base de datos y motor de búsqueda.

Tabla

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

Base de Datos y motores	Total artículos encontrados	1era Depuración	2da Depuración
ScienceDirect	16,579	170	3
Google Académico	14,600	200	4
Redalyc	2,471	150	4
Dialnet	258	258	5
EBSCO	90	15	1
Total	33,998	793	17

Fuente: El Autor

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Con los 17 artículos seleccionados, se identificó el país de procedencia; lo que nos indica que el clima laboral u organizacional es un tema de alto interés para las empresas, sean éstas público o privadas y además está presente en los principales países de Latinoamérica y Europa. Dichos resultados se muestran en la Tabla 2.

Tabla

Artículos clasificados por tipos de institución, país de origen y año.

Título del artículo	Tipo de institución	País	Año
The Effect Of Organizational Culture On Organizational Efficiency: The Moderating Role Of Organizational Environment and CEO Values.	Privada	Turquía	2011
The Effect of Organizational Culture on Organizational Image and Identity: Evidence from a Pharmaceutical Company.	Privada	Turquía	2013
Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario.	Pública	Perú	2015
Impact of Organizational Culture on Organizational Climate During the Process of Change.	Privada	Turquía	2015
Clima organizacional y satisfacción laboral.	Pública	México	2012
El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización.	Privada	México	2018
Influences of Organizational Culture Characteristics on Job Attitudes of Organizational Members in Semiconductor Industry.	Privada	Corea del Sur	2016
El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.	Privada	Colombia	2018
Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales.	Privada	Perú	2016
Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización.	Pública	Cuba	2013
Clima organizacional para una cultura de calidad	Pública	Venezuela	2014
Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio.	Privada	México	2014

Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana.	Pública	Venezuela	2011
Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio.	Privada	Venezuela	2014

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, se elaboró un cuadro con el análisis de la información depurada, clasificando a todos los artículos con el detalle de su objetivo, instrumento utilizado y su principal conclusión. Esto puede observarse en la Tabla 3.

Tabla 1

Detalle de artículos con su objetivo, instrumento utilizado y su principal conclusión.

Título del artículo	Objetivo	Instrumento	Conclusión
The Effect of Organizational Culture on Organizational Image and Identity: Evidence from a Pharmaceutical Company.	Comprender las relaciones de cultura organizacional, identidad e imagen dentro de una oficina regional de una compañía farmacéutica.	Cuestionarios	Los hallazgos de la investigación demuestran la presencia de una cultura jerárquica, un nivel moderado de identidad organizativa para los empleados y percepciones de imagen basadas en la I + D para los empleados y la marca para los clientes.
Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario.	Determinar la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Particular San Pío X y la Institución Educativa Estatal Rosa de Lima de San Jerónimo de la provincia de Huancayo	Test de escala del clima social en el trabajo (WES)	el clima organizacional es un factor determinante en el desempeño laboral docente e implica una referencia de los miembros respecto a su estar en la organización. Por tanto, un clima favorable conllevará a la predisposición de un trabajo óptimo, lo cual tendrá un impacto positivo en la enseñanza, aprendizaje y la construcción de nuevos conocimientos.
Impact of Organizational Culture on Organizational Climate During the Process of Change.	Investigar el impacto de la cultura organizacional en el clima organizacional en el proceso de cambio	Análisis de datos y validación para el estudio de caso y la metodología del estudio de caso	Los resultados de la investigación confirmaron que durante el período de cambios, la cultura organizacional tiene un impacto en el clima organizacional a través de factores específicos.
Clima organizacional y satisfacción laboral.	Correlacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de salud.	Cuestionario	Un clima organizacional favorable va a condicionar una mayor calidad en la vida de los integrantes de la institución de salud y, por ende, una mejora sustancial en la prestación de servicios de salud al derechohabiente.

Título del artículo	Objetivo	Instrumento	Conclusión
El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización.	Diagnosticar del clima organizacional de una empresa perteneciente al ramo de la maquiladora en Baja California	Cuestionario	Los resultados más destacados se identificaron algunas de las fortalezas de la empresa, de las cuales sobresalen las siguientes variables: filosofía y valores, objetivos, funciones y responsabilidades, e innovación y creatividad.
Influences of Organizational Culture Characteristics on Job Attitudes of Organizational Members in Semiconductor Industry.	Comprender los tipos de cultura organizacional en la industria de semiconductores y determinar si existen diferencias en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional entre los tipos.	Cuestionarios	El resultado fue que la industria de los semiconductores reconoció la cultura organizacional en orden de cultura racional, cultura grupal, cultura del desarrollo y cultura jerárquica, y mostró un alto nivel de compromiso afectivo, pero un bajo nivel de compromiso normativo
El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.	Analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas	Cuestionario	Tres dimensiones del clima organizacional muestran relaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral, aportando evidencia empírica desde otros contextos y unidades de análisis.
Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales.	Evaluar la incidencia que tiene el clima organizacional en el estrés laboral percibidos por los trabajadores en empresas agroindustriales	Cuestionario	Las conclusiones señalan que el 79.67% de los trabajadores percibe el clima laboral de sus empresas como favorable y reforzador y el 20.33% como desfavorable; el 20.26% de los trabajadores presenta estrés laboral, que va desde moderado a demasiado y al existir una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral, la percepción del clima organizacional explica los niveles de estrés existentes en los trabajadores de las empresas agroindustriales.

Título del artículo	Objetivo	Instrumento	Conclusión
Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización.	Realizar una aproximación conceptual al tema, que permite demostrar la importancia del clima en la gestión del cambio en los sistemas organizacionales	Análisis de contenido	Los estudios de clima organizacional aportan información valiosa para una adecuada gestión del cambio, ya que se orienta al análisis de las personas que componen la organización con enfoque sistémico. El clima organizacional se encarga del comportamiento humano, por ello se convierte en una necesidad estudiarlo, entenderlo y atenderlo para beneficio de los trabajadores y de toda la organización.
Clima organizacional para una cultura de calidad	Valorar el clima organizacional de un laboratorio de calibración y ensayo en una universidad pública del estado venezolano.	Cuestionario	El valor de clima organizacional de 63,7% se encuentra dentro del rango (entre 50% y 70%) en el trabajo de clima organizacional y gerencia. También por el horario en la organización educativa, la cooperación y cordialidad entre pares que facilita la convivencia, generando un ambiente agradable de trabajo para el desarrollo intelectual o formativo.
Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana.	Analizar los factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana	Cuestionario	Los resultados evidencian una aproximación comparativa de los factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales, los cuales indican que hay cuestionamientos que afectan el clima organizacional en las universidades analizadas. Se concluye que hay necesidad de establecer lineamientos para desarrollar intervenciones en los factores afectados en el clima organizacional en los docentes universitarios para mejorarlo.

Título del artículo	Objetivo	Instrumento	Conclusión
Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio.	Identificar el clima organizacional en una empresa cervecera, a partir del cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer	Cuestionario	Los trabajadores percibieron un buen clima en apoyo, estructura, riesgo, responsabilidad y calor y tuvieron una percepción negativa en conflicto, identidad, estándares de desempeño y recompensa. Se encontraron diferencias estadísticas con respecto al sexo en recompensa y estándares de desempeño y no se encontraron diferencias en cuanto a la edad de los trabajadores.
Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos	Analizar los diferentes planteamientos de los principales autores sobre clima organizacional, para establecer coincidencias y discrepancias y formular una perspectiva teórica que pueda servir como instrumento para el estudio del clima organizacional en las universidades públicas	Observación y análisis documental	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 como un elemento del compromiso organizacional	Estudiar el compromiso organizacional como herramienta de gestión de recursos humanos, aplicado al caso de un grupo de instituciones públicas de educación superior	Cuestionario	Los hallazgos señalan que tres de los cuatro factores en que se agrupan las dimensiones del clima organizacional se correlacionan significativamente con el compromiso institucional.

Título del artículo	Objetivo	Instrumento	Conclusión
Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad	Conocer y analizar el compromiso de los trabajadores con la organización, el clima organizacional y la relación existente entre estos dos constructos, comparándolos según género	Cuestionario	Los resultados muestran que en compromiso y clima organizacional, no hay diferencias importantes entre ambos géneros y tampoco se presentan al segmentar por edad. Si comparamos mujeres y hombres, vemos que los hombres presentan más relaciones significativas entre clima y compromiso pero de menor intensidad. Al segmentar por edad, se mantiene esta característica solo en el segmento de menos de 40 años.
Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la Localidad de Usaquén, Bogotá, Colombia	Investigar acerca de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los empleados con la efectividad empresarial.	Cuestionario	Los hallazgos de la investigación muestran una relación positiva, medianamente significativa, la cual permite aportar valiosa información a otras empresas y estudiosos del tema. El instrumento empleado, válido y confiable facilitara la realización de posteriores estudios.
El clima laboral en la empresa familiar: un estudio empírico	Analizar el concepto de clima laboral en el ámbito de la empresa familiar	Cuestionario	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.

Fuente: Elaboración propia

Concepto de clima laboral u organizacional

El clima laboral es una característica del ambiente interno de las empresas y que es experimentada por las personas, por lo que impacta en su comportamiento y puede describirse según sus características y actitudes mostradas por los miembros de la organización (Juárez-Adauta, 2012). Si nos referimos al clima laboral dentro del ámbito educativo, el clima organizacional es el ambiente creado por el centro educativo o dentro del aula, percibido principalmente por los estudiantes.

Existen otros enfoques que indican que el clima laboral tiene origen en la sociología, ya que desde la perspectiva de las relaciones humanas, hace hincapié en la importancia de la personal dentro del trabajo y su interacción dentro de un sistema social. Y el otro enfoque es a nivel organizativo, ya que las personas generan experiencias dentro de las organizaciones, así como logren conocimientos sobre los objetivos, la estructura de la organización, el uso de recursos tecnológicos, entre otros (Ucros & Gamboa, 2010.)

El Clima Organizacional es trascendental para las instituciones, ya que permite elevar el nivel de compromiso de las personas con la organización, lo que lo convierte en un activo muy valorado (Chiang, Nuñez, Martín, & Salazar, 2010).

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

Discusión

Este trabajo detalla el concepto de clima laboral u organizacional como parte fundamental dentro de las empresas o instituciones, sean públicas o privadas, la cual refuerza el compromiso de los trabajadores en sus labores diarias y también su motivación para el esfuerzo y consecución de los objetivos empresariales. Se desprende entonces la importancia en que los representantes de las empresas deben considerar para mejorar y reforzar el impacto del clima dentro de todas las áreas de trabajo y se logre un equilibrio y armonía en el desempeño de sus colaboradores.

Se debe considerar la ampliación de otros estudios de investigación similares con enfoque en otras variables o factores que repercuten en el clima laboral como: cultura organizacional, liderazgo, satisfacción laboral, motivación; temas muy importantes en la actualidad y son aplicadas por las mejores compañías en el mundo.

Este trabajo podría ampliar su campo de investigación incluyendo estos factores para ahondar en la obtención de resultados sobre el impacto que tiene el clima laboral dentro de las organizaciones.

Limitaciones

Esta investigación tuvo algunas limitaciones con respecto a las fuentes bibliográficas, ya que se obtuvo mucha información y llevó mucho tiempo analizar y realizar el descarte y exclusión de los artículos, teniendo que realizar varios filtros y eliminar duplicidades para obtener los artículos que formaron parte de este trabajo.

Cabe indicar que, a pesar de dichas limitaciones, debe valorarse los resultados de este estudio y esperamos pueda servir como una fuente adicional para futuras investigaciones similares.

Conclusiones

Según la revisión de los artículos científicos, podemos concluir que existe una relación directa y significativa entre el clima organización de las empresas y la satisfacción de los trabajadores y su compromiso dentro de su centro de labores.

Más del 90% de estudios revisados utilizan como instrumento de diagnóstico al cuestionario, para obtener resultados.

Se evidenció que, dentro de las organizaciones, el clima laboral tiene dependencia e interactúa con elementos como: la comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo. Y a su vez, el clima laboral tiene efectos positivos o negativos en los trabajadores, en aspectos como: nivel desempeño, productividad y desarrollo organizativo entre otros, lo que se corrobora con los estudios de Olaz & Ortiz (2014).

Se debe concluir además que las personas no deben ser consideradas como un recurso, como los financieros, tecnológicos, materiales o comerciales, sino como los principales actores dentro de las empresas, entonces todos los esfuerzos de los directores están enfocados en mejorar la calidad del medio y ambiente donde se desarrollando sus actividades empresariales y que pueden llevar las organizaciones a ser más competitivas en el mercado donde se desarrollan.

Recomendaciones

Se sugiere que las futuras investigaciones relacionen al clima laboral con un factor de impacto definido como satisfacción al rubro, motivación, compromiso, etc y de acuerdo al rubro de la empresa; ya que cada sector empresarial tiene su propia realidad y las características de clima laboral es diferente en una y otra institución.

Consideramos que la responsabilidad directa de la buena gestión del talento dentro de las organizaciones recae en las jefaturas (personas que tienen a cargo personas), quienes deben estar capacitados y tener la experiencia necesaria que permitan aplicar de la mejor manera las buenas prácticas y generen un clima agradable, idóneo y que sea percibido positivamente por los trabajadores. Esto ayudará a mejorar la motivación, compromiso y eficiencia en las actividades diarias de las empresas, pudiendo tener mayores posibilidades de lograr sus objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Acosta, B., & Venegas, C. (2014). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(1), 163-172.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i1.3744>
- Bingöl, D., Şener, İ., & Çevik, E. (2013). The Effect of Organizational Culture on Organizational Image and Identity: Evidence from a Pharmaceutical Company. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 222-229.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.489>
- Brito Laredo, J. (2018). El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración: RICEA*, 7(13), 114-132. Recuperado de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620216>
- Chiang, M., Nuñez, A., Martín, M. J., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 90-100. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39915685007>
- Domínguez, L. R., Ramírez, Á. F., & García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70. Recuperado de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>
- Ferrando Perea, A. (2016). Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales. *Anales Científicos*, 77(1), 54-62. Recuperado de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6171138>

- Ijins, J., Skvarciany, V., & Gaile-Sarkane, E. (2015). Impact of Organizational Culture on Organizational Climate During the Process of Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 213, 944-950. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.509>
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014>
- Murillo, A. J. S., Martínez, H. D. N., & Castillo, I. E. A. (2015). Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la Localidad de Usaquéen, Bogotá, Colombia. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XII(21), 27-37. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409643604004>
- Nam, Y., & Kim, H. (2016). Influences of Organizational Culture Characteristics on Job Attitudes of Organizational Members in Semiconductor Industry. *Procedia Computer Science*, 91, 1106-1115. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2016.07.162>
- Olaz, A., & Ortiz, P. (2014). El clima laboral en la Empresa Familiar: Un Estudio Empírico. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (30), 94-119. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029806>
- Paco, R., & Matas, J. M. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 5(2), 1-1. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5294647>
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>

Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el

desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39, 385-393.

Recuperado de https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0864-34662013000200017&script=sci_arttext&tlng=pt

Ucros Brito, M. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. *Omnia*, 17(2). Recuperado de

<http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=73719138007>

Ucros, M., & Gamboa, T. (2010). Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión Gerencial*, (1), 179-190. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545883013>

Urrutia, G., & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: Una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y meta-análisis. *Medicina Clínica*, 135(11),

507-511. Recuperado de

https://es.cochrane.org/sites/es.cochrane.org/files/public/uploads/PRISMA_Spanish.pdf

Visbal Pérez, E. T. (2014). Clima organizacional para una cultura de calidad. *Revista Orbis*, (29), 121-144. Recuperado de

<http://ojs.revistaorbis.org.ve/index.php/orbis/article/view/77>

12/02/2019

ANEXOS



RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE REVISIÓN SISTEMÁTICA

Título de la investigación: "IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN LAS EMPRESAS: Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años"							
Nombres y apellidos del evaluador : DR. ALBERTO ZELADA ZEGARRA							
Sede: TML		Carrera: ADMINISTRACIÓN		Facultad: NEGOCIOS			
CONDICIONES OBLIGATORIAS							
Coherencia		Los resultados, discusión y conclusiones responde a la pregunta y objetivo de la investigación			<input checked="" type="checkbox"/> Sí		No
Consistencia		Cada una de las secciones del trabajo de investigación están debidamente sustentadas			<input checked="" type="checkbox"/> Sí		No
Informe de similitud		Tiene 0% de similitud después de eliminar falsos positivos			Sí		<input checked="" type="checkbox"/> No
CRITERIOS DE EVALUACION							
Seccion		Item	Reportad o 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	0.5
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	1
Introducción	Justificación	Describe la justificación de la revisión en el contexto de lo que ya se conoce.		1	0.5	0	1
Introducción	Objetivos	Proporciona una declaración explícita de las preguntas que se están tratando con referencia al objeto de estudio.		2	1	0	1
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	1
Metodología	Recursos de información	Describe las bibliotecas virtuales consultadas para el estudio, por ejemplo: Ebsco, Redalyc, Google Académico, etc.		0.5	0.25	0	0.5

12/02/2019

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	0.5
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	1
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	2
Resultados	Características de los estudios	Para cada estudio, presenta las características para las que se extrajeron los datos (por ejemplo, año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.).	2	1	0	2
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	1
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
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	2
Puntaje total						17

Dr. Alberto Zelada Zegarra

Ing. Luis Cabos Villa
COORDINADOR ACADÉMICO INVESTIGACIONES CIA
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

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