



**Análisis Documental de la Influencia del Clima Organizacional en Colaboradores de
Diversos Sectores Económicos Latinoamericanos Durante la Última Década**

Yennifer Alejandra Forero Puerto

Código: 20251718475

Universidad Antonio Nariño

Facultad de Psicología

Tunja, Colombia

2021

**Análisis Documental de la Influencia del Clima Organizacional en Colaboradores de
Diversos Sectores Económicos Latinoamericanos Durante la Última Década**

Yennifer Alejandra Forero Puerto

Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de:

Psicólogo

Directora:

Mg. Olga Ligia Araque Moreno

Línea de Investigación:

Cultura organizacional, facultamiento y perdurabilidad organizacional.

Grupo de Investigación:

Esperanza y Vida

Universidad Antonio Nariño

Facultad de Psicología

Tunja, Colombia

2021

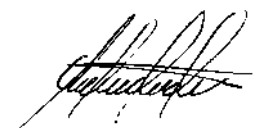
NOTA DE ACEPTACIÓN

El trabajo de grado titulado

Análisis Documental de la Influencia del Clima Organizacional en Colaboradores de Diversos Sectores Económicos Latinoamericanos Durante la Última Década,

Cumple con los requisitos para optar

Al título de psicólogo.



Firma del Tutor

Firma Jurado

Firma Jurado

Tunja, 29 de octubre 2021

Contenido

Resumen.....	11
Abstract	12
Introducción	13
Planteamiento del Problema	14
Objetivos	21
Objetivo General	21
Objetivos Específicos	21
Justificación	22
Línea de Investigación	25
Marco Teórico.....	25
Metodología	69
Alcance.....	69
Tipo de Investigación	69
Criterios de Inclusión y Exclusión	70
Muestra documental	70
Fuentes Documentales.....	71
Instrumentos	71
Procedimiento.....	71
Consideraciones Éticas.....	72

Resultados	74
Discusión.....	107
Conclusiones	142
Recomendaciones	145
Referencias.....	147
Apéndices.....	158
Apéndice 1.....	158
Apéndice 2.....	166
Apéndice 3.....	167

Lista de Gráficas

Gráfica 1	
<i>Distribución Artículos y Trabajos de Investigación, con Categoría y Subcategorías, Según Bases de Búsqueda</i>	75
Gráfica 2	
<i>Distribución Artículos y Trabajos de Investigación Incluidos, con Categoría y Subcategorías..</i>	77
Gráfica 3	
<i>Distribución Porcentual Artículos y Trabajos de Investigación</i>	78
Gráfica 4	
<i>Distribución Porcentual Categoría y Subcategorías.....</i>	81
Gráfica 5	
<i>Distribución General Artículos y Trabajos de Investigación a Nivel Latinoamericano</i>	82
Gráfica 6	
<i>Distribución Porcentual Metabuscaores Categoría: Clima Organizacional.....</i>	84
Gráfica 7	
<i>Distribución Porcentual Metabuscaores Subcategoría: Comunicación Laboral</i>	86
Gráfica 8	
<i>Distribución Porcentual Metabuscaores Subcategoría: Motivación Laboral</i>	87
Gráfica 9	
<i>Distribución Porcentual Metabuscaores Subcategoría: Liderazgo Laboral</i>	88
Gráfica 10	
<i>Distribución Porcentual Metabuscaores Subcategoría: Satisfacción Laboral</i>	89
Gráfica 11	
<i>Distribución Porcentual Metabuscaores Subcategoría: Estrés Laboral.....</i>	90
Gráfica 12	
<i>Distribución Porcentual Metabuscaores Subcategoría: Autoestima</i>	91
Gráfica 13	
<i>Distribución Porcentual Metabuscaores Subcategoría: Desempeño Laboral.....</i>	92

Lista de Figuras

Figura 1

Proceso de Recolección de Datos Estudios 79

Figura 2

Categoría y Subcategorías por Cada País Latinoamericano 83

Lista de Abreviaturas

Abreviaturas

Abreviatura Término

<i>UAN</i>	Universidad Antonio Nariño
<i>UNAD</i>	Universidad Abierta y a Distancia
<i>OMS</i>	Organización mundial de la salud
<i>CEM</i>	Construcción, electrificación y maquinaria
<i>CAMM</i>	Centro de actualización docente de Michoacán
<i>FABEGAN</i>	Federación de ganaderos de Boyacá
<i>OIT</i>	Organización internacional del trabajo
<i>C-CLIOU</i>	Cuestionario organizacional Universitario
<i>OCM</i>	Organizational climate measure
<i>ICO</i>	Inventario de clima organizacional
<i>MDCO</i>	Modelo de diagnóstico del clima organizacional
<i>RR.HH</i>	Recursos humanos
<i>ESE</i>	Empresa social del estado

Dedicatoria

Principalmente a Dios, por ser mi guía y llenar de bendición cada decisión que tome a lo largo de este proceso, por darme fortaleza en todo momento y ayudarme a lograr uno de mis sueños.

Yennifer A. Forero

“La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo”.

Nelson Mandela

Agradecimientos

Agradezco a Dios por cada una de las personas que puso en mi camino y que contribuyeron en mi proceso de formación, por permitirme vivir esta experiencia tan enriquecedora, llenándome de conocimiento y sabiduría.

A mi familia y amigos por el discernimiento y entereza ante el esfuerzo dedicado.

A mi gran asesora a quien admiro y respeto, no solo como profesional sino como ser humano, por esa calidez, apoyo incondicional, confianza, dedicación, entrega, paciencia y amor por su trabajo, la Doctora Olga Ligia Araque Moreno, reconociendo que, sin ella en este arduo camino, el proceso no hubiera sido tan satisfactorio.

Este logro, no solo es personal, es de cada una de las personas que fueron partícipes de este proceso, con sus palabras de aliento y apoyo moral, convenciéndome que un día lo iba a lograr.

Resumen

El presente estudio de investigación se realizó con un análisis documental, cuyo objetivo fue revisar con base en la literatura científica latinoamericana, la influencia del clima organizacional en colaboradores de diversos sectores económicos durante la última década, donde se identificaron estudios que permitieron describir esta categoría y cada una de las subcategorías como fueron comunicación, motivación, liderazgo, satisfacción, estrés, autoestima y desempeño. El tipo de investigación fue cualitativo, con alcance descriptivo, bajo revisión documental. Como instrumento de recolección de información se utilizó la matriz de análisis de artículos de investigación avalada por la facultad de psicología de la UAN. Uno de los hallazgos principales fue la productividad documental representativa en América latina, presentándose más significativamente en países como México, Perú y Colombia; las subcategorías que sobresalieron por tener más estudios, fueron satisfacción y desempeño laboral. De otra parte, en el estudio de interpretación de la información se pudo determinar que las empresas con mayor número de investigaciones son las del sector terciario, más específicamente las organizaciones dedicadas a prestar el servicio de educación.

Palabras clave: clima organizacional, influencia, productividad.

Abstract

The present research study was carried out with a documentary analysis, whose objective was to review, based on Latin American scientific literature, the influence of organizational climate on collaborators in various economic sectors during the last decade, where studies were identified that allowed describing this category and each of the subcategories such as communication, motivation, leadership, satisfaction, stress, self-esteem and performance. The type of research was qualitative, with descriptive scope, under documentary review. The research article analysis matrix endorsed by the faculty of psychology of the UAN was used as an instrument for the collection of information. One of the main findings was the representative documentary productivity in Latin America, being more significantly present in countries such as Mexico, Peru and Colombia; the subcategories that stood out for having more studies were satisfaction and work performance. On the other hand, in the study of interpretation of the information, it was determined that the companies with the greatest number of studies are those in the tertiary sector, more specifically organizations dedicated to providing education services.

Key words: organizational climate, influence, productivity.

Introducción

Esta investigación denominada “análisis documental de la influencia del clima organizacional en colaboradores de diversos sectores económicos latinoamericanos durante la última década”, buscó identificar a través de estudios latinoamericanos describir cada subcategoría según el contexto y la situación que estas conllevan. Actualmente, el clima organizacional está tomando relevancia en las empresas, se está considerando como un elemento transcendental en el éxito empresarial, debido a que éste afecta la eficiencia en el desempeño de los colaboradores, interfiriendo en la productividad, alterando los estándares de calidad en el entorno laboral, que prevalece psicológicamente en el desempeño de los equipos de trabajo por la repercusión en los estados motivacionales, esto conlleva a que este factor, sea el más importante para el compromiso empresarial, es decir involucra a una relación en la que el trabajador entrega todo su esfuerzo. Dentro de la investigación se plantearon objetivos específicos como: identificar los países, metabuscadores y años de mayor publicación en relación con la influencia del clima organizacional, describir los conceptos y dimensiones más investigadas de la categoría y subcategorías de análisis en relación a esta categoría, conocer los instrumentos y metodologías que se han utilizado en relación con los estudios empíricos consultados y analizar la categoría y subcategorías de análisis de los documentos empíricos encontrados por cada uno de los sectores económicos. Uno de los hallazgos principales fue la productividad documental representativa en América latina, presentándose más significativamente en países como México, Perú y Colombia. De otra parte, en el estudio de interpretación de la información se pudo determinar que las empresas con mayor número de investigaciones son las del sector terciario, más específicamente las organizaciones dedicadas a prestar el servicio de educación.

Planteamiento del Problema

Actualmente, el clima laboral está tomando relevancia en las organizaciones, ya que se está empezando a considerar como un elemento transcendental en el éxito empresarial, debido a que está afectando significativamente la eficiencia en el desempeño de los colaboradores, siendo factor preponderante que interfiere en su productividad comercial y por lo tanto altera los estándares de calidad en el entorno laboral, que prevalece psicológicamente en el desempeño de los equipos de trabajo por la repercusión en los estados motivacionales y de ánimo, esto conlleva a que el clima laboral es el más importante para el compromiso empresarial, es decir involucra a una relación en la que el trabajador entrega todo su esfuerzo.

Por lo anterior se infiere que, a mayor responsabilidad en el trabajo, mejor resultado eficaz en los niveles de satisfacción laboral, esto permite mayor compromiso en las organizaciones para centrar un estudio de investigación, como el presente, que centre su interés no solo en ellas, sino también en el capital humano.

Debe señalarse que, dentro del sector comercio, en la ciudad de Lima (Perú), Pastor (2018), realizó una investigación titulada "*Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*", cuyo objetivo fue señalar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores ejecutivos de esta empresa privada. Se planteó un estudio prospectivo, transversal y correlacional, de diseño no experimental, con una población de 280 trabajadores administrativos. (págs. 27 -30 -32)

Teniendo como resultado que, para la categoría de investigación de clima organizacional, el 74,70% (121) de los encuestados cree que esta variable de la empresa es una parte regular,

representando el 30,90% (50), muy raramente representa el 24,70% (40) y nunca contabilizando pues el 19,10% (31) y el 25,30% (41) están formados por personas que piensan tener mucho, de las cuales el 17,30% (28) y siempre el 8,00% (13); esto nos muestra que los trabajadores administrativos consideran que existe un regular desarrollo personal y profesional en la empresa. (p. 50)

Igualmente, en el país anteriormente mencionado (Perú), pero ya en el sector servicio, Herrera (2017), realizó un estudio titulado “*autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete*” en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación entre estas dos variables mediante una metodología de correlación descriptiva sustancial con enfoque cuantitativo; diseño no experimental: transversal. (pp. 43-48)

Para la recolección de información a través de una encuesta se utilizó una muestra no probabilística conformada por una población de 54 empleados administrativos, y las herramientas de recolección de datos fueron dos cuestionarios: el primero sobre autoestima y el segundo sobre desempeño laboral, el cual fue debidamente confirmado por los juicios de expertos y determinación de su confiabilidad por las estadísticas KR-20, que arroja 0.92 y 0.99, respectivamente; por tanto, se extrajeron las siguientes conclusiones: (a) No existe relación entre autoestima y desempeño laboral, rechazo de la hipótesis de investigación y aceptación de la hipótesis nula ($p = 0.133 \geq 0.05$) (b) existe una conexión entre autoestima estima y productividad aceptación de la hipótesis de investigación y rechazo de la hipótesis nula ($p = 0,042 \geq 0,05$) (p. 11)

Por otro lado, en otro de los países latinoamericanos como lo es Venezuela, Rodríguez (2016) publicó en la revista Educación en Valores, el artículo investigativo titulado “*el clima organizacional presente en una empresa de servicio*”, teniendo como objetivo analizar este estándar empresarial, bajo el enfoque de las variables causales, intermedias y finales del clima basadas en la teoría de Likert (1968). (pp. 5-7)

Esta investigación, de tipo descriptiva, adoptó el diseño de campo no experimental, obteniendo los datos mediante un cuestionario aplicado a 123 trabajadores. Entre los resultados más representativos, se encontró que los sujetos fueron sometidos a un clima de explotación y dictadura, lo que generó un ambiente desfavorable para los trabajadores y afectó la productividad de sus capacidades. Por tanto, se necesita una estrategia de mejora en la satisfacción laboral de todos los miembros. (págs. 8-14)

Del mismo modo, Aguirre (2013), realiza una publicación en la revista Nacional de Administración de México, titulada “*el clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*”, entrando está en el sector económico de servicios, planteándose como objetivo estudiar este tipo de compromiso como herramienta de gestión de recursos humanos, aplicado al caso de un grupo de instituciones públicas de educación superior. (p. 63)

El anterior estudio, fue de corte transversal con enfoque de tipo cuantitativo y alcance correlacional. La investigación se ejecutó en las instituciones de educación superior de Puerto Vallarta. Como resultados se obtuvo que, en primer lugar, la relación más alta fue el constructo de herramienta motivacional percibido y el nivel de interacción emocional de 0,789, luego el nivel de interacción emocional de 0,69, seguido de comunicación con 0,582, luego compromiso emocional de 0,69, seguido de comunicación con 0,582, dinámica del instrumento y normativa

comunicación con estructuras y estándares con compromisos 0.8, 0.335 y finalmente 0.319 con compromisos regulatorios. Las otras variables no se correlacionaron significativamente. Esto significa que lograron un alto porcentaje de motivación y tuvieron una visión positiva de parte de este grupo de participantes del estudio, sugiriendo que el ambiente de trabajo es inclusivo. (págs. 64-67).

Para los aspectos del entorno organizacional y el grado general de participación, se correlacionaron significativamente con el nivel 0.05 y la motivación, la estructura y la comunicación fueron 0.636, 0.61 y 0.35, respectivamente. Estos resultados sugieren que cuanto más positivamente se reconocen la motivación, estructura y elementos comunicativos de la cultura organizacional, mayor es el compromiso con su parte emocional y normativa, incrementando así la productividad y el sentido de pertenencia del colaborador a la organización por la misma condición favorable del manejo interno en los sistemas de ambiente laboral. (p. 67)

Hay que mencionar, además que la Universidad de la Guajira (Riohacha- Colombia), Carrillo (2020), publicó un estudio titulado “*clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio*”, siendo una investigación de corte descriptivo y correlacional, con el objetivo de determinar cómo los colaboradores perciben el clima organizacional (a través de las variables: liderazgo, toma de decisiones, motivación y control) y como dicha percepción afecta el desempeño de los mismos. (p. 143)

De acuerdo con los resultados de este estudio, se observó que las dimensiones de estímulo y dirección son percibidas por los colaboradores como favorables para el clima de la organización, lo que quedó evidenciado, en los hallazgos obtenidos, ya que ambas unidades de análisis poseen porcentajes de respuesta por encima del 50% y 25%, para las opciones de

respuesta de acuerdo y muy de acuerdo respectivamente. De igual modo se obtienen porcentajes iguales o superiores al 18% en la opción de respuesta indeciso, lo cual denota que para una pequeña parte de los encuestados les resulta difícil emitir una evaluación referente al estilo de liderazgo de la organización; de igual modo se observan porcentajes de 0% para las opciones en desacuerdo y muy en desacuerdo. (Carrillo, 2020, p. 146)

En cuanto a las variables, los resultados obtenidos para los aspectos de toma de decisiones, responsabilidad y competencia se evalúan al 70% o más con opciones de respuesta que indican que la dirección define la imagen de responsabilidad y de poseer las capacidades necesarias para tomar las mejores decisiones teniendo en cuenta el bienestar de sus colaboradores; tan solo se obtiene un 18% y 26% para la opción de respuesta indeciso para las dimensiones que componen la variable. En general, se ha observado que los estilos de liderazgo de los gerentes ayudan a crear un entorno organizacional apropiado en el que los empleados pueden desarrollar los roles asignados con mayor autonomía. (Carrillo, 2020, p. 146)

De otra parte, se realizó un estudio titulado *“el clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia”*, publicado en la revista Espacios, con el objetivo conocer y analizar las condiciones necesarias para la existencia de un entorno saludable que respete lo necesario para que los trabajadores de la empresa estén satisfechos y motivados. Se midieron aspectos relevantes en los sectores económicos de servicio, minero, comercial e industrial, para lo cual se aplicaron 647 encuestas en general; así mismo se presenta un modelamiento estadístico que concluyó con una ecuación matemática de la regresión lineal. En lo pertinente a la metodología, el tipo de estudio correspondió al descriptivo, el tratamiento estadístico fue el análisis factorial por componentes principales que mostró cómo entre otras

variables a la medición, el cumplimiento por parte del supervisor, la enseñanza, los problemas y su forma de solucionarlos y la disponibilidad como lo más que afectan a la variable dependiente relacionada con la motivación. (González, 2018, págs. 3-10-11)

Con los resultados del estudio se logró identificar que, la media de satisfacción se presenta con mayor frecuencia en las variables capacidades 4,41%; continuando con la de orgullo 4,23%; seguido de integración 4,23%; en consideración con 4,13%; trabajo 4,10%; finalizando con la relación con los superiores con un 4,06%, observándose que son los más destacados en la apreciación inicial, ofreciendo una tendencia hacia la indecisión con el resto de las variables que conforman el instrumento de recolección. (González, 2018, p.22)

Con base en este estudio se concluye que, las variables que inciden con mayor importancia son: las capacidades, el sentido de pertenencia y la integración generada dentro de la compañía, y con menor proporción esta la consideración, el tipo de trabajo y las relaciones con los demás colaboradores, partiendo de esto, se puede afirmar que existe un buen clima organizacional; sin embargo, el clima organizacional en términos generales tiende a ser bueno, pero hubiera sido más enriquecedor si se hubiesen tomado en cuenta más cargos del área gerencial para lograr establecer una relación más completa.

Así mismo, Beltrán y Téllez (2018), realizaron una investigación dentro del sector agropecuario titulada “*Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia)*”, con el objetivo de caracterizar esta variable. La metodología fue exploratoria, tecnológica psicométrica, descriptiva de enfoque mixto. Como resultados se logró obtener que, el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0,9044395 y el Chi cuadrado de Pearson fue de 787,14 con 220 grados de

libertad y una probabilidad $< 2,2 - 16$, identificándose un alto grado de asociación entre las variables. Se estableció la afinidad del clima organizacional utilizando la escala de Likert. (págs. 48-57)

Del mismo modo, Murillo (2015), publicó en la revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración el artículo *“incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la Localidad de Usaquén, Bogotá, Colombia”*, siendo esta una investigación de tipo exploratorio correlacional, con metodología mixta, realizándose en empresas del sector industrial y de servicio. Se evidenció que, existe una relación positiva, pero moderada, entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral, siempre y cuando ciertos aspectos del ambiente organizacional se correlacionen moderada y positivamente con la satisfacción laboral, como lo son el liderazgo y relaciones de autoridad. (págs. 30-34-35)

Por último, Ramos (2012), en su estudio *“el clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje”*, tuvo como objetivo construir un documento de consulta para la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) en la sede de Fusagasugá, donde recopiló a través de una revisión bibliográfica las temáticas del clima organizacional, aportando que, en los análisis obtenidos, la definición de este, varía en función de los investigadores que lo estudian, independientemente de la variedad de definiciones propuestas, que no siempre son mutuamente excluyentes y tienen un gran impacto en el comportamiento de los trabajadores y la productividad de una organización. Así, la percepción del entorno laboral sirve como marco de referencia a través del cual el empleado interpreta los requerimientos de su entorno y selecciona los comportamientos que adopta en la organización. (págs. 6-102)

Por lo expuesto anteriormente, el problema de investigación surge al observar que este factor de incidencia laboral requiere de estudios que abarquen un entorno amplio al nacional, que para el caso se proyecta la categoría de estudio de clima organizacional a un nivel de estudio mayor, lo que motiva a plantear el siguiente interrogante: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en colaboradores de diversos sectores económicos latinoamericanos, según revisión documental durante la última década?

Objetivos

Objetivo General

Caracterizar con base en la literatura científica latinoamericana la influencia del clima organizacional en colaboradores de diversos sectores económicos durante la última década.

Objetivos Específicos

- Identificar los países, metabuscadores y años de mayor publicación en relación con la influencia del clima organizacional.
- Describir los conceptos y dimensiones más investigadas de la categoría y subcategorías de análisis en relación con el clima organizacional.
- Conocer los instrumentos y metodologías que se han utilizado en relación con los estudios empíricos consultados.
- Analizar la categoría y subcategorías de análisis de los documentos empíricos encontrados por cada uno de los sectores económicos.

Justificación

Para una empresa debe ser importante el deseo de mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores, para esto, debe evaluar la naturaleza de las relaciones interpersonales, tipo de trabajo y estructuras jerárquicas, lo que hace necesario que en cualquier empresa haya una integración entre individuo y organización; este es un proceso continuo y comienza desde que el individuo ingresa a su sitio de trabajo y se da por las necesidades que tenga ésta; es un proceso psicológico con expectativas que busca la identificación del individuo con la empresa y sus metas organizacionales.

Cabe resaltar que, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Celis (2014), en su investigación *“La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas”* menciona que el clima organizacional es un factor decisivo, que influye positiva o negativamente en la productividad de los colaboradores y de la organización. Cuando se evalúa el clima laboral, se conocen los problemas mutuos, lo que permite tomar acciones correctivas y crear un clima armonioso.

De acuerdo con lo anterior este estudio se justifica por las razones siguientes: el tema de clima organizacional es un aspecto relevante tanto para el mundo empresarial como para la investigación formativa, motivo por el cual, esta revisión fortalecerá a otras investigaciones documentales que puedan realizarse en el área específica del clima laboral, así como el incremento investigativo de las líneas de la facultad de psicología de la universidad Antonio Nariño.

Desde el punto de vista académico por lo mencionado anteriormente, el estudio planteado estará vinculado dentro de la línea de investigación cultura organizacional, facultamiento y

perdurabilidad organizacional, estando está ubicada dentro del grupo Esperanza y Vida en la categoría B.

La investigación que se plantea será totalmente viable, ya que la información documental seleccionada será factible de obtenerla, ya que se dispone de los medios tecnológicos y bases virtuales para ello. Los metabuscadores seleccionados serán pubindex, sciencedirect, scopus, pubmed, scielo- scientific electronic library online.

El instrumento que se utilizara para el análisis de la categoría del clima organizacional y sus respectivas subcategorías como son motivación, estrés, comunicación, autoestima, desempeño y liderazgo, en este caso será una ficha de contenido, cuya función será condensar la información estructurando una identificación empírica de los documentos base de estudio.

Cabe indicar que la investigación y sus resultados tendrán un impacto académico que se enmarcara dentro de la metodología documental de corte descriptivo, estos contarán con una preferencia marcada en el área de la psicología organizacional, desde enfoques teóricos especificados y referencias basadas en documentos empíricos e investigaciones, los cuales tendrán una implicación valorativa bibliográfica para la comunidad académica entre ella para la facultad de psicología de la universidad Antonio Nariño y científica.

De otra parte el valor teórico de esta investigación será lograr condensar información valiosa de las categorías y subcategorías de estudio, con el fin de incluir e impactar en investigaciones de este nivel académico, en razón a que será el primer estudio en el área organizacional desde la facultad de psicología de la UAN sede Tunja, que recopile en un solo documento aspectos de investigación documental como conceptos, teorías, estudios y demás

información que será base fundamental para futuras investigaciones de este corte, con una utilidad mayor de información a nivel latinoamericano.

Desde el ámbito científico y después de la búsqueda en base de datos que se realice, se logrará identificar la influencia del clima organizacional en colaboradores de diversos sectores económicos durante la última década a nivel latinoamericano, por lo que se busca dar una conceptualización más clara en relación con el clima laboral.

A raíz de lo anterior, también se ve implícito el papel del psicólogo, ya que como profesional del área organizacional, logra identificar efectivamente situaciones que afectan no solo a las organizaciones, sino también a los colaboradores, desarrollando estrategias de medición del clima laboral por mencionar algunas, atendiendo así a las necesidades de mejoramiento y desarrollo empresarial y personal ante esta situación.

Finalmente, en alcance y limitaciones el clima organizacional determina ciertos comportamientos en las personas, los cuales a su vez inciden en su productividad y en consecuencia en el bienestar económico de la empresa, por lo que se convierte en un ciclo que se retroalimenta de manera constante. Este estudio de investigación está limitado por la disponibilidad de información y recurso bibliográfico en relación con información y recursos investigativos relacionados al clima organizacional más directamente a los diversos sectores económicos como el agropecuario, de servicios, industrial, transporte, de comercio, financiero, construcción, comunicaciones, minero y energético, por lo que el proceso de búsqueda de información llevo más tiempo del esperado. Es importante señalar que los resultados pueden ser mejorados si se tiene mayor acceso a este tipo de información, siendo este aspecto un reto significativo para este estudio de investigación.

Línea de Investigación

Este trabajo de investigación documental se enmarco dentro de la línea de investigación cultura organizacional, facultamiento y perdurabilidad organizacional, en el cual se espera desde la psicología organizacional analizar y aportar al aumento de las probabilidades de esos dos aspectos, con el propósito de beneficiar un entorno cambiante laboral. El grupo líder pertenece a Esperanza y Vida con categoría B. (UAN, 2021)

Marco Teórico

Consecuentemente, se desarrolló un marco teórico estructurado de la siguiente manera: se inició con la presentación teórica de los principales autores entre ellos Chiavenato (1992), con su teoría de clima organizacional, seguido de Goncalves (2000), quien integra una temática similar, pero con su propia teoría en relación con el clima organizacional. Así mismo, Anzola (2003), da su aportación de clima organizacional frente a las percepciones e interpretaciones que le dan las personas, por su lado, García en 2003, define clima organizacional y menciona los factores que influyen, paralelamente Méndez (2006), define clima organizacional involucrando sus variables.

Posteriormente se integraron aspectos de conceptos literales de cada una de las subcategorías de estudio de este trabajo documental como son: comunicación desde autores como Fonseca (2000), Palma (2004) y Robin (2005); seguido de motivación, definida por Bisquerra (2000), Santrock (2002), Herrera (2004) y Trechera (2005).

Otro elemento fundamental organizacional lo enmarca el liderazgo con autores como Robbins (2000) y Chiavenato (1993), sumado a definiciones que integran este tema como lo es la satisfacción laboral desde los puntos de vista de Morillo (2006), Spector (2007) y Wright (2003),

continuando con Bruce (2000), quien precisa el concepto de estrés laboral, registrando al mismo tiempo el planteado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), quien define igualmente lo que es autoestima, apoyado por autores como Carl Rogers (1967) y Rice (2000). Por último, para el presente apartado será analizada documentalmente la subcategoría desempeño laboral apoyada por Bohórquez (2004) y Chiavenato (2000).

Por último, se integraron aspectos hermenéuticos investigativos de trabajos a nivel latinoamericano en relación con las categorías y subcategorías de análisis relacionadas anteriormente.

De acuerdo con lo anterior, a continuación, se presenta en su orden el marco conceptual y empírico así:

Clima Organizacional

Para autores como Chiavenato (1992), el clima organizacional constituye el ambiente interno de una organización, es decir, el ambiente psicológico único que existe en cada empresa. De igual manera, menciona que el concepto de clima organizacional comprende diferentes aspectos de la situación que se traslapan en diferentes grados, como el tipo de organización, tecnología, política, objetivos operativos, normativa interna, factores estructurales; Además de las actitudes alentadas o castigadas, los sistemas de valores y las formas sociales de comportamiento, también existen factores sociales. (p.15)

Cabe señalar que, Chiavenato utilizó el modelo de motivación de Maslow en su libro "*Gestión de Recursos Humanos*" para explicar el clima organizacional que depende del grado de motivación de los empleados. Afirma que los individuos no pueden cumplir con requisitos

superiores, como pertenencia, autoestima y autorrealización, lo que resulta en una motivación insuficiente y esto afecta el clima laboral. El ambiente de la organización depende de la capacidad de las personas para adaptarse o desadaptarse a diferentes situaciones en el lugar de trabajo. Cuando un colaborador está capacitado para desempeñar una función, la motivación en ese trabajo diario incrementa sus dosis de imaginación y creatividad. Se cumplen las expectativas, y eso se traduce en un alto grado de autoestima que recompensa su esfuerzo. Por ello es tan importante la labor de gestión de personas, creando un ambiente de calidad, donde la relación entre superiores y subordinados persiga los mismos intereses. Donde fluya la comunicación y se persigan los mismos objetivos bajo directrices establecidas en base a las necesidades. (p.16)

Por otro lado, Goncalves (2000), señaló que, a partir de las opiniones de los colaboradores, los factores y la estructura del sistema organizacional provocan un determinado clima. El clima resultante inducirá ciertos comportamientos de los individuos, y estos comportamientos afectarán la organización y el entorno, completando así el circuito; este se asocia con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales originan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento. Es por esto que es importante tener en cuenta el recurso humano dentro de la organización, identificando cuáles son los factores influenciadores dentro de la empresa que aportan o restan valor a esta. (p. 47)

Ahora bien, Anzola (2003), afirma que la cultura organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente duraderas que las personas tienen de una organización, lo que influye en el comportamiento de los empleados y distingue a esta empresa de otra; cada una tiene ciertas características que la hacen única, siendo estas moldeables,

permitiendo así que la empresa esté en mejora continua, logrando alcanzar climas laborales satisfactorios para sus colaboradores obteniendo mayor productividad. (p.15)

En relación con lo anterior, el clima organizacional para García (2003), representa la visión de un individuo para la organización para la que trabaja, y la volatilidad o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, lealtad, apoyo y apertura. Estas definiciones definen que el ambiente organizacional es la determinación de las características creadas por los individuos que conforman una organización e influyen en su comportamiento, lo que hace necesario para su estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo dentro de su contexto organizacional. (pp. 47-48)

Continuando con lo anterior, Méndez (2006), se refiere al clima organizacional como el ambiente personal, el cual es creado y reconocido por el individuo a partir de las condiciones encontradas en el proceso de interacción social y representa la estructura organizacional representada por variables como metas, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación para orientar sus creencias, puntos de vista, niveles de participación y actitudes; determinar su comportamiento, satisfacción y niveles de eficiencia laboral. (p.16)

Así mismo, según García y Zapata (2008), el clima organizacional es un conjunto de cualidades, atributos o características relativamente persistentes de un ambiente de trabajo en particular, y las personas que componen la organización perciben, sienten o experimentan este ambiente, lo cual afecta su comportamiento, es por esto que, el tema de clima organizacional no se debe dejar de lado, ya que es un factor que logra influenciar para bien o para mal las conductas de los colaboradores, dicho de otro modo, al lograr un buen clima laboral, se obtienen

ventajas para la organización en relación con el rendimiento laboral, sumado a los beneficios significativos para la empresa, direccionados hacia una mayor competitividad. (p.54)

De acuerdo con las definiciones anteriores, podemos definir el clima organizacional como las visiones comunes de los miembros de la organización sobre el proceso organizacional, tales como políticas, estilos de liderazgo, relaciones interpersonales, compensaciones, entre otras. Es importante recordar que cada empleado tiene una percepción diferente y eso determina su comportamiento en la organización. Por lo tanto, el entorno organizacional varía entre organizaciones.

Comunicación

Según Robbins (1999), la comunicación es una forma de controlar el comportamiento. Es un motivador para aclarar qué deben hacer los empleados y qué tan bien se están desarrollando porque la organización tiene una jerarquía de autoridad y pautas formales que los empleados deben obedecer. Se usa para inspirar y motivar a los empleados, y lo que pueden hacer para mejorar el desempeño si no se apegan a sus planes. Adicionalmente, para muchos empleados, sus grupos de trabajo son la fuente de su mayor interacción social, por lo que es importante fomentar una buena comunicación entre los miembros del equipo para lograr la convivencia. (p.254)

Para autores como Fonseca (2000), la comunicación significa compartir algo de uno mismo, lo específico que surge de la necesidad de comunicarse con los demás e intercambiar ideas para ganar significado y significado a partir de experiencias pasadas comunes, es la naturaleza racional y emocional del ser humano. Al mantener una buena comunicación en las organizaciones, se logran conocer las ideas, opiniones, aportes o necesidades que tienen los

colaboradores, se mejora la efectividad de la empresa, se solucionan con más rapidez los problemas, aumenta la capacidad de respuesta y se generan buenas relaciones laborales. (s.p)

Por otro lado, según Palma (2004), la comunicación es la percepción de claridad, continuidad y precisión de la información que fluye entre usuarios y empleados dentro de una organización. Dicho de otro modo, captura la liquidez, velocidad, claridad, consistencia, precisión y atención de los usuarios y clientes en general de la empresa a la información relevante sobre las operaciones internas de la empresa. La mayoría de actividades que desarrollan los seres humanos se desarrollan a través de la comunicación, es por esto, que la existencia de una comunicación eficaz ayuda a crear un clima de trabajo integrador. (p.303)

En relación con los procesos de comunicación en las organizaciones, estos se dan a través de la interacción persona a persona entre subalternos de altos, medianos y bajos estándares organizativos dentro del organigrama empresarial en donde se respeta la voz del jefe, esto constituye unos procesos internos que para autores para Chiavenato son significativos, porque contienen una información básica que ayuda al crecimiento para lograr obtener un buen clima organización no solo laboral sino interpersonal. (Chiavenato, 2006, p.110)

Motivación

La motivación es una estructura hipotética teórica que especifica los procesos complejos que conducen a la conducta. Esto significa que se rompe un paradigma entre lo teórico y lo práctico, donde lo que importa o interesa es la complejidad de la conducta de los colaboradores que conducen a procesos motivacionales en las organizaciones, es así como las diversas variables biológicas como lo son las experiencias acumuladas a lo largo de la vida y las adquiridas por el aprendizaje interfieren con esta, afectando así la activación, direccionalidad, intensidad y

coordinación de conductas dirigidas a alcanzar determinadas metas. Para este autor el éxito de las empresas tiene una relación directa con este nivel, en razón a la integralidad del colaborador versus compañía, que permite develar las expectativas, el sentido de pertenencia, la satisfacción en el entorno laboral y la satisfacción personal, entre otros aspectos. (Bisquerra 2000, p. 165)

Autores como Santrock (2002), expone desde el aspecto motivacional que es un factor en el entorno empresarial que revela como las personas se comportan en la forma en que lo hacen, subrayando la perspectiva conductual, evidenciada en la calidad del trabajo, en la influencia de las relaciones interpersonales entre los colaboradores y los altos y medios mandos. Se puede abordar, de igual manera, que la motivación desde el autor, se constituye como un aspecto en cada persona de vital importancia, ya que es la encargada de hacer en el sujeto la suma de responsabilidades antes los objetivos trazados por la organización. (p. 432).

Desde el punto de vista motivacional, Herrera (2004), señaló que, en términos de razones del comportamiento organizacional, es un factor importante porque alcanza una mayor comprensión, en términos de la unicidad del trabajo enfocado al sistema complejo en el que interactúan los colaboradores, alrededor de un conjunto de elementos que forman parte integral de la conducta humana, siendo una característica trascendental que ha sido punto de referencia para definir la motivación como el recurso mediante el cual hay un planteamiento no solo de unos objetivos organizacionales determinantes, sino también de unos recursos adecuados y adoptados a una determinada conducta con el propósito de lograr unas metas fijas, lo que explica, que la motivación sea la principal clave de la conducta humana en las organizaciones porque representa la interacción a una acción dirigida al éxito laboral. (p.145)

Ahora, Trechera (2005), explica que etimológicamente, la palabra motivación proviene del latín motus, que se relaciona con la capacidad de movilizar a las personas para realizar una actividad. De esta manera, se define como el proceso mediante el cual los sujetos establecen metas, utilizan los recursos adecuados y mantienen ciertos comportamientos para llegar a su logro. En este ámbito el autor ofrece una teoría que posibilita un efecto positivo en la productividad laboral, por la capacidad de valorar el esfuerzo de los colaboradores en su propio crecimiento personal, como una de las características positivas, porque se está priorizando el valor humano en el entorno empresarial. (p.145)

Liderazgo

Según Robbins y Coulter (1999), el liderazgo es la capacidad de contribuir en grupos relacionados para guiarlos a alcanzar sus metas, y la manera de influir en los demás. En este orden de ideas se rescata la fuerza guiada del liderazgo en el que la autoridad gerencial posee el poder de predominar en él para el alcance de las metas, desde una perspectiva humanista, en el que se prioriza la fuerza laboral como la capacidad de liderazgo que puede influir de forma positiva de una organización, incrementando así la productividad, la creatividad y la innovación del trabajo, enfatizando así que el liderazgo es una ciencia y de cierta manera para estos autores un arte. (p.159)

Adicional a lo anterior, se determina importante para este estudio integrar la teoría clásica que incursiono en la psicología organizacional presentada por Lewin (1939), como pionero de la descripción de los tres tipos diferentes de liderazgo en un entorno de gestión organizacional: dictadura autocrática, sistema democrático con poder colectivo de toma de decisiones y sistema de “laissez-faire”, en que la supervisión que lleva a cabo el líder de las tareas que ejecutan sus

subordinados es mínima. Cada uno de estos estilos de liderazgo está asociado con patrones de comportamiento, dinámicas de interacción y diferentes contextos sociales y emocionales. Los tres tipos de líderes tienen sus propias fortalezas y debilidades, y no se puede decir que sean superiores en todos los aspectos. A pesar de esto, Lewin todavía afirma que la democracia es la más efectiva de las tres. (p.8)

Satisfacción Laboral

Los autores Wright y Davis (2003), aportan que la satisfacción laboral "representa la interacción entre los empleados y su entorno laboral, en la que los empleados esperan mantener la coherencia entre las expectativas y los sentimientos que obtienen de su trabajo", esto significa que no es solo a nivel personal, sino que también se ve involucrado el ambiente en el que conviven los colaboradores, demostrando que este factor empresarial está relacionado con el clima organizacional, lo que le da una relevancia de análisis en aspectos intangibles hacia el capital humano, porque tiene como finalidad contribuir a la acertada toma de decisiones e implementación de nuevas políticas en recursos humanos, siendo efectivas en la gestión que conlleva a la satisfacción laboral. (p.70)

En concordancia con lo anterior, Morillo (2006), define que la satisfacción laboral se expresa por el grado de acuerdo que existe entre las expectativas profesionales de las personas, las recompensas otorgadas, las relaciones interpersonales y el estilo de gestión de las organizaciones; esto quiere decir que es la percepción que le da cada colaborador a las actividades que desempeña dentro de la organización, siendo estas influenciadas por factores establecidos desde el liderazgo de la empresa. (p.48)

Por su parte, Spector (2007), señala que “la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo”, cuando un colaborador de la organización realiza sus actividades con agrado, se nota en su comportamiento y en la forma en como desarrolla las mismas, cuando se ve desinteresado en el trabajador, lo puede indicar que algo no está funcionando bien dentro de su rutina laboral. (p.29)

Estrés Laboral

Una de las definiciones más recientes de estrés ha sido planteada por Bruce McEwen (2000), “El estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual”, a menudo, esto se debe a una presión excesiva sobre el entorno laboral como resultado de un desequilibrio entre la necesidad de talento y las capacidades o recursos disponibles para satisfacerlos. (p.1)

Según la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral se refiere a la respuesta emocional, psicológica, cognitiva y conductual a los requisitos profesionales, que superan el nivel de conocimientos y habilidades de los trabajadores para desempeñarse mejor. (s.p)

Autoestima

La OMS define la autoestima como un factor protector inespecífico. En otras palabras, generalmente reduce la probabilidad de problemas psicológicos y sociales. Colocándose en relación consigo mismo siendo digno y respetuoso. Siendo capaces de cuidarse y proteger sus legítimos intereses y derechos. (s.p)

En relación con este tema, Carl Rogers (1967), define la autoestima como un conjunto de percepciones organizadas y variables relacionadas con un sujeto. Este factor es el objetivo más alto del proceso educativo, y es el juicio de nuestra forma de pensar y comportarnos; según Rice (2000), la autoestima de una persona es su consideración de sí misma. El autor señaló que se le llama la reliquia del alma, y es un ingrediente que da dignidad a la existencia humana. (p.82)

Desempeño Laboral

Bohórquez (2004), define el desempeño laboral como el grado en que un empleado actúa para lograr las metas de una organización dentro de un marco de tiempo específico. Así mismo, otra definición interesante es la que usa Chiavenato (2000), afirmando que es una acción del colaborador para buscar un propósito preestablecido; siendo una estrategia personal para alcanzar los objetivos. En este sentido, la efectividad del trabajo de las personas también depende de sus acciones y de los resultados obtenidos. (p.19)

Dentro de este marco, Chiavenato (2000), señaló que el desempeño laboral está determinado por los siguientes factores: actitud humana, disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, capacidad de seguridad, discreción, declaración personal, interés, creatividad y factores operativos, conocimiento laboral, calidad, cantidad, rigor, espíritu de trabajo en equipo, capacidad de liderazgo. (p.20)

Sectores Económicos

Según la enciclopedia económica en una publicación realizada por la editorial Grudemi (2017), los sectores económicos son los grupos de actividades económicas regionales, se distribuyen de acuerdo al proceso de negocio implementado e incluyen la extracción de recursos

para la fabricación del producto y comercialización al consumidor final. Actualmente existen cinco sectores económicos, con diferentes subdivisiones y ramas de producción: sector primario, secundario, terciario, cuaternario y quinario. Cada uno de ellos tiene una característica común en sus elementos o productos y forma parte de la actividad económica que lo distingue de los otros grupos. (p. 1)

El primero se refiere a aquel que se dedica a explotar el medio natural, tanto de tierra como de mar, relacionándose con la agricultura, la caza de animales, la ganadería, la silvicultura y la pesca, este sector obtiene los productos directamente de la naturaleza, para posteriormente convertirlos y comercializarlos como materia prima a las industrias. El segundo tiene como objetivo transformar la materia prima, obtenida por el sector primario, en productos industriales con el fin de crear distintos tipos de alimentos procesados, bienes y productos. Es por esto que, el sector secundario depende del primario. (p. 1)

Por su parte, el sector terciario se dedica a brindar los servicios necesarios para el funcionamiento de la economía; es decir, no produce bienes sino servicios. Por otro lado, el cuaternario hace referencia a aquellos servicios relacionados al conocimiento, este sector abarca la ciencia, investigación y desarrollo tecnológico. Las empresas que se encuentran en este sector se dedican a brindarles avances e investigaciones científicas a los sectores primarios, secundarios y terciarios. Por último, se encuentra el sector quinario el cual se destaca por actividades sin fines de lucro, pero necesarias para el funcionamiento de la economía, incluyendo también las actividades domésticas realizadas por amas de casa. (p. 1)

Dentro del marco empírico se encuentra un estudio realizado en la ciudad de Maracaibo (Venezuela), en donde autores como Brito (2011), publico un artículo es la revista Onmia, sobre

los factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe colombiana, indicando que la satisfacción y la disposición al cambio en la universidad del Cesar, son los aspectos psicológicos individuales relacionados con el clima organizacional, más afectados con tendencia negativa. Es decir, algunos docentes están insatisfechos con las oportunidades laborales que ofrece la institución, ya que no son plenamente conscientes del trabajo que están realizando, provocando que no se muestran interesados cuando se les informa que hay un cambio en su campo de estudio, así mismo no están dispuestos a entregar toda su capacidad de trabajo al servicio de la docencia. (p.98)

Por otro lado, los factores grupales en la Universidad del Cesar, que suelen ser negativos, son el desarrollo del trabajo en equipo y la confianza de sus jefes. Es decir, algunos profesores no integran sus esfuerzos para lograr resultados en las actividades de aprendizaje de sus alumnos. No es fácil para ellos trabajar en grupo con sus compañeros. También demostraron que sus líderes directos no eran receptivos a discutir los problemas de los estudiantes y no desarrollaron la confianza para resolver problemas con los docentes. (p.98)

Ahora bien, según las evidencias recolectadas en las universidades objeto de estudio, los factores organizacionales que más afectan el ambiente organizacional son el modelo de toma de decisiones que reflejan una tendencia negativa en las universidades de la Guajira, Cesar y Magdalena, pero positiva en la universidad del Atlántico. También en la universidad de la Guajira la estructura organizacional muestra tendencia negativa; el nivel jerárquico igualmente con indicador negativo en las universidades de la Guajira, Cesar y Magdalena; y solo en la universidad del Cesar el equipamiento tecnológico aparece como índice negativo. (p.99)

En consecuencia, los factores psicológicos individuales afectan el clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe, particularmente en la universidad popular del Cesar y especial a los docentes de contrato anual de tiempo completo y los de contrato semestral por horas, es decir perturban más a los docentes que no tienen estabilidad laboral, es de resaltar que este estudio es pertinente dentro del sector económico de servicios. (p.100)

En relación con esta categoría, en Guatemala (México), Chacon (2015), analizo los factores que afectan el clima organizacional de la empresa Representaciones CEM (Construcción, Electrificación y Maquinaria). Siendo una investigación descriptiva, presentando como fuentes antecedentes de estudios sobre clima organizacional y un marco teórico señalando los indicadores utilizados, los cuales fueron: motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y toma de decisiones. En este estudio se tuvieron en cuenta 57 sujetos los cuales estaban conformados por 8 de nivel administrativo y 49 de nivel operativo; para la recolección de datos utilizaron como instrumento una encuesta, con una escala que abarcó desde “excelente” hasta “malo. (págs. 37-40-49)

Con base en los resultados del estudio de campo, se determinó que el liderazgo, la comunicación y la toma de decisiones son muy buenos dentro de la organización. A esto se le llama liderazgo democrático, donde los empleados están satisfechos en el trabajo y se reconoce la información. Dado que los medios de comunicación aceptados y utilizados en los diferentes niveles de la organización son verbales, definen objetivos, anticipan riesgos y gestionan la incertidumbre de forma adecuada. Según la escala de calificación, la capacidad de comunicación de representaciones CEM es muy buena. En donde se estableció que prevalece la comunicación

verbal en los niveles, hay una retroalimentación adecuada y ellos evalúan la asignación de actividades como justa e identifican las metas a alcanzar. (págs. 82-88)

Por otro lado, en la ciudad de Sao Paulo (Brasil), los autores Rodriguez y Garcia (2016), realizan una investigación con el objetivo de analizar la relación que existe entre la categoría de clima organizacional y la gestión del conocimiento en una empresa dedicada al montaje de automóviles. Es un estudio de tipo cualitativo y cuantitativo. La revisión de la literatura se basa en Web of science y scopus, utilizando los descriptores "clima organizativo" y "gestión del conocimiento". El instrumento de investigación utilizó fue la escala Likert (5 puntos). El análisis de los resultados se realizó con el SPSS versión 21.0. Se entrevistó a 44 trabajadores de la compañía. Los participantes eran de sexo masculino con un tiempo de experiencia medio de 9 años industria con desviación estándar de 4,49 y el tiempo medio en la empresa de 7,64, con una desviación estándar de 4,19. Todos los participantes estaban inmersos en el proceso de producción y se distribuían de la siguiente manera: montaje (n = 20), sistemas de frenos (tubería) (n = 7), fabricación (n = 7), inspectores de calidad (n = 2), otros (n = 8). (pp. 724-725).

De esta manera, el análisis descriptivo de las variables mostró que en la organización los intereses personales están por encima de los colectivos y organizativos, existe una percepción generalizada en la muestra de los trabajadores de la empresa que dedican tiempo a engañar a sus superiores. La mayoría de la muestra prefirió no comentar el ítem que se refiere a -algunos compañeros de trabajo intentan manipular los grupos a los que pertenecen. Los participantes coinciden en señalar que dentro de la organización se habla mal del otro para ser bien valorado. Respecto a la Gestión del Conocimiento, los participantes indicaron que buscan hablar con personas que les ayuden con sus problemas laborales, o que les mantengan actualizados con

información importante sobre la organización. El uso del correo electrónico en esta muestra no es una herramienta para compartir el conocimiento, el 43,2% se negó a comentar este ítem, expresando neutralidad y el 21,5% estuvo totalmente en desacuerdo. La mayoría también se mostró de acuerdo en señalar que se comparte el conocimiento medioambiental conocimiento medioambiental dentro de la organización. Lo anterior sugiere que la interacción social positiva puede preservar el intercambio de conocimientos, incluso cuando hay deficiencias en el clima organizativo. (p. 726)

Siguiendo con la categoría clima organizacional, Casas (2017), desarrolla una investigación la cual tuvo como objetivo, determinar la influencia que tiene este factor en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Eten (Perú). Este estudio es de tipo cuantitativo y propositivo, con un diseño de carácter cuantitativo no experimental y transversal. La población fueron los colaboradores administrativos de la Municipalidad, conformada por 6 áreas las cuales son: unidad de administración, unidad de asesoría jurídica, unidad de planificación y presupuesto, oficina de proyectos de inversión, departamento de administración tributaria, dirección de desarrollo económico turístico y social y dirección de infraestructura desarrollo urbano y medio ambiente; la población abarco 50 sujetos de los dos géneros con nivel educativo profesional, comprendidos entre las edades de 30 a 75 años. Con un muestreo no probabilístico por conveniencia, y no se necesitó algún criterio específico para la selección de los participantes. El instrumento usado fue un cuestionario previamente validado. (págs. 17- 38 - 42)

Con esta investigación, se logró observar que el ambiente organizacional tiene un impacto positivo y directo en la productividad de los funcionarios públicos, de dicha

Municipalidad, así lo demuestra la correlación de Pearson con un valor de 0,681%, que acepta la hipótesis y alcanza el propósito planteado. Aunque se considera que los empleados gerenciales tienen un ambiente de trabajo favorable, tienen algunos inconvenientes en términos de compensación, gratitud y apoyo de sus superiores. Los empleados son conscientes de que son altamente productivos en su trabajo en función de sus esfuerzos por alcanzar sus metas y su determinación de usar los recursos de manera inteligente, pero aún pueden mejorar el desempeño. Es importante fortalecer los conocimientos de cada uno de los trabajadores y se deben tener en cuenta los planes de trabajo para incrementar los porcentajes de productividad. (pp.81-82)

Continuando con esta categoría de estudio, el autor Hurtado (2017), busco establecer el grado de relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa de transportes ubicada en Perú. Fue un estudio no experimental, transversal y de nivel correlacional, tomándose una muestra de 55 trabajadores de dicha empresa. Para la recolección de datos de la variable independiente clima organizacional se desarrolló un cuestionario que sirvió para medir la percepción acerca del clima laboral y la variable productividad que midió el desempeño. (págs. 25-27-32)

Según los datos obtenidos de esta investigación, el clima organizacional promedio de toda la muestra es de 123.15 puntos, este es un nivel de relevancia moderado, los empleados en la empresa de transporte tienen una relación favorable entre la estructura organizacional y el trabajo, y los empleados. Cabe señalar que el nivel ideal a alcanzar es un nivel ubicado entre 151 y 200. Es por esto que los trabajadores están motivados y que se forma un grupo dinámico adecuado. (p. 84)

Los datos del puntaje de productividad laboral promedio para toda la muestra muestran que el límite superior es 58.78 puntos, lo que indica que los colaboradores están tratando de hacer bien su trabajo diario. Sin embargo, debido al cumplimiento limitado de indicadores de productividad como eficiencia, efectividad y eficacia, no están seguros de sí harán un mejor desempeño cada día. Cabe destacar que el nivel ideal a alcanzar es muy alto, entre 73 y 96. Esto significa que los trabajadores muestran un esfuerzo incansable en su trabajo diario. Se percibe que el índice de correlación de Pearson entre las variables de clima organizacional y la productividad laboral es de 0.838%, lo que indica la presencia de una alta correlación positiva. Asimismo, el coeficiente de determinación es de 0,679%, lo que indica que 67,9 casos son relevantes. Finalmente, dado que el valor calculado es igual a 0.00 y menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, se confirma la hipótesis alternativa, y se concluye que existe una relación entre las variables mencionadas entre los empleados de la empresa mencionada anteriormente. (pp.85-86)

En relación al clima organizacional, la revista Elsevier publica un artículo realizado por Suarez (2017), con el objetivo de señalar cómo el ambiente organizacional impacta en la sustentabilidad empresarial, aplicado al caso de la industria cerámica en Tlaxcala (México), llevando a cabo una revisión de la literatura sobre cultura organizacional y desarrollo sustentable. Fue una investigación mixta, lo que quiere decir que llevo a cabo un proceso de vinculación y análisis de información cuantitativa y cualitativa para responder a un problema, pero con preponderancia cuantitativa. Con un alcance de tipo exploratorio, correlacional y explicativo, porque se estableció la situación actual de las variables propuestas en áreas poco estudiadas, por lo que se analiza la existencia de correlaciones entre ellas y estas se basan en análisis deductivos. (págs. 354-359)

Para este análisis, se diseñó un cuestionario de 60 ítems para determinar la percepción de la empresa sobre las variables de investigación propuestas, y se midió cada pregunta a la que se aplicó la medición métrica. Para las mediciones de rango, se aplicó el método de escala Likert para mantener el orden entre categorías iguales. Considerando la escala de cinco categorías de respuesta con unidades de medida del 1 al 5. La población se limita a Tlaxcala porque la industria cerámica es vista como una unidad analítica conformada por grandes empresas (más de 250 trabajadores). (p. 360)

El instrumento se aplicó a cinco empresas cerámicas, que representan el 83,33% de la población establecida. En total, se recolectaron 20 casos para su análisis y se recolectaron al menos 3 casos para cada empresa. Los encuestados son responsables del mantenimiento, la producción y los recursos humanos. El resultado de confiabilidad, de acuerdo con el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0,947, lo que indicó una confiabilidad elevada. Los resultados obtenidos del análisis de inferencia muestran que los elementos de la cultura organizacional tienen un impacto significativo en el desarrollo sostenible de las empresas cerámicas, por lo que las hipótesis de investigación son aceptadas al mismo tiempo. Se concluyó que necesitan desarrollar estrategias que indiquen los aspectos sociales e institucionales y que los aspectos de sustentabilidad sean vistos como un eje integral de la cultura corporativa. (Suárez, 2017, págs. 360 - 364).

En relación con la categoría expuesta anteriormente, en Brasil, Ceribeli (2018), realiza una publicación en la revista Unifebe, con el objetivo de analizar la influencia de clima organizacional sobre la intención de permanencia del individuo en una organización. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo y se optó por una investigación transversal. En

relación con el método de investigación empleado fue la encuesta, empleándose para la recolección de datos un estudio de campo en las ciudades de Ouro Preto, Mariana y Minas Gerais. Para el análisis de los datos se emplearon dos técnicas estadísticas: análisis factorial exploratorio y análisis de regresión múltiple. (págs. 191-197)

En cuanto a la muestra, estaba compuesta por 277. El 46,2% tenía entre 18 y 25 años; el 26,4%, tenía entre 26 y 35 años; el 16,2%, entre 36 y 45 años; el 9,7%, entre 46 y 55 años; y sólo el 1,4% tenía más de 55 años. Además, el 44% eran hombres y el 56% mujeres, y el 64,6% vivían en Ouro Preto en Ouro Preto-MG, mientras que el otro 35,4% vivía en la ciudad de Mariana-MG. En cuanto al estado civil de los encuestados, el 66,8% eran solteros, el 25,6% estaban casados y el 7,7% declaró otro estado civil. En cuanto al nivel de estudios, el 16,2% de las personas que participaron en la investigación tenían estudios superiores completos; el 53,5% tenían estudios superiores incompletos; el 15,5% tenía estudios secundarios; el 5,1% tenía estudios primarios; y el 9,8% de los encuestados tenía un título de postgrado. (p.199)

Inicialmente, la encuesta tenía 23 variables, 20 de las cuales estaban relacionadas con el clima organizacional y 3 con la intención de permanecer. Sin embargo, antes de pasar a la multivariante de los datos, se analizó la normalidad de cada variable, utilizando la asimetría y la curtosis. Los intervalos adoptados para la asimetría fueron -1 y +1, y para la curtosis fueron -3 y +3. Tras estas pruebas, quedaron 21 variables, de las cuales 18 se referían al clima organizacional y tres a la intención de permanecer. Tras estas exclusiones, se analizó la consistencia interna de cada escala utilizada, calculando el alfa de Cronbach, siendo recomendable que el coeficiente sea superior a 0,7%. Para las variables de clima organizacional, el valor encontrado fue de 0,889%, y para las variables de intención de permanencia, el

coeficiente fue de 0,885%, lo que muestra alta consistencia interna de las dos escalas utilizadas. (p.200)

Ahora bien, tras el análisis de los datos recogidos, los resultados revelaron que el clima organizacional y el liderazgo, influyen en la intención del profesional de seguir vinculado a la empresa. En la subcategoría de liderazgo, se comprobó que los directivos, que tienen una visión clara del futuro se comprometen con los objetivos de la organización, ayudan y desarrollan a los subordinados y que reconocen sus esfuerzos, ayudando así a impactar positivamente en la decisión de los trabajadores de permanecer en la organización. Cuando los empleados se sienten parte de la organización y están orgullosos de trabajar en ella, desarrollan un sentido de trabajo en equipo y una mayor cohesión en relación con sus compañeros de trabajo. (Ceribeli, 2018, p. 203)

Dentro de este marco, la revista Espacios publica un artículo realizado en México por autores como Arroyo (2020). El propósito de este estudio es explicar la relación entre el entorno organizacional y factores como la motivación, el liderazgo, la comunicación y la estructura organizacional. Este trabajo de investigación es descriptivo, transversal, correlacional y cualitativo cuantitativo, se realizó un censo con la población aplicando un cuestionario de estructura para medir la percepción de los sujetos de investigación del clima organizacional en el trabajo. Se llevó a cabo en el CAMM (Centro de Actualización Docente de Michoacán), la muestra fueron el total de sus colaboradores (40), conformados por 26 docentes, 9 administrativos y cinco (5) trabajadores de apoyo. La aplicación del cuestionario se realizó de manera individual. (págs. 148,153)

Por lo tanto, el instrumento para esta investigación se diseñó con 70 preguntas, las ocho primeras corresponden a datos socioeconómicos de los sujetos de la investigación y los 62 restantes a variables independientes. Cada pregunta contiene una escala Likert de cinco rangos, las preguntas, fueron escritas en un lenguaje convencional para mejorar su comprensión. Se establecieron 13 preguntas para la variable independiente de motivación 14 para el liderazgo, 18 para la comunicación y 17 para la estructura. La prueba piloto se llevó a cabo con 10 trabajadores, 8 profesores y 2 administradores en los que se detectaron algunos errores de redacción que fueron corregidos; esta recolección de datos permitió medir la confiabilidad del instrumento de medición a través del Alfa de Cronbach utilizando para ello el paquete estadístico Statistical Pack Social Science (SPSS). En otras mediciones, se utilizó el programa Lisrel para las ecuaciones estructurales. Se realizó un estudio exploratorio y posteriormente el estudio confirmatorio para validar el modelo. Se revisaron las bases de datos Web of Science y Scopus para obtener artículos para la elaboración del marco teórico. (p.153)

De esta manera, los resultados de la correlación indican que el clima organizacional está positivamente correlacionado con todas las variables independientes, sin embargo, la comunicación y el liderazgo son las más relacionadas, en el análisis detallado midiendo los indicadores de comunicación, los resultados muestran que hay una buena participación de los trabajadores en el establecimiento de los objetivos organizativos, asimismo el indicador; grado de confianza con los superiores tiene una alta relación con el clima organizacional, los indicadores funcionalidad de los canales de comunicación formal y eficacia de los canales de información también tienen una buena relación con la variable dependiente, los indicadores solución de problemas, influencia de los directivos y participación del grupo mantienen una importante relación con la variable dependiente. (p.155)

Como conclusión, se demostró que el clima organizacional está relacionado con todas las variables y destaca las habilidades de comunicación y liderazgo y, con algunos de los indicadores sugeridos, esta medida muestra una relación definida. Es claro que con cada investigación sobre este tema se incrementa el conocimiento y la información, pero también se muestran las asimetrías que existen en diferentes instituciones, ciudades y países respecto a este fenómeno. (p. 157)

Por otra parte, los autores Beltrán y Téllez (2017), realizaron una investigación en la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia), con el objetivo de describir el entorno organizativo de las granjas lecheras de alta tecnología en la provincia y ayudar a diseñar estrategias de gestión de recursos humanos que promuevan el entorno de trabajo de las granjas lecheras locales. (p.49)

El estudio incluyó fincas lecheras especializadas que eran miembro de la Federación Ganadera de Boyacá (FABEGAN) y contaban con un sistema de registro, manejo de pastos, doble ordeño, ordeño semiformal, buenas prácticas de crianza y producción. Se siguen mediciones psicológicas exploratorias y técnicas mediante un análisis descriptivo de los datos y un enfoque mixto. (p.51)

Seguido de esto, se construyó un instrumento y validó a través de una prueba piloto, una prueba psicométrica realizada por un panel de expertos. El factor alfa de Cronbach fue 0.90395 y el chi-cuadrado de Pearson 787.1, con 220 grados de libertad y probabilidad. 2.2 16, mostrando un alto grado de asociación entre variables. El análisis de correspondencia estableció una relación entre el entorno organizacional de la finca para cada una de las seis respuestas propuestas en la escala Likert. (p.52)

Se realizó culturalización de las fincas por cada dimensión del clima organizacional; adicional generaron dos clúster, esperando que uno de ellos agrupe a las fincas que tienen el comportamiento más cercano al ideal y el otro, el más lejano. Finalmente, se proponen estrategias que contribuyan a mejorar el clima organizacional de las empresas ganaderas de Boyacá. (p.69)

Finalmente, también en el Departamento de Boyacá (Colombia), González y Rodríguez (2018), realizaron un aporte sobre un estudio en empresas del sector industrial, de servicios, comercial y minera, sobre las condiciones necesarias para que exista un clima saludable que cumpla con lo indispensable para que los trabajadores de la compañía, se sientan satisfechos y motivados en su trabajo y así realizar una acertada planificación con el fin de poder mejorar en beneficio de la organización y a su vez del colaborador. (p.3)

Esta investigación pretendía medir los aspectos más relevantes del entorno organizacional de las grandes empresas del valle de Sugamuxi, para lo cual se aplicaron 647 encuestas en dichas entidades; así mismo, se presentó un modelo estadístico concluido por una fórmula de regresión lineal. (p.10)

En términos de metodología, el tipo de estudio fue descriptivo, el tratamiento estadístico fue el análisis factorial por componentes principales que mostró cómo, entre otras variables a la medición, el cumplimiento por parte del supervisor, la enseñanza, los problemas y su forma de solucionarlos y la disponibilidad como los más influyentes a la variable dependiente la motivación. (p.4)

De acuerdo con la subcategoría de comunicación del clima organizacional, un estudio realizado en la ciudad de México por autores como Bravo (2010), indica que las organizaciones

del tercer sector favorecen el desarrollo social por su capacidad para generar capital humano y capital social. Esto significa que la relación entre individuos, grupos e instituciones en la sociedad ha experimentado cambios positivos para lograr el bienestar social. A escala mundial, la capacidad de las personas para responder a los problemas sociales y las expectativas de transparencia están aumentando. En este país, el tema es más complicado porque es necesario enfrentar los problemas de escasa especialización, bajos niveles de transparencia y rendición de cuentas y una débil cultura de participación en la sociedad civil organizada. (p.595)

Ante esto, es necesario señalar que el desarrollo de una sociedad civil organizada dependerá en gran medida de su capacidad para transmitir sus valores a la sociedad mexicana y lograr cambios sociales y culturales. Por tanto, se deben adoptar medidas estratégicas que puedan potenciar la confianza y la reputación; en cuanto a los criterios de selección de proyectos y dotación de recursos, los requisitos para los donantes públicos y privados son cada vez mayores; la participación de la sociedad no es fuerte; y finalmente, con problemas sociales más complejos. (p.595)

En relación con esta subcategoría, Bobadilla (2019), en la ciudad de Juliaca (Perú) realiza una investigación en donde quiso determinar cuál era la influencia que tenía la comunicación en el clima organizacional de dicha empresa, formulando como hipótesis que existe una influencia significativa entre estas dos variables que fueron investigadas con un enfoque cuantitativo que estuvo fundamentada en la corriente de pensamiento positivista, con el método hipotético deductivo, el tipo de estudio fue un diseño de investigación explicativo - descriptivo no experimental de corte transversal, utilizando como instrumento un cuestionario pre codificado, diseñado al efecto, con una muestra de 30 trabajadores administrativos. (págs. 15-17-51-53)

El procesamiento de datos se realizó mediante el paquete estadístico SPSS 23.0 y pruebas estadísticas de Chi Cuadrada. Los principales resultados obtenidos fueron: la comunicación influye significativamente en el clima organizacional de la empresa de acuerdo a la Chi cuadrada calculada es de 30,575 y el margen de error es 4.93 que es menor que al 5% esto indica que existe una buena relación entre las variables, así mismo la diferencia de medias es de 0.10 y $\alpha < 0.05$ con un nivel de significancia del 95%. (p.74)

Otra de las subcategorías está relacionada con la motivación. Cortes (2015), en Chile, analizó los factores motivacionales de las empresas según la teoría de motivación e higiene de Herzberg, para esta investigación se analizaron los factores motivacionales y de higiene presentes en una muestra de trabajadores de la empresa. De acuerdo a la teoría mencionada, se diagnosticó la realidad actual de la organización en relación con la motivación y se elaboraron propuestas para mejorar la motivación de los colaboradores. (p.11)

Con base en este estudio los resultados fueron los siguientes: Una pequeña parte de la población se siente motivada principalmente por sus aspectos profesionales o la satisfacción de sus necesidades como factor esencial o motivacional, y un 17% de la empresa no se siente motivada en el ámbito laboral. Por lo tanto, las organizaciones deben actuar en esta dirección, ya que una baja motivación de los colaboradores puede afectar negativamente el desempeño laboral y, en última instancia, tener un efecto contagioso en el resto de los empleados. (Cortes, 2015, págs. 62-64)

Finalmente, se formula un conjunto de recomendaciones administrativas para motivar a los empleados del área de control de la empresa con el objetivo de facilitar la planificación, operación, gestión, control y evaluación de la organización y sus procesos. Desarrollando una

gestión eficaz que le permita alcanzar sus objetivos integrados mientras busca continuamente optimizar sus recursos y lograr el mejor rendimiento posible. Las herramientas propuestas en este estudio de investigación fueron: organización desde la parte gerencial, es decir, establecer jerarquías y organizar equipos de trabajo; integración del personal ya que es uno de los recursos más valiosos con los que cuentan las empresas y el cual debe tener alta prioridad y por último, la creación de un clima laboral que motive al personal y mejore el desempeño del trabajo, ya que este factor influye en el comportamiento de los empleados y en sus resultados. (Cortes, 2015, p. 65)

Por otra parte, las autoras Guerrero y Sanchez (2011), analizan la motivación del talento humano como factor competitivo en el sector bancario de la ciudad de Tunja (Colombia), para este estudio se combinaron tres tipos de investigación: cualitativa, descriptiva y explicativa, el método fue deductivo e inductivo. La población objeto de estudio fue de 280 trabajadores del sector bancario conformado por: Banco de Bogotá, Banco Popular, Banco Santander, Bancolombia, Banco GNB Sudameris, Banco BBVA, Banco Colpatria, Banco de Occidente, Banco Caja Social BCSC, Banco Agrario de Colombia, Banco Davivienda, Banco AV Villas y Bancamía, con un muestreo aleatorio simple, obteniendo una muestra de 159 trabajadores. Como técnica de recolección de datos se empleó una entrevista personal en el sitio de trabajo con aplicación de cuestionario estructurado. (págs. 16-28-29)

Dicho estudio permitió realizar un diagnóstico contextual temprano de los factores motivadores y su impacto en el desempeño laboral. Así mismo, se identificaron nudos clave que sirven como insumos para futuros enfoques de planes de acción en la gestión del potencial humano para permitir el mejoramiento de la motivación de los empleados. Promover operaciones

efectivas y desarrollo organizacional tiene un impacto positivo en la calidad del servicio al cliente. Cuando consideran la teoría y se enfocan en el tema de la motivación en la gestión del talento, habrá visiones igualmente diferentes en función del puesto que se adopte, por lo que este elemento es fundamental. Su objetivo es centrarse en lo mejor al satisfacer necesidades clave, fomentar iniciativas individuales y obtener recompensas por sus logros. (Guerrero y Sánchez, 2011, págs. 32-75)

En relación con la subcategoría anterior, Hernández (2017), realiza un estudio sobre los factores asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de postgrados de la fuerza aérea colombiana, con el objetivo de estudiar las expectativas que tienen los profesionales, en su desarrollo personal y profesional, porque las expectativas iniciales corresponden claramente a las expectativas del dinero y el desarrollo de sus funciones, pero con el tiempo ganan dinero o realizan funciones específicas, esto se debe a que estas cambian más allá de lo que haces. (p.19)

De otra parte, se utilizó una prueba titulada "Cuestionario de motivación laboral" desarrollada y validado por Toro (1992) para evaluar la teoría de jerarquía de necesidades de Maslow y los factores de higiene de Herzberg. Al diseñar este instrumento se consideraron las siguientes dimensiones: cinco condiciones motivacionales internas; logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento. Cinco medios para obtener retribución deseada en el trabajo: dedicación a la tarea, aceptación de autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectación. y Cinco condiciones motivacionales externas como son supervisión, grupo de trabajo, contenido de trabajo, salario y promoción. (Hernández, 2017, p.23)

En este orden de ideas, la población a la que se le aplicó con previo consentimiento informado fue a un grupo de 29 profesionales de la Escuela de Posgrado de las Fuerza Aérea Colombiana (Bogotá, Colombia) con enfoque cualitativo de tipo interpretativo, constructivista – histórico y hermenéutico, ya que se realizó de forma interactiva. Los resultados obtenidos muestran que los factores asociados al perfil motivacional son consistentes con la estrategia de la escuela de posgrados de sensibilizar a los directivos sobre la necesidad de desarrollar condiciones de liderazgo ético, ético y profesional. (2014). (p.22)

De este modo, se observa que para la mayoría de los factores, las puntuaciones se consideran normales, ya que esto da como resultado que la formación impartida y las necesidades básicas de motivación están satisfechas como lo son las de capacitación y apertura a centros de formación en liderazgo, que les permite tener una variedad a lo que se refiere con su desarrollo profesional y técnico, sin embargo se observó que la auto - realización, la expectativa, el reconocimiento y el logro son condiciones de motivación internas que puntuaron un poco más bajo, sin ser del todo bajo en la escala de puntuación de Toro (1992). (p.76)

Sin duda, esto planteó preguntas sobre el impacto que tiene la motivación laboral actual del plan de estudios en el desarrollo de habilidades gerenciales y de liderazgo en general. Ya que otras variables podrían estar jugando un papel importante en el desarrollo de la motivación laboral, como sugieren los proyectos de intervención. Este estudio debe contribuir a enriquecer el debate sobre como facilitar el desarrollo de las habilidades de liderazgo ante las consecuencias motivacionales en la formación de la Escuela de Posgrados de las Fuerzas Áreas Colombianas y fortalecer el rol de los empresarios. (p.7)

Como respuesta a los objetivos de esta investigación, se concluyó que, la motivación esencial de un experto es el deseo de atraer la atención, aceptación o elogio de los demás, aceptación o admiración, sobre todo por lo que el profesional es, hace, sabe o es capaz de hacer; también se reconoció que el componente salarial es muy influyente cuando se trata de bonificaciones por trabajo, reputación y garantía de que se satisfagan las necesidades personales y familiares. (Hernández, 2017, p.77)

Igualmente, en Colombia, Rivera (2018), buscó analizar la motivación laboral, el entorno social organizacional y la satisfacción interpersonal en términos de lugar de trabajo y género, realizando un estudio bajo la metodología de investigación cuantitativa con diseño no experimental, debido a que se recolectaron y analizaron datos de las variables estudiadas sin manipularlas, con alcance correlacional y de corte transversal. El método estadístico utilizado para desarrollar el estudio de caracterización de la población fue la estadística descriptiva de frecuencia y porcentaje, y en las pruebas de confiabilidad de escala se utilizó el factor alfa de Cronbach para las pruebas de normalización de dimensión e instrumentos se utilizaron las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. (p.17)

Para el análisis de correlación se utilizó la correlación de Spearman y para el análisis diferencial se utilizó el contraste de hipótesis con la prueba H de Kruskal-Wallis y la prueba U de Mann-Whitney y dio como conclusión que “las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral y el clima social organizacional”. (p.30)

En este estudio se evidencio que, el mayor número de trabajadores se encuentran en las áreas: asistencial (52%; 27personas), administrativa (19%; 10 personas) y médica (13%; 7 personas), mientras el menor número de trabajadores se encuentran en las áreas: directiva (12%;

6 personas) y de servicios generales (4%; 2 personas). En relación con el género, el 40% (21 personas) son de masculino y el 60% (31 personas) son femenino. Los instrumentos utilizados evidencian una muy alta fiabilidad según el coeficiente de Alfa de Cronbach. (p.31)

Ahora bien, la población utilizada para esta investigación no sigue una distribución normal, por lo tanto, se emplearon pruebas no paramétricas o de libre distribución. Se evidencia una relación estadísticamente significativa entre las variables ($p < .05$): relaciones interpersonales y motivación laboral, y relaciones interpersonales y clima social organizacional. Por consiguiente, entre más favorable sean las relaciones interpersonales, más alta será la motivación laboral y el clima social organizacional. No existe evidencia significativa para afirmar que la motivación laboral se relaciona con el clima social organizacional. Finalmente, se evidenció que el género tampoco influye en la motivación laboral, el clima social organizacional y las relaciones interpersonales. (p.32)

Otras de las subcategorías de este estudio de investigación es la relacionada con el liderazgo, en donde autores como Larissa (2012), realizan estudios sobre la relación que tiene esta subcategoría con el clima organizacional en Brasil. El estudio fue de carácter descriptivo y exploratorio y se realizó mediante el método cualitativo. Para la recolección de datos se realizaron entrevistas semiestructuradas, con preguntas dirigidas a los objetivos específicos objetivos específicos de esta investigación, se realizó en una empresa pública con sede en Boa Vista, con 14 empleados entrevistados, entre los cuales, cuatro son jefes o directores de departamento o división, donde cada jefe o gerente fue evaluado por sus empleados. (págs. 30-36)

Con los datos obtenidos, se identificaron varios rasgos de perfiles de liderazgo en una sola persona. Cuando un jefe tiene rasgos predominantes en esta categoría, los empleados se sienten en confianza con sus acciones y están motivados por su comportamiento, aumentando su compromiso y rendimiento profesional dentro de la organización. También se logró percibir que los trabajadores necesitan retroalimentación para sentirse integrados en la organización, quieren sentir que tienen participación y peso en las decisiones, ya que, quien realmente ejecuta la actividad no es el director, ni el presidente, sino sus empleados. Incluso teniendo en cuenta que todos los líderes tienen un perfil diferente entre sí, todos los sienten la presión de exigir resultados. Sin embargo, la mayoría cree que un perfil firme y exigente es esencial para un jefe, los empleados valoran la cercanía con su superior y consideran que la confianza y el reconocimiento pueden hacer que el ambiente de trabajo sea más agradable, proporcionando el aumento y la eficacia de la productividad. productividad. (Larissa, 2012, págs. 37- 41)

Así pues, a partir de los datos recogidos se pudo constatar que el clima organizacional de una empresa puede estar influenciado por la relación entre el líder y sus colaboradores, y que esta influencia puede variar en función de las habilidades que presente durante su gestión. Tales habilidades están relacionadas, con el dinamismo, la autoridad, el conocimiento, la autoridad y el carisma con el que el líder dirige a sus empleados. La mayoría de los encuestados consideran que los perfiles existentes son satisfactorios, sin embargo, el perfil transformacional es el más deseado por los empleados, sin embargo, no hay garantía de que este sea el perfil ideal que se debe aplicar. Es posible afirmar que es esencial que el líder considere la cultura de la organización antes de implementar los cambios y planifique cómo reducir los impactos negativos si los cambios necesarios son drásticos y contrarios a la cultura actual. (p. 46)

Por otro lado, se encontró un importante documento científico en Ecuador, publicado en la revista Elsevier, por Serrano (2014), el cual analizó la influencia de dicho factor sobre el clima organizacional, en la investigación se revisaron los antecedentes, conceptos y diferentes teorías planteadas por diferentes autores. Asimismo, se define el clima organizacional y sus dimensiones, y el impacto del liderazgo y cómo éste conduce al desempeño de los empleados en la organización. El estudio también revisó estudios empíricos que confirmaron la relación entre las variables mencionadas. (págs.118-122)

Se concluyó que, el líder es el principal creador de la calidad del ambiente organizacional, porque tiene la capacidad de cultivar entre los empleados aquellas ideas que le dan vitalidad al ambiente organizacional. Es la persona que crea oportunidades para que la organización logre los resultados esperados. Un buen líder es positivo al generar motivación. Influir en los empleados para que se desempeñen bien en la búsqueda de las metas organizacionales. (Serrano, 2014, p.123)

Igualmente, en Ecuador y siguiendo la misma subcategoría, la revista de Investigación, publicó un artículo cualitativo realizado por Núñez (2018), quien se interesó por la influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas, esto le permitió estudiar los mismos factores que afectan el entorno organizacional de Ambato. La relación entre liderazgo y clima laboral se analiza mediante la aplicación de encuestas y entrevistas a empleados y gerentes para recolectar información básica, motivación por desempeño e indicadores para evaluar el nivel de liderazgo observado. La población estuvo compuesta por 50 empleados (hombres y mujeres) del área técnica y administrativa de la empresa en Tungurahua (Ecuador). (p.241)

Luego, se observó la relación interpersonal entre los empleados y las autoridades para determinar las razones del mal desempeño laboral y proponer estrategias para mejorar y generar un cambio organizacional, convirtiendo los factores negativos en positivos y permitiendo que los empleados hagan pleno uso de sus habilidades. Se establece la relación o interdependencia entre las variables de investigación. (p.242)

Continuando con la anterior, los investigadores observaron directamente el desempeño de los empleados y gerentes de la empresa, y registraron los hechos ocurridos durante este período. Pueden determinar si existe falta de comunicación entre los miembros de la empresa. Esto se ha convertido en un problema organizacional relacionado con la empresa y ha ocurrido entre los trabajadores duda y desconfianza. Esta situación puede generar conflictos laborales, como una motivación insuficiente que incide directamente en la productividad y la degradación del desempeño, además de generar malestar y confusión entre los trabajadores para comprender qué actividades deben realizar durante la jornada laboral. (p.247)

En cuanto al liderazgo, la información recopilada durante las entrevistas y encuestas muestra que el 72% personas de la población creen que no se mantiene un buen liderazgo dentro de la empresa. Un 24% opina que el liderazgo es parcialmente bueno y solamente un 4% lo consideró bueno. Esto significa que los gerentes en puestos clave dentro de la empresa no desempeñan bien los roles de liderazgo, que los empleados no siguen las reglas, el orden y los procedimientos correctos y, a menudo, conducen a situaciones embarazosas. La falta de un buen liderazgo guía a los empleados a comprender las instrucciones a su manera, lo que afecta los resultados de las metas y objetivos marcados por la organización. (p.247)

Por otro lado, los autores Silva y Rosa (2020), desarrollan un estudio con la finalidad de analizar el impacto de la relación entre el liderazgo y compromiso en el desempeño individual de los profesionales de la generación Milenial en la ciudad de Sao Paulo (Brasil). La muestra del estudio estuvo compuesta por profesionales brasileños de la generación Y nacidos después de 1986, que trabajaban en organizaciones con un proceso formal de evaluación del desempeño. La encuesta se realizó con cursos de pregrado y posgrado en negocios en tres instituciones educativas de la ciudad de Sao Paulo. En total, 312 personas respondieron al cuestionario. Los encuestados eran en su mayoría mujeres profesionales (60,58%) que habían obtenido un título de enseñanza superior, (53,85%) trabajaban en 18 ámbitos diferentes, la mayoría en el sector de los servicios (72,11%). Algo más de la cuarta parte (28%) de los encuestados trabajaban en puestos de dirección. (págs. 247-251)

Para esta investigación, se diseñó un cuestionario con 41 afirmaciones, que constaban de 12 afirmaciones sobre la percepción del liderazgo empoderado, 7 sobre la percepción del liderazgo directivo, 9 sobre el compromiso, 10 sobre las prácticas de prácticas de recursos humanos y 3 sobre el rendimiento. Todas las variables se midieron en una escala de Likert de cinco puntos, que iba de 1 (en desacuerdo completamente) a 5 (completamente de acuerdo). En el análisis de resultados de identifico que todas las correlaciones eran significativas ($p < 0,01$) y no estaban excesivamente correlacionadas. Además, los niveles de fiabilidad superaron el valor de referencia (0,7). El constructo con la media más alta fue "rendimiento" (M: 4,19, DT:0,63) y el con la más baja fue "prácticas de recursos humanos" (M: 3,45, DT: 0,82). Tras realizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($p > 0,05$), se confirmó que cuatro variables dependientes eran normales, pero no la variable "rendimiento individual", que se trataría con pruebas no paramétricas. (pp. 252-253)

Seguido de esto, se identificaron diferencias significativas ($p < 0,05$) en la variable "rendimiento" entre los dos grupos de edad de la generación Y (18-25 años y 26-31 años), según la prueba de Mann-Whitney. En cuanto a la experiencia profesional ($F = 4,044$; $p < 0,01$), se revelaron diferencias en la percepción del liderazgo directivo de cada grupo: 1-2 años (0,40), 3-5 años (0,12), 6-8 años (0,11) y más de 8 años (0,07); es decir, los grupos con menos experiencia son los que perciben más positivamente el estilo de liderazgo directivo. Por último, se observaron diferencias significativas ($p < 0,01$) en las percepciones sobre el rendimiento, por lo que la antigüedad en la empresa es un factor discriminante, según la prueba de Kruskal-Wallis. Las demás variables de caracterización del perfil no mostraron diferencias significativas, por lo que sus resultados fueron omitidos. (p.252)

Ahora bien, los autores muestran que los líderes pueden generar compromiso e impactar el desempeño, demostrando la necesidad de que las empresas se involucren en el proceso de liderazgo identificando los perfiles correctos de los líderes y estableciendo prácticas y estándares claros para el comportamiento relacionado con los millennial. Los autores señalan que, en Brasil, a diferencia de lo encontrado en estudios anteriores, el empoderamiento del líder no afecta directamente el desempeño de los subordinados. Como resultado, pueden ser conscientes o no de que están trabajando en un entorno de trabajo más flexible y participativo. (Silva y Rosa, 2020, p.258)

En cuanto a la subcategoría de satisfacción laboral, en Chile los autores Chiang y Ojeda (2011), realizaron un estudio en 26 trabajadores de una feria de libre comercio en Chile para analizar y comprender la relación entre la satisfacción laboral y las variables de productividad. La población total de la investigación eran 264 individuos, pero se tomaron como muestra 158 lo

que equivale a un 60%. Se aplicó un instrumento de 54 ítems que, recoge información general del encuestado, reúne información promedio respecto a las ventas y sueldos para medir la productividad de los trabajadores y en la última se estudia la satisfacción laboral. (págs. 41- 49-53)

Posterior a esto, cuando se analizan los datos recolectados, los resultados muestran que las dimensiones de satisfacción laboral general, satisfacción en la relación con el jefe y satisfacción con el reconocimiento tienen una relación estadísticamente significativa con la productividad: ventas diarias/horas diarias de trabajo. Gestionándolos adecuadamente, se puede incrementar la competitividad de la feria libre. Otro aspecto relevante de la encuesta es la satisfacción con el entorno físico, esto tiene una relación estadísticamente significativa con los salarios diarios y mensuales y tiene un impacto significativo en el número de horas trabajadas y con el salario que éstos perciben (pp.53, 54)

En resumen, los resultados de los objetivos de este estudio son que los aspectos de satisfacción laboral en general, satisfacción con la relación con el jefe y satisfacción percibida están fuertemente relacionados con la productividad. Una buena gestión de estas variables puede hacer que su salón gratuito sea más competitivo. (Chiang y Ojeda, p.56)

Por su parte, Villamil (2012), en el Municipio de Choloma (Honduras), estudia la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de esta Municipalidad, tiene un enfoque cuantitativo con un alcance correlacional; se tuvo una población de 355 empleados tomando como muestra 154, el instrumento utilizado para la recolección de datos fue una encuesta, la cual posee un índice de Cronbach de 0.928, con un total de 65 preguntas; y para la obtención de las respuestas se utilizó el método de escala de Likert. Las

variables que se analizaron fueron; se tomaron ocho aspectos que sirven como base para las variables del entorno de su organización, como lo fueron: autonomía, implicación, confianza, presión, apoyo, conciencia, equidad e innovación y seis aspectos de la variable satisfacción laboral: satisfacción laboral general, entorno físico, estilo de trabajo, oportunidades de desarrollo, relaciones jefe / subordinado y recompensas. (págs. 100-102-104-107)

Es por esto que, los resultados obtenidos en esta investigación permitieron concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral de los empleados. Sin embargo, el impacto del entorno organizacional en la satisfacción laboral de estos empleados es del 64%. Como podemos ver, la satisfacción de los funcionarios municipales electos se debe principalmente a factores del entorno organizacional y por lo tanto pone a prueba la hipótesis planteada por la encuesta. En términos generales la percepción que tienen los colaboradores sobre el clima organizacional, es desfavorable, con un 61%. (p.111)

Continuando con la subcategoría de satisfacción laboral, en Colombia los autores Murillo y Castillo (2015), indican en la revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración, que, el entorno organizacional ha influido en los aspectos de desempeño investigados por Burke y Litwin, Kaplan y Norton, y se ha encontrado que tiene una relación moderada y positiva. Además de explicar que la satisfacción laboral está relacionada con el desempeño financiero, el clima está relacionado con el cumplimiento de los estándares, por lo que puede estar relacionado con aspectos del comportamiento de los empleados. Teóricos como Litwin y Stringer (1968) encuentran que el clima está directamente relacionado con la estructura organizacional, pero es

insatisfactorio y requiere variables intermedias como el clima que deben estar relacionadas con variables estructurales. (págs. 31- 35)

Igualmente, en Colombia, Wilches (2018), realiza una investigación con el fin de determinar cómo el entorno organizacional afecta la satisfacción laboral de los empleados de una empresa minera llamada Texas, el estudio se realizó con un enfoque mixto, con alcance descriptivo de corte correlacional. La investigación se plantea en dos fases, en el primer paso, se hace una descripción de la población para mostrar cómo debería ser cada categoría y subcategoría identificada para el análisis. Luego, en la fase de correlación, el análisis y la triangulación teórica determinan qué relación se establece entre las categorías. En particular, se han realizado esfuerzos para determinar cómo representar claramente diferentes variables en la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral. (págs. 10-21-22)

Para esta investigación, el tipo de muestra es no probabilístico, conformado por 40 trabajadores de Minera Texas, que cumplen con los criterios establecidos: tener contrato directo con la empresa, realizar actividades en la sede y no tener experiencia laboral. Con base en estos estándares, se realizó una encuesta piloto que nos permitió revisar su acuerdo y luego realizar ocho entrevistas a diferentes niveles. La edad promedio de los entrevistados y entrevistados es de 35 años. En cuanto a los cargos, hay directores, gerentes, jefes, coordinadores, analistas y asistentes. Como instrumentos de recolección de datos se empleó una entrevista diseñada específicamente para obtener información del contexto estudiado y una encuesta que, en particular, se hace operativa por medio de una escala Likert. (págs. 23-25)

Con el estudio se logró determinar que, el clima organizacional tiene como objetivo analizar los fenómenos que ocurren globalmente dentro de una empresa, en vista del ambiente de

la empresa, que es un concepto multidimensional compuesto por elementos físicos con los que interactúan los empleados. A las personas les gustan las instalaciones, los recursos, las herramientas de trabajo y las relaciones con los miembros de la empresa y el conocimiento de su trabajo. También se encontró que el ambiente organizacional está directamente relacionado con el liderazgo y la participación, mientras que la satisfacción laboral está asociada a la motivación y el estímulo, la convivencia y las relaciones interpersonales. (p. 93)

El autor Espinoza (2015), llevó a cabo en el Cantón Palora, provincia de Morona Santiago (Ecuador), un estudio que busco determinar la relación que existe entre las subcategorías de autoestima y el estrés laboral. Se tomó como población a 46 colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal. Los participantes recibieron la Escala de autoestima de Rosenberg y la Escala de estrés en el lugar de trabajo de OIT-OMS. El análisis de los resultados consistió en medir la correlación entre las variables "autoestima" y "estrés laboral" mediante el uso de tablas y gráficos estadísticos y chi-cuadrado. (págs. 46-49)

Los resultados obtenidos muestran que el nivel de autoestima no tiene nada que ver con el estrés ocupacional de la población estudiada, por lo que en el trabajo actual el foco de la solución es prevenir el estrés laboral, esto con el objetivo de promover el normal desarrollo diario del trabajo y un buen manejo del estrés con el fin de evitar problemas familiares y profesionales y el desarrollo de trastornos psicofisiológicos. (p.59)

Otro autor como Herrera (2017), realizó una investigación en la Universidad Cesar Vallejo sobre la relación entre la autoestima y el desempeño laboral del personal administrativo en ciudades distritales asiáticas (Perú). El tipo de estudio que se empleo fue de tipo sustantivo, de

nivel descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. (págs. 43-48)

Seguido de esto, se tomó una muestra censal de 54 empleados administrativos, tomando en cuenta el método de muestreo no probabilístico. La información se recopila a través de una encuesta y la herramienta de recolección de datos fueron dos cuestionarios: el primero se refiere a la autoestima, el segundo al desempeño laboral, debidamente validados a través del juicio de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico KR-20, teniendo como resultado 0.92 y 0.99 respectivamente; se extraen las siguientes conclusiones: No existe relación entre autoestima y desempeño laboral, rechazando la hipótesis de investigación y aceptando la hipótesis nula ($p = 0.133 \geq 0.05$ (b)) autoestima y productividad Existe relación entre Aceptan la hipótesis de investigación y rechazan la hipótesis nula ($p = 0.020.05$). (págs. 49-56)

Con respecto a la subcategoría de desempeño laboral, en Ecuador, Alvarado (2014), realiza un estudio con el fin de analizar el impacto del entorno organizacional en las actividades de los proveedores de la Compañía de Bebidas Tropicales. Esta investigación se realizó mediante un análisis de documentos, libros y medios publicitarios; la cual permitió la obtención de información relevante. Se tomó como muestra a 70 colaboradores de Guayaquil, 20 de Manta y 20 de Libertad, a los cuales se les aplicó una encuesta conformada por 21 preguntas, los participantes fueron supervisores y pre vendedores. (págs. 4 -28 -31)

Por otro lado, en la aplicación de la encuesta se tomó en cuenta a un 18% del personal que tiene 1 a 3 meses, el 22% del personal que tiene 3 a 6 meses; mientras que un 31% y 27% al personal que cursa de los 6 meses en adelante. Según las observaciones, el 53% de la mayor proporción de colaboradores no tiene motivación para realizar su trabajo de manera adecuada;

mientras que el 46% mencionó respuestas positivas relacionadas con la motivación laboral. La conclusión es que la consecuencia de la falta de gerentes y el desinterés por medir el clima organizacional en la región es que no comprenden el clima laboral en la región, y que el desempeño de los socios se ve afectado por la falta de comunicación con los gerentes Falta estrategias de incentivo, en cierta medida dificulta el logro de las metas organizacionales. (págs. 31-59)

Continuando con esta subcategoría, la revista de Ciencias Sociales en Venezuela, publica un artículo sobre un estudio realizado en la universidad de Zulia, por la autora Pedraza (2010), el cual tuvo como objetivo examinar el desempeño laboral y su relación con la estabilidad del personal contratado de la Facultad de Medicina de dicha Universidad. Por su parte, fue una investigación descriptiva, con diseño no experimental, transversal, la población objeto de estudio estuvo conformada por 50 colaboradores administrativos, no se consideró necesario seleccionar una muestra, por lo que se aplicó un censo poblacional. (p.494)

Del estudio se concluyó que, la eficiencia en el trabajo es un factor fundamental en el funcionamiento de cualquier organización y necesita una atención especial en el proceso de gestión de recursos humanos. Estas revisiones de desempeño deberían beneficiar a la organización y su gente al contribuir a la satisfacción de los empleados para asegurar que se logren los objetivos de la organización. En el caso de la Facultad de Medicina de la Universidad de Suria, la evaluación es importante en cuanto a las funciones y responsabilidades del personal administrativo contratado. En lo que respecta al desempeño de los trabajadores, la estabilidad es un factor importante para darles a los trabajadores certeza a largo plazo en la organización, lo

que ciertamente tiene un impacto significativo en el desempeño y, por lo tanto, en la producción y el éxito de la organización lo cual se verá reflejado. (Pedraza, 2010, p.504)

En relación con este tema, la editorial Elsevier, publica un plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan el desempeño en una organización de Bogotá (Colombia), Rivera (2014), en el cual realiza un análisis a las subcategorías clima organizacional y desempeño laboral de una empresa; este estudio de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo y propositivo, ya que se analizaron los resultados de las encuestas aplicadas por la entidad a los funcionarios, y se aplicó una entrevista a los directivos de la entidad con el ánimo de corroborar los resultados obtenidos en las encuestas anteriormente mencionadas, realizando una descripción detallada de los resultados obtenidos para encontrar la relación existente entre el clima organizacional y los resultados de la evaluación de desempeño laboral. (págs. 70-73)

Debe señalarse que, para este estudio se tomó una población de 121 funcionarios, vinculados a la planta de personal de la entidad. Con un muestreo censal, debido a que se tuvieron en cuenta el total de funcionarios para poder realizar un análisis más completo tanto del clima organizacional como de los resultados de la evaluación de desempeño. Las evaluaciones de clima y de desempeño laboral que se aplicaron tienen una participación de cada dependencia discriminada de la siguiente manera: Dirección A, 12%; dirección B, 17%; dirección C, 31%; dirección D, 12%; dirección E, 12%; dirección F, 5%; dirección G, 7%, y dirección H, 4%. Como resultado final se propuso un plan de mejora de la enfocado en dos estrategias que inciden directamente en el desempeño laboral a través de la intervención de variables negativas del ambiente organizacional, logrando que esto a su vez se vea reflejado en el alcance de los objetivos tanto individuales como corporativos. (Rivera, 2014, p.73)

Finalmente, en la universidad de la Guajira (Riohacha- Colombia), Cardona (2020), publicó una investigación titulada “*Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio*”, observando que los empleados percibían los aspectos de estímulo y liderazgo como propicios para el entorno organizacional. Esto se desprende de los resultados obtenidos, ya que las tasas de respuesta de las dos unidades analíticas fueron superiores al 50% y al 25%, para las opciones de respuesta de acuerdo y muy de acuerdo respectivamente. (p.149)

Asimismo, la opción de respuesta indecisa arrojó una tasa superior al 18%. Esto muestra que es difícil para un pequeño número de encuestados evaluar el estilo de liderazgo de posición de una organización. De igual modo, se observa un porcentaje del 0% para elecciones fuertemente opuestas y contrarias. (p.149)

En cuanto a los resultados obtenidos para las variables, la decisión sugiere que la opción de respuesta evalúa el aspecto responsabilidad y competencia en un porcentaje del 70% o más, con base en evidencia de que la dirección predice imagen de responsabilidad. La capacidad de tomar las mejores decisiones con el bienestar de los empleados. Las opciones de respuesta desconocidas para las dimensiones que componen la variable recibieron solo 18% y 26% respectivamente. (p.149)

En general, se ha descubierto que los estilos de liderazgo de los gerentes ayudan a crear un entorno organizacional apropiado en el que los empleados pueden desarrollar los roles asignados con mayor autonomía. Lo anterior está íntimamente relacionado con nuestro compromiso de asumir una mayor responsabilidad por las acciones que desarrolla la empresa y

que afectan el desempeño de todos los empleados. Es justo señalar que todas las variables influyen en el desempeño y la integración organizacional. (p.149)

Metodología

Alcance

Tipo de Investigación

Teniendo en cuenta que la investigación se trató de una revisión documental y tomando en consideración lo descrito por Tamayo (2000), donde refiere que “la investigación documental es la que se realiza con base en revisión de documentos, manuales, revistas, periódicos, actas científicas, conclusiones y seminarios y /o cualquier tipo de publicación considerado como fuente de información.”. (p.130)

Este estudio se desarrolló bajo una metodología de investigación cualitativa, donde el alcance fue descriptivo ya que se tuvo en cuenta la influencia del clima organizacional en colaboradores de diversos sectores económicos latinoamericanos durante los últimos diez años.

De este modo, Hernández (2018), indico que “con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas”. (p. 92)

Finalmente, el enfoque epistemológico fue fundamentado desde la hermenéutica en razón a la interpretación de la información, Aguilar (2004), indico que “la hermenéutica es el arte del entendimiento que consiste en reconocer como principio supremo el dejar abierto el diálogo. Se orienta a la comprensión, que consiste ante todo en que uno puede considerar y reconsiderar lo que piensa su interlocutor, aunque no esté de acuerdo con él o ella. Es un saber peculiar: lo mucho que queda por decir cuando algo se dice. La culminación sería llegar a ponerse de acuerdo”. (p. 61)

Criterios de Inclusión y Exclusión

Los criterios de inclusión que se utilizaron fueron los títulos de los documentos vinculados con el tema central que es el clima organizacional, las dimensiones como la comunicación, motivación, liderazgo, satisfacción, estrés, autoestima y desempeño laboral, se tomaron en cuenta los sectores económicos según la actividad económica de las organizaciones a las cuales se le hizo la investigación.

Dentro de los criterios de exclusión no podrían ser documentos de más de diez años de publicación y sin origen latinoamericano.

Muestra documental

Se tomaron como muestra para este estudio de investigación 45 publicaciones realizadas en los últimos diez años en los metabuscadores pubindex, sciencedirect, scopus, pubmed, scielo-scientific electronic library online, relacionadas con las categorías y subcategorías de análisis de clima organizacional, en países latinoamericanos.

Fuentes Documentales

Las fuentes documentales seleccionadas para este estudio de investigación fueron pubindex, sciencedirect, scopus, pubmed, scielo- scientific electronic library online. El tipo de búsqueda se determinó en un periodo de los últimos 10 años, en el que se relacionaron estudios latinoamericanos sobre la influencia del clima organizacional en colaboradores de diversos sectores.

Instrumentos

Como instrumento de recolección de información se utilizó la matriz de análisis de artículos de investigación, debidamente validado por la Coordinadora de Psicología Doctora Claudia Bibiana Púlido Suárez, donde se fueron anexando cada uno de los artículos y la información relevante para esta investigación documental (ver apéndice 1) y un cuadro de categorización el cual permite ver la pregunta de investigación, el objetivo general, los objetivos específicos, la categoría y subcategorías de análisis con los respectivos referentes teóricos.

Procedimiento

Dentro del método de investigación documental, se llevaron a cabo seis pasos visibles en tres fases (Hernández et al., 2018): planificación de la revisión, realización de la revisión y reporte y divulgación de datos. Los pasos que componen cada fase se exponen a continuación.

Fase 1: planificación de la revisión

Pregunta de investigación

Estrategia de búsqueda y los criterios de inclusión y exclusión de estudios relevantes

Fase 2: Realización de la revisión

Búsqueda sistemática y elección de literatura de calidad.

Consolidación en formularios de extracción de datos

Fase 3: Reporte y divulgación de datos

Síntesis de la literatura

Presentar resultados mediante análisis descriptivo y análisis temático.

Consideraciones Éticas

De acuerdo con los principios establecidos en la Ley 1090 del 2006 y en la Resolución 008430 de octubre 4 de 1993; y debido a que esta investigación se considera sin riesgo, debido a que no se está interviniendo con la población y en cumplimiento con los aspectos mencionados en el Artículo 6 de la presente Resolución, este estudio se desarrollará conforme a los principios de beneficencia, respeto, justicia y dignidad.

Instrumento

Cuadro de categorización

Pregunta de investigación

¿Cuál es la influencia del clima organizacional en colaboradores de diversos sectores económicos latinoamericanos, según revisión documental durante la última década?

Objetivo General

Revisar con base en la literatura científica latinoamericana la influencia del clima organizacional en colaboradores de diversos sectores económicos durante la última década.

Objetivos específicos	Categoría	Subcategoría	Referentes teóricos	Técnicas
1. Identificar los países, autores y años de mayor productividad en relación con la influencia del clima organizacional.	Clima organizacional	*Comunicación organizacional *Motivación	Fonseca (2000) Palma (2004) Robin (2005) Bisquerra (2000) Santrock (2002) Herrera (2004) Trechera (2005)	-Plataforma Biblioteca UAN -Bases de datos - Revistas científicas
2. Describir las dimensiones y conceptos más investigados de las categorías y subcategorías de análisis en relación con el clima organizacional.	Clima organizacional	*Liderazgo *Satisfacción laboral	Robbins (2000) Chiavenato (1993) Morillo (2006) Spector (2007) Wright (2003)	Revisión documental
3. Conocer los instrumentos y metodologías que se han utilizado en relación con los estudios empíricos consultados.	Clima organizacional	*Estrés laboral *Autoestima	Bruce (2000) Carl Rogers (1967) Rice (2000).	Revisión documental
4. Analizar cada una de las	Clima organizacional		Bohórquez (2004)	

categorías y subcategorías de análisis de los documentos empíricos encontrados.

*Desempeño laboral

Chiavenato (2000).

Tabla 1. Nota: cuadro de categorización y objetivos. Elaboración propia (2021).

Resultados

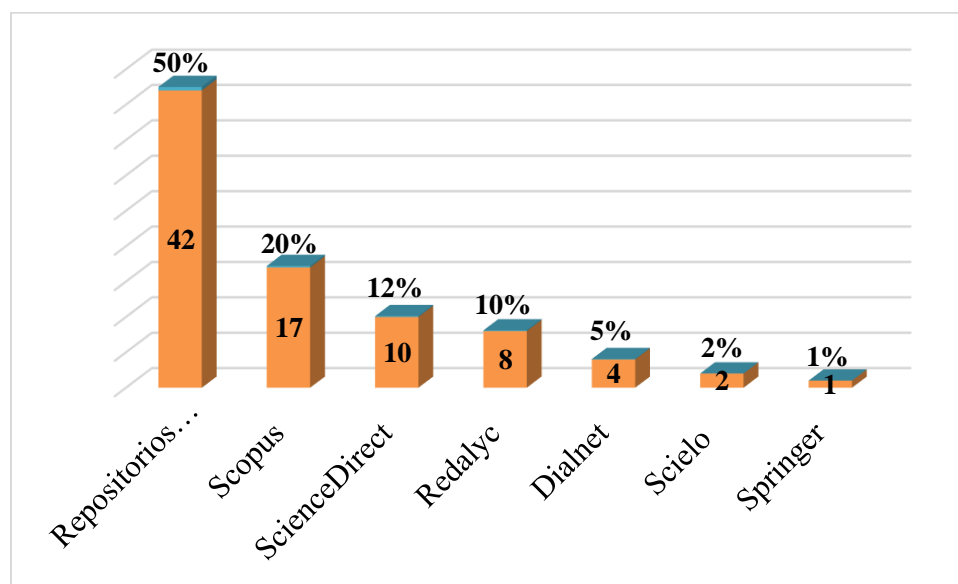
Con los resultados obtenidos se logró dar cumplimiento al objetivo general, ya que se realizó una revisión de la literatura científica latinoamericana, relacionada con la influencia del clima organizacional en colaboradores de diversos sectores económicos durante la última década en artículos y trabajos de investigación, describiendo a continuación la categoría clima organizacional y las subcategorías de análisis que son comunicación, motivación, liderazgo, satisfacción, estrés, autoestima y desempeño, establecidas previamente en la presente investigación.

Como primer objetivo específico se planteó “identificar los países, metabuscadores y años de mayor publicación en relación con la influencia del clima organizacional”, consecuentemente para el desarrollo respectivo, se hizo a través de la ayuda de los diferentes metabuscadores, en donde el de mayor trascendencia fue el correspondiente a la Universidad Antonio Nariño, con las bases de datos scopus, sciencedirect, dialnet, springer, scielo y redalyc, y los repositorios de otras instituciones, el abordaje de la información se realizó de la siguiente manera:

Se tomó en consideración toda aquella información bibliográfica posible, de fuentes primarias, las cuales correspondieran a la categoría de investigación clima organizacional y su influencia en colaboradores de diversos sectores económicos latinoamericanos y sus correspondientes subcategorías. Gráficamente estos datos se evidencian de la siguiente manera:

Gráfica 1

Distribución Artículos y Trabajos de Investigación, con Categoría y Subcategorías, Según Bases de Búsqueda



Fuente: Elaboración propia, 2021

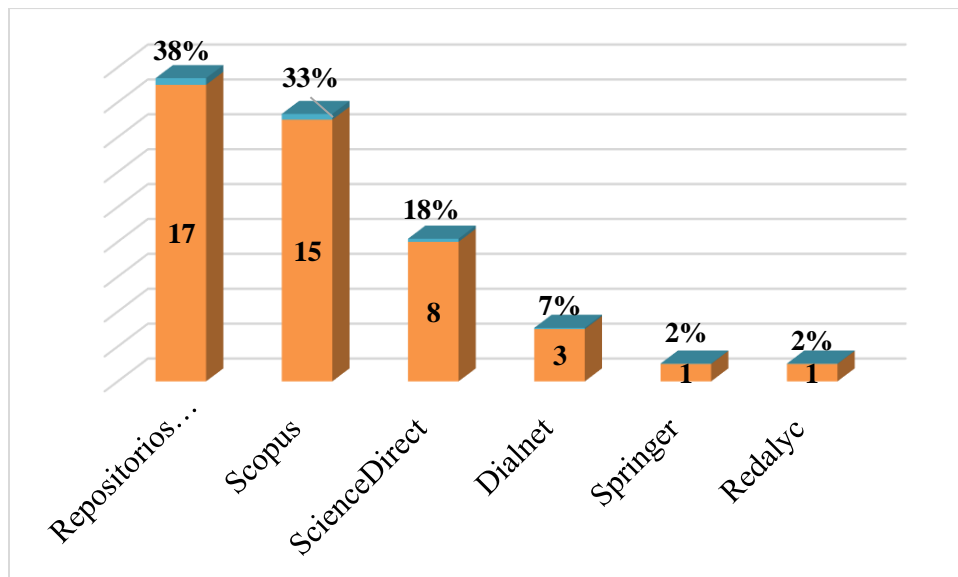
La gráfica 1 muestra la distribución porcentual por cada metabuscador y su equivalente sistemático, interpretado de la siguiente manera: la búsqueda correspondiente a esta investigación dio como resultado 84 artículos y trabajos de grado, los cuales cumplieron la relación entre la influencia del clima organizacional y sus subcategorías. Se puede observar el porcentaje correspondiente a cada uno de los metabuscadores: Repositorios institucionales, scopus, sciencedirect, redalyc, dialnet, scielo y springer. Por lo cual se evidencia que, de los

metabuscadores seleccionados para la presente investigación, sobresalen por el número de publicaciones realizadas de la siguiente manera: Repositorios con 42 investigaciones que representan el 50%, seguido de scopus con un total de 14 documentos científicos equivalentes al 20%, continua sciencedirect con 10 elementos bibliográficos, que suman el 12%, después redalyc con 8 artículos promediados en 10%, dialnet con 4 soportes documentales, que suman el 5%, Scielo con 2 evidencias científicas equivalentes al 2% y finalmente springer con 1 documento que representa el 1%.

Por lo anterior, teniendo la base de información, se hizo verificación de la categoría y subcategorías de análisis, con el propósito de hallar congruencia y veracidad de la información, además que fuera significativa según los criterios de inclusión correspondientes a las siguientes características: títulos de los documentos vinculados con el tema central que es el clima organizacional, las dimensiones como comunicación, motivación, liderazgo, satisfacción, estrés, autoestima y desempeño laboral. Se tomó en cuenta los sectores económicos, según su actividad organizacional.

Gráfica 2

Distribución Artículos y Trabajos de Investigación Incluidos, con Categoría y Subcategorías



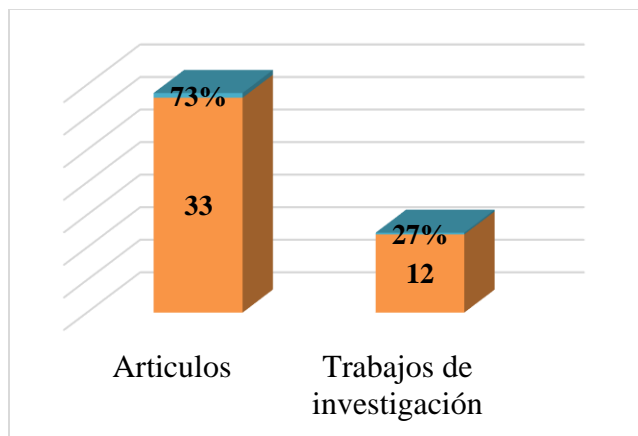
Fuente: Elaboración propia, 2021

De acuerdo con la gráfica 2, se observa que los metabuscadores seleccionados para la presente investigación, evidencian un número de publicaciones realizadas significativas con los siguientes datos: 45 publicaciones cumplieron con los criterios de inclusión en relación con la categoría clima organizacional y las subcategorías de investigación, comunicación, motivación, liderazgo, satisfacción, estrés, autoestima y desempeño, de los cuales; 17 investigaciones fueron encontradas en repositorios institucionales representando un 38%, los cuales pertenecen a las universidades Federal de Ouro Petro, Libre de Cúcuta, Manuela Beltrán, Mayor de San Marcos, Cooperativa de Colombia, Nacional Altiplano, Privada del Norte, Rafael Landívar, Bio- Bio, Externado de Colombia, Internacional de Ecuador, universidad Tecnológica Centroamericana, Cesar Vallejo, San Ignacio de Loyota, universidad Técnica de Ambato, Señor Sipán y universidad de San Marcos. Seguido por scopus con 15 estudios, equivalentes al 33%, continua

sciencedirect con 8 artículos en un 18%, dialnet con 3 documentos científicos que corresponde al 7%, y finalmente springer y redalyc con 1 artículo, lo que representó el 2%.

Gráfica 3

Distribución Porcentual Artículos y Trabajos de Investigación



Fuente: Elaboración propia, 2021

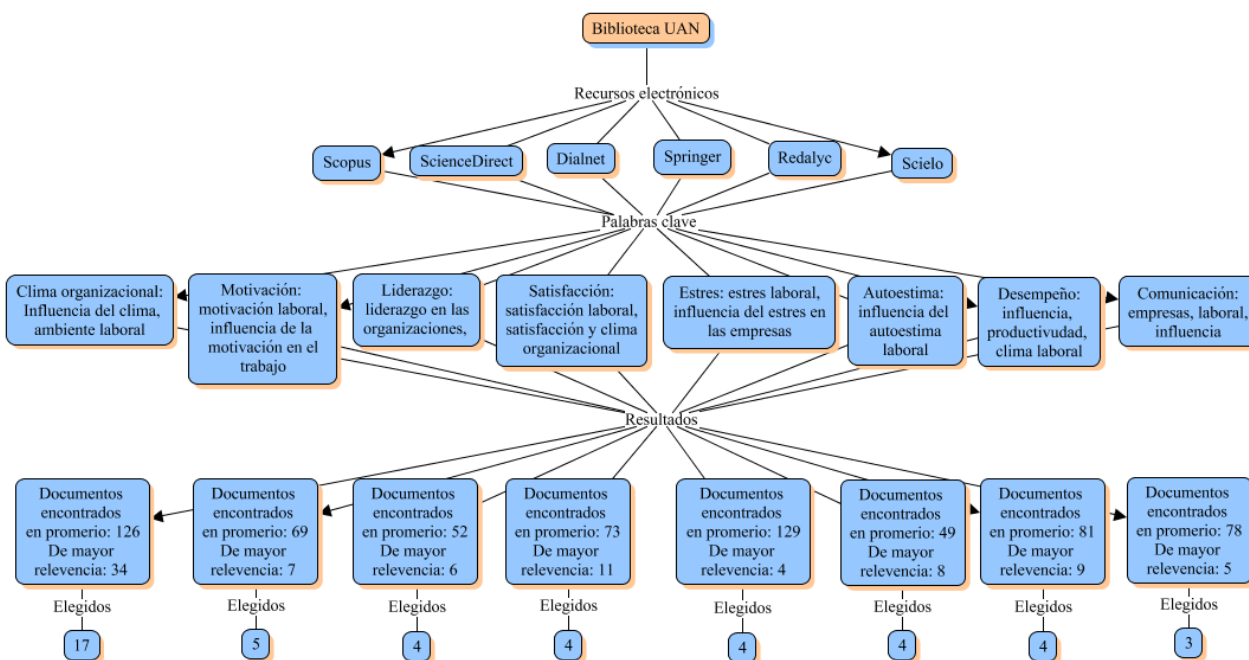
En la gráfica 3, se puede observar que en la investigación se basó en la búsqueda de artículos y trabajos de investigación, evidenciados de la siguiente manera: 33 artículos con un 73% y 12 trabajos de investigación con un 27%, para un total de 84 con un 100% tomados como muestra documental.

Posteriormente en la búsqueda de información, relacionada con la categoría de investigación, se utilizaron diferentes metabuscadores, que permitieron tener datos documentales más verídicos según los criterios de inclusión de este estudio. El primer tamizaje se realizó a través de palabras clave, referentes a la categoría clima organizacional y las subcategorías: motivación, liderazgo, satisfacción, estrés, autoestima, desempeño y comunicación, teniendo en cuenta que fueran estudios a nivel latinoamericano. Como segundo filtro de consulta, se

estableció un rango en periodo de tiempo correspondiente a los años 2012 al 2021. La organización de información se observa sistemáticamente en la siguiente figura que incluye los metadatos con cada uno de los elementos de estudio analizados, en relación con la categoría y las subcategorías. Así mismo, se distribuyen en este mismo, los resultados documentales cuantitativos de acuerdo con los criterios de inclusión propuestos para esta investigación.

Figura 1

Proceso de Recolección de Datos Por Metabuscadores



Fuente: Elaboración propia, 2021

En la figura 1 se puede observar, el proceso que se llevó a cabo en la recolección de la información desde la biblioteca de la Universidad Antonio Nariño en los diferentes recursos electrónicos como son: scopus, sciencedirect, dialnet, springer, redalyc y scielo. Con el manejo de filtros en la búsqueda donde se tuvo en cuenta las palabras clave como son la categoría de análisis clima organizacional y las subcategorías comunicación laboral, motivación laboral, liderazgo, satisfacción laboral, estrés laboral, autoestima en el trabajo y desempeño laboral, arrojando resultados de búsqueda generales a los cuales se les aplico los criterios de inclusión y exclusión que se tiene en esta investigación, con el fin de obtener la muestra de trabajo.

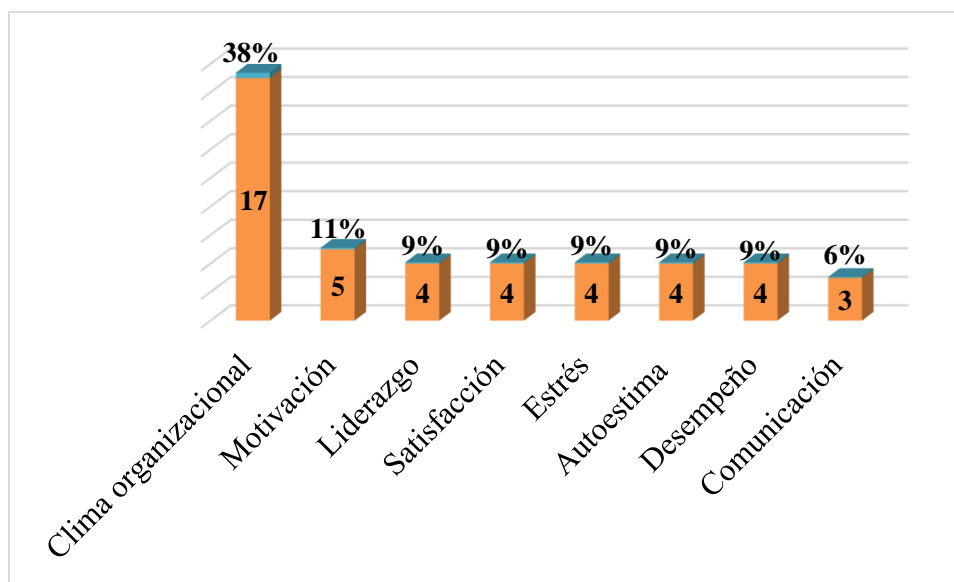
En el caso de la categoría clima organizacional, se encontró un promedio de 126 documentos, teniendo relevancia para esta investigación 34, y una vez realizado el análisis fueron elegidos 17 investigaciones, las cuales definen los descriptores con preponderancia. Para la subcategoría motivación, se encontró un promedio de 69 documentos, teniendo notabilidad para esta investigación 7, y una vez ejecutado la revisión analítica fueron elegidas 5 investigaciones, con mayor influencia en este estudio.

Así mismo, para la subcategoría liderazgo, se encontró un promedio de 52 documentos, siendo de mayor pertinencia 6, y luego de realizar el análisis fueron elegidas solo 4 investigaciones, las cuales brindan un aporte significativo al estudio. Para la subcategoría satisfacción, se halló un promedio de 73 documentos, siendo de mayor pertinencia 11, no obstante, al realizar el análisis fueron elegidos solo 4 investigaciones, siendo significativas para este estudio. En el caso estrés laboral, en los diferentes metabuscadores, se obtuvo un promedio de 129 documentos bibliográficos, teniendo relevancia para esta investigación 4, los mismos que una vez realizado el análisis fueron elegidos como muestra documental.

Por su parte, en la subcategoría autoestima, se encontró un promedio de 49 soportes científicos, teniendo notabilidad para esta investigación 8, y una vez ejecutado la revisión analítica fueron elegidas solo cuatro investigaciones, con mayor influencia en este estudio. Para desempeño, se hallaron en promedio 81 estudios, siendo de mayor pertinencia 9, eligiendo finalmente 4, brindando mayor aporte a la investigación. Por último, se observa la subcategoría comunicación, en los diferentes metabuscadores ya mencionados, se encontró un promedio de 78 estudios, siendo de mayor pertinencia 5, seleccionado 3 como los más significativos.

Gráfica 4

Distribución Porcentual Categoría y Subcategorías



Fuente: Elaboración propia, 2021

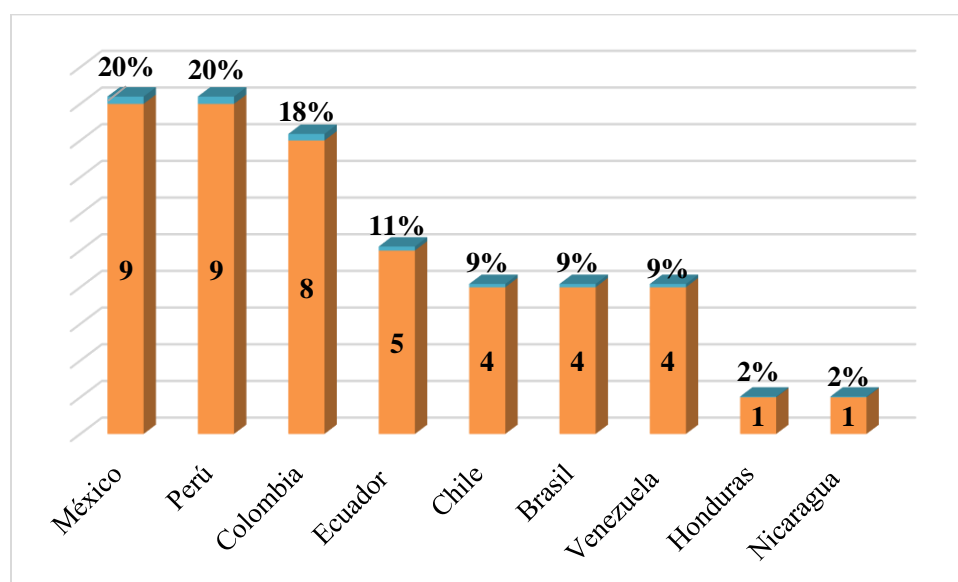
En la gráfica anterior, se evidencia la participación empírica relacionada con la temática de la investigación según la categoría y subcategorías, representada porcentualmente de la siguiente manera: 38% correspondiente a clima organizacional con 17 estudios, 11% con 5 soportes documentales, correspondientes a motivación, seguido de liderazgo, satisfacción, estrés, autoestima, desempeño y comunicación.

autoestima y desempeño, cada uno con 4 investigaciones representando un 9% cada subcategoría, finalmente se encuentra comunicación con 3 elementos bibliográficos, que suman 6%, para un total de 45 investigaciones entre la categoría y las subcategorías para un 100%.

De otro modo, es importante mencionar los países donde se realizaron las investigaciones, tal como se expresan en las gráficas siguientes:

Gráfica 5

Distribución General Artículos y Trabajos de Investigación a Nivel Latinoamericano



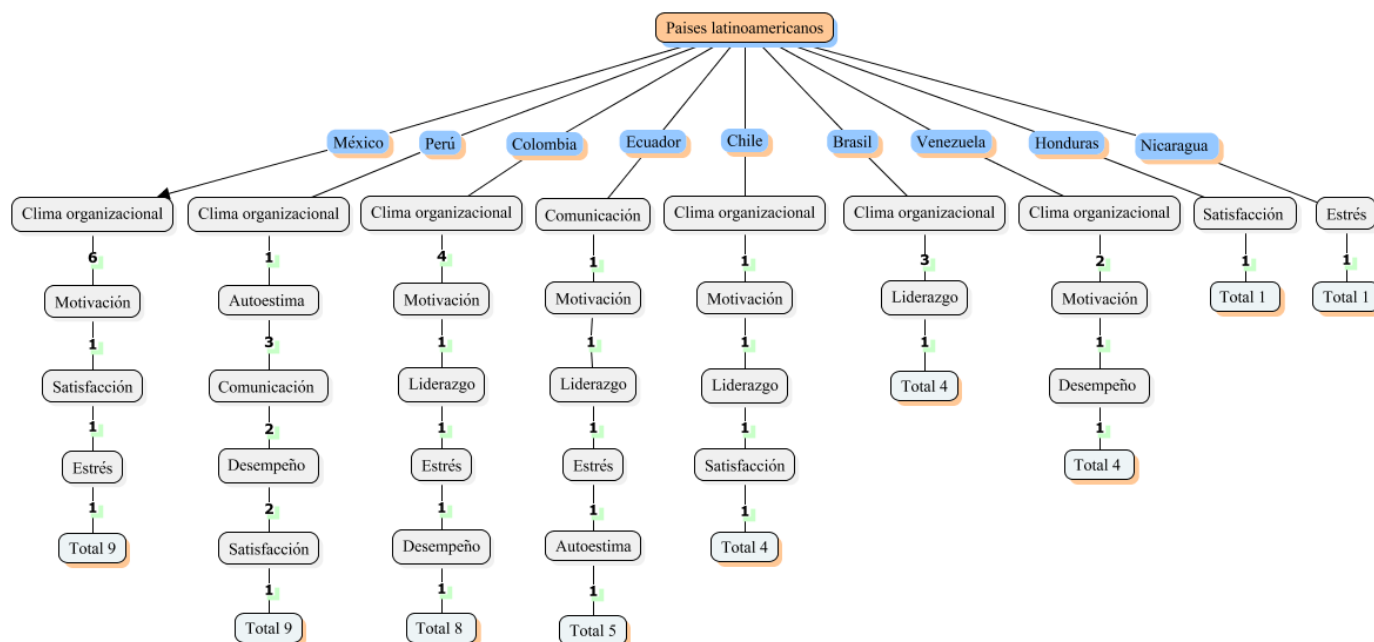
Fuente: Elaboración propia, 2021

Teniendo en cuenta la gráfica 5, se evidencia la participación de los diferentes países Latinoamericanos en las publicaciones realizadas con respecto a la categoría clima organizacional y subcategorías motivación, liderazgo, satisfacción, estrés, autoestima, desempeño y comunicación, donde se tuvieron 45 publicaciones para el proceso de análisis; donde se muestra que México participo con 9 estudios, representando 20%, al igual que Perú, en

tercer lugar Colombia sumo 18%, con 8 documentos científicos, seguido de Ecuador con 5 elementos bibliográficos, que suman el 11%, continuando Chile, Brasil y Venezuela con 4 investigaciones cada uno correspondiente a un 9% por cada país, y por ultimo Honduras y Nicaragua representando un 2% con una evidencia científica cada país.

Figura 2

Categoría y Subcategorías por Cada País Latinoamericano



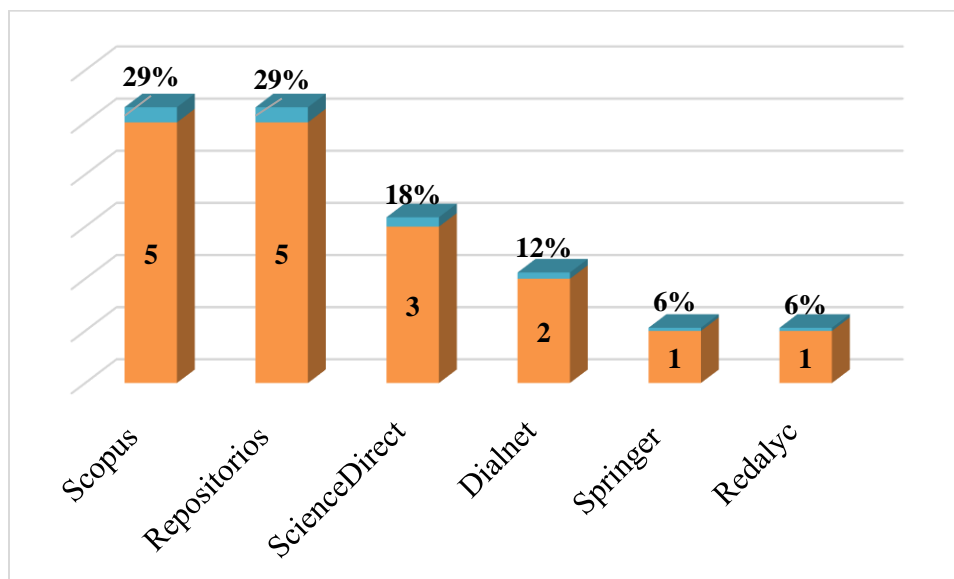
Fuente: Elaboración propia, 2021

En la figura 2 se puede observar, el número de publicaciones que se tomaron por cada país y por cada categoría y subcategoría, evidenciados de la siguiente manera: del país de México, se tomaron 6 publicaciones de la categoría clima organizacional, 1 de la subcategoría motivación, 1 de satisfacción y una de estrés para un total de 9 en este país; por otro lado, en Perú de la categoría clima organizacional se evidencio 1, 3 de la subcategoría autoestima, 2 de

comunicación, al igual que desempeño y satisfacción para un total de 9, en Colombia 4 de la categoría clima organizacional, y de las subcategorías motivación, liderazgo, estrés y desempeño 1 de cada una para un total de 8 investigaciones, en el país de Ecuador solo se tomaron las subcategorías comunicación, motivación, liderazgo, estrés y autoestima con 1 estudio cada una para un total de 5, en cuanto a Chile, 1 fue de la categoría clima organizacional, en cuanto a motivación, liderazgo y satisfacción, se analizó 1 por cada subcategoría, sumando un total de 4, en Brasil 3 hicieron parte de clima organizacional y 1 de la subcategoría liderazgo, por otro lado en Venezuela, 2 pertenecieron a clima organizacional, 1 de motivación y una de desempeño para un total de 4, y finalmente en Honduras 1 publicación tomada para la subcategoría satisfacción y en Nicaragua 1 de la subcategoría estrés.

Gráfica 6

Distribución Porcentual Metabuscadores Categoría: Clima Organizacional



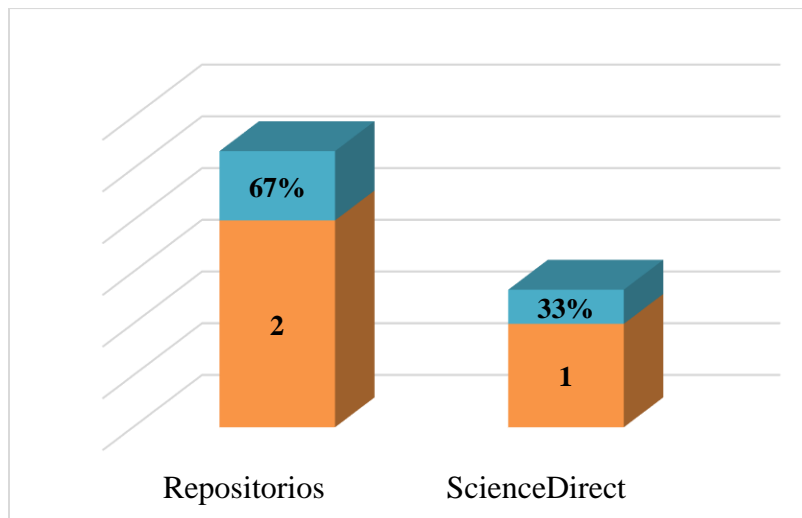
Fuente: Elaboración propia, 2021

Por consiguiente, en la gráfica 6, se evidencian los porcentajes en los cuales fue participe cada uno de los metabuscadores que cumplieron los criterios de inclusión dentro de la última década en la categoría clima organizacional, por lo que se destaca el metabuscador scopus con una mayor publicación, representando el 29 %, con 5 investigaciones, de las cuales 3 artículos pertenecen a la Revista Espacios, uno en el país de México y dos en Colombia, 1 en Revista Contaduría y Administración (Chile), y el último a la Revista Omnia (Venezuela).

Por otro lado, los repositorios de las universidades Federal de Ouro Petro y Libre de Cúcuta (Brasil), Manuela Beltrán (Perú), Nacional Mayor de San Marcos (México) y la Cooperativa (Colombia), aportaron 5 soportes científicos cada uno, también con un 29%, seguido de sciencedirect con 3 artículos promediados en un 18%, de la Revista Elsevier (México), continuando con dialnet con un 12%, con 2 documentos científicos en las revistas Educación en Valores (Venezuela) y Nacional de Administración (México), finalmente Springer con 1 artículo en la Revista Advances in Information and Communication Technology (Brasil) y Redalyc con 1 publicación en la Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia (Colombia), sumando 6% cada uno para un total de 17 soportes científicos en la categoría de análisis.

Gráfica 7

Distribución Porcentual Metabuscadores Subcategoría: Comunicación Laboral

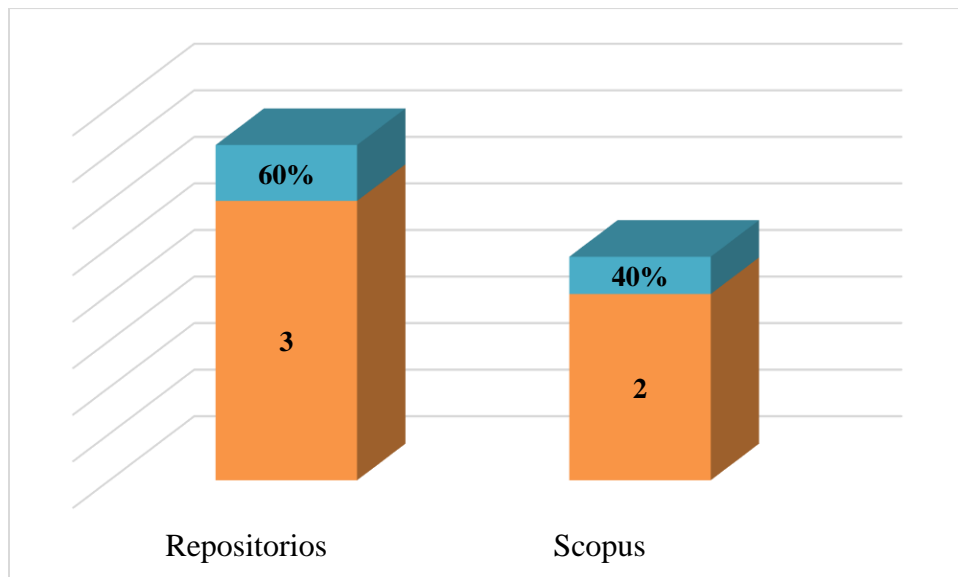


Fuente: Elaboración propia, 2021

En la gráfica 7, se evidencia la distribución porcentual en los cuales fue participe cada uno de los metabuscadores que cumplieron los criterios de inclusión dentro de la última década en la subcategoría comunicación laboral, por lo que se destacaron los repositorios institucionales representando un 67% con 2 documentos científicos, de las universidades Nacional del Altiplano y Privada del Norte (Perú), seguido de sciencedirect con un 33% con 1 publicación, en la revista Acta de Investigación Psicológica (Ecuador), para un total de 3 investigaciones en esta subcategoría.

Gráfica 8

Distribución Porcentual Metabuscadores Subcategoría: Motivación Laboral

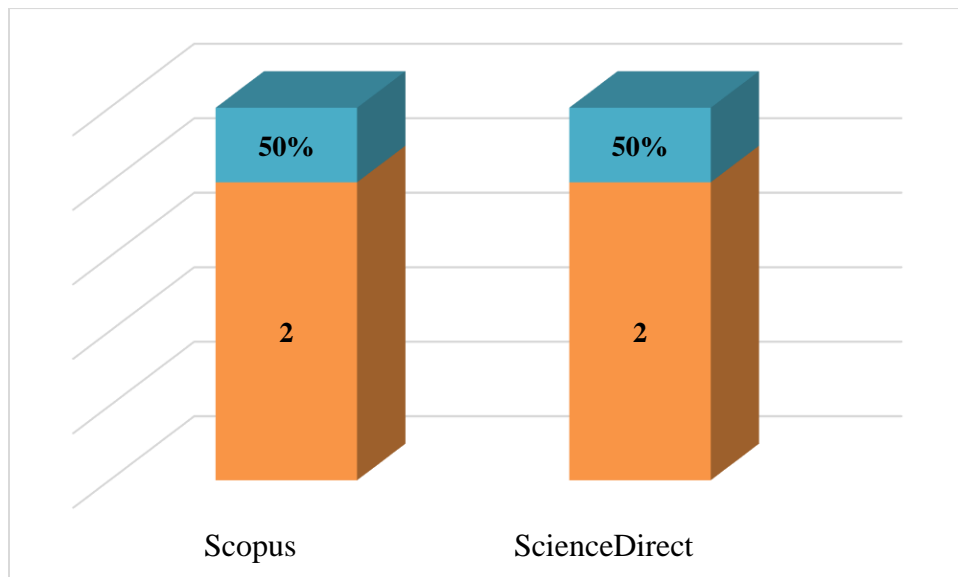


Fuente: Elaboración propia, 2021

Continuando con las subcategorías, en la gráfica 8, se evidencia la distribución porcentual en los cuales fue participe cada uno de los metabuscadores que cumplieron los criterios de inclusión dentro de la última década en la subcategoría motivación laboral, por lo que se destacaron los repositorios institucionales de las universidades Rafael Landívar (Guatemala), Bio- Bio (Chile) y Externado de Colombia, que suman 60% con 3 documentos, seguido de scopus representando el 40% con 2 evidencias científicas, 1 de la revista venezolana de Gerencia y la otra de la revista Espacios igualmente en Venezuela, para un total de 5 elementos bibliográficos en esta subcategoría.

Gráfica 9

Distribución Porcentual Metabuscadores Subcategoría: Liderazgo Laboral

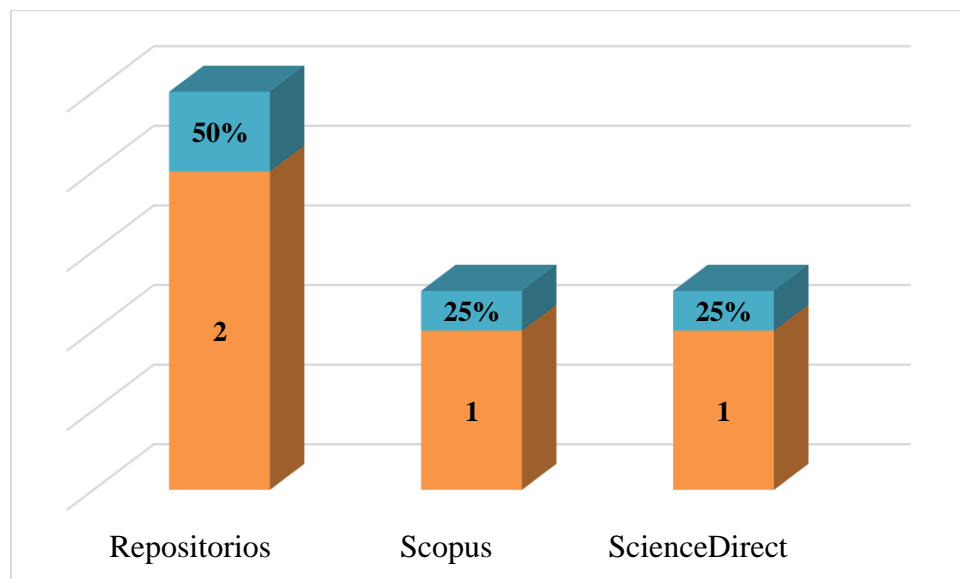


Fuente: Elaboración propia, 2021

Por otro lado, en la gráfica 9, se evidencia la distribución porcentual en la que participaron cada uno de los metabuscadores que cumplieron los criterios de inclusión dentro de la última década en la subcategoría liderazgo laboral, en scopus se encontraron 2 soportes científicos, que representan el 50%, 1 en revista Espacios de Chile y otro en la revista Ciencias Sociales de Colombia, al igual que sciencedirect en las revistas Elsevier (Ecuador) y Emerald Publishing Limited (Brasil), para un total de 4 documentos.

Gráfica 10

Distribución Porcentual Metabuscadores Subcategoría: Satisfacción Laboral

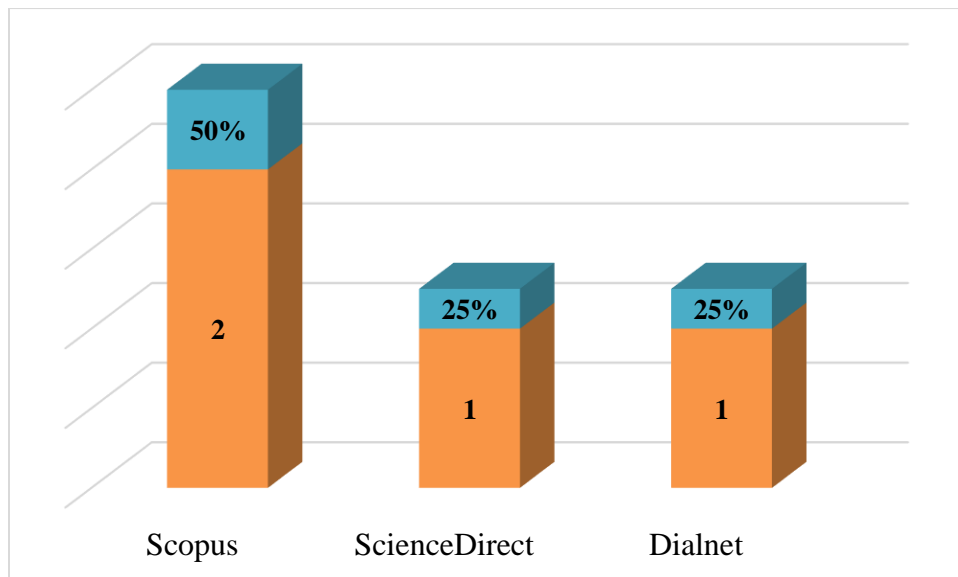


Fuente: Elaboración propia, 2021

En la gráfica 10, se puede observar la distribución porcentual en los cuales fue participe cada uno de los metabuscadores que cumplieron los criterios de inclusión dentro de la última década en la subcategoría satisfacción laboral, por lo que se destacaron los repositorios institucionales representando el 50% con 2 documentos, que corresponden a las universidades Internacional (Ecuador), y Tecnológica Centroamericana ubicada en Honduras, seguido de scopus, que suma 25% con 1 publicación en la Revista Elsevier (Chile), al igual que sciencedirect con 1 artículo de la Revista Lasallista de Investigación (México), para un total de 4 evidencias científicas en esta subcategoría.

Gráfica 11

Distribución Porcentual Metabuscadores Subcategoría: Estrés Laboral

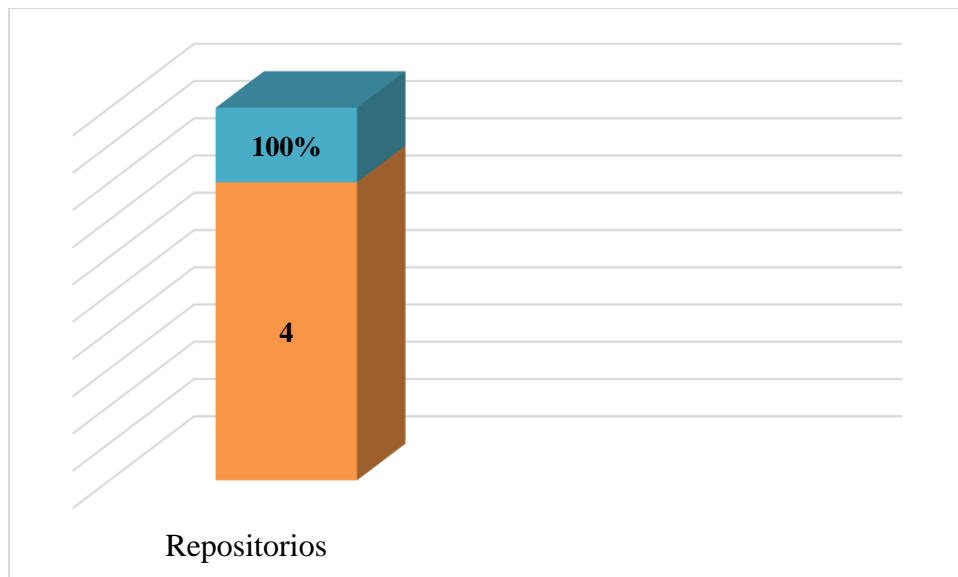


Fuente: Elaboración propia, 2021

Así mismo, en la gráfica 11, se observa la distribución porcentual en la que participaron cada uno de los metabuscadores que cumplieron los criterios de inclusión dentro de la última década en la subcategoría estrés laboral, por lo que se destacó scopus con 2 investigaciones, una en la Revista Española de Salud Pública en el país de México y otra en la Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (Colombia), representando el 50%, seguido de sciencedirect con 1 artículo de la Revista Investigación en educación Médica (Nicaragua), correspondiente a 25%, al igual que dialnet con 1 documento de la Revista Polo del Conocimiento (Ecuador), para un total de 4 evidencias científicas en esta subcategoría.

Gráfica 12

Distribución Porcentual Metabuscadores Subcategoría: Autoestima

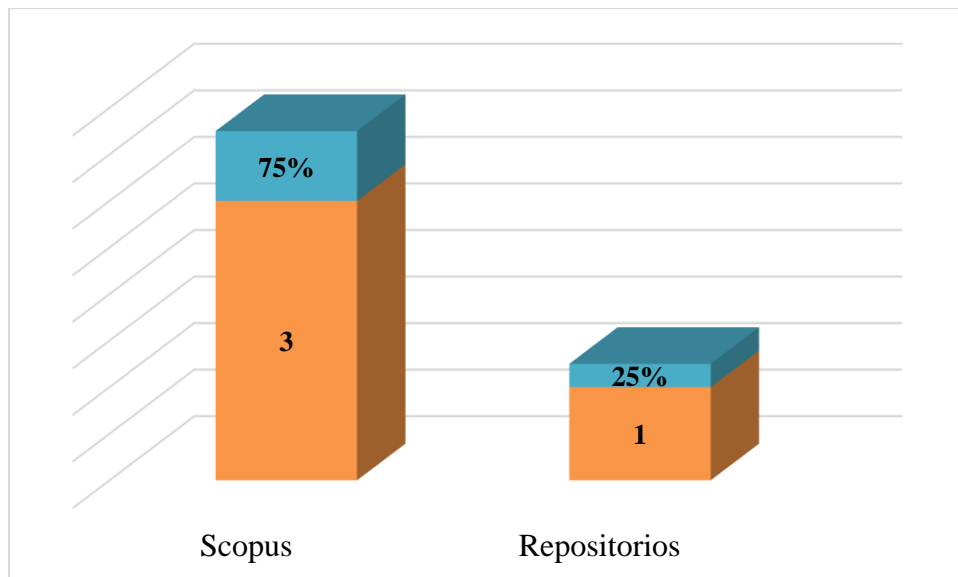


Fuente: Elaboración propia, 2021

Consecuentemente, en la gráfica 12, se muestran los 4 soportes científicos encontrados en los repositorios de las universidades Cesar Vallejo (Perú), aportando una tesis, al igual que San Ignacio de Loyola y Técnica de Ambato (Ecuador), y la institución Nacional Mayor de San Marcos de Perú con 1 artículo. Estos documentos cumplieron con los criterios de inclusión dentro de la última década en la subcategoría autoestima, sumando un 100%.

Gráfica 13

Distribución Porcentual Metabuscadores Subcategoría: Desempeño Laboral



Fuente: Elaboración propia, 2021

Por último, en cuanto a la distribución porcentual en metabuscadores por subcategorías, en la gráfica 13, se evidencia los porcentajes en los cuales fue participe cada uno de los metabuscadores que cumplieron los criterios de inclusión dentro de la última década en la subcategoría desempeño laboral. Scopus, representa 75%, con 3 artículos, los cuales corresponden a las revistas venezolana de Gerencia, Ciencias Sociales de Perú e Información Tecnológica de Colombia, seguido del repositorio institucional Señor Sipán ubicado en Perú, con 1 artículo, que suma 25%, para un total de 4 publicaciones en esta subcategoría de análisis.

Tal como se planteó en esta investigación a continuación, el segundo objetivo está orientado a describir conceptos y dimensiones más investigados de la categoría y subcategorías de análisis en relación con el clima organizacional. El autor García (2010), identifica que el concepto de clima organizacional se desarrolló recientemente ya que fue introducido por primera

vez por Gellerman (1960), en psicología organizacional, estas descripciones varían desde factores organizacionales puramente objetivos, como estructura, políticas y reglas, hasta atributos subjetivos como entusiasmo y apoyo, lo que lleva a los investigadores a limitarse más a aspectos metodológicos que a buscar consensos en sus definiciones, en sus orígenes teóricos, y en el papel que juega el clima en el desarrollo de la organización. En lo que sí se visualiza un consenso es en expresar que el clima organizacional tiene efectos sobre los resultados individuales debido a su impacto sobre el empleado, de acuerdo a su percepción. (p.45)

Por otro lado, Méndez (2006), manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. Define el clima organizacional como “el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno”. Según este autor el clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores económicos y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa. (p.45)

De este modo, para Dessler (1976), la importancia del concepto de clima está en la función que cumple como vínculo entre aspectos objetivos de la organización el comportamiento subjetivo de los trabajadores. Es por ello, que su definición se basa en el enfoque objetivo de Forehand y Gilmer (1964), que plantean el clima como “el conjunto de características

permanentes que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la forman”. Como parte de su teoría toman en cuenta cinco variables estructurales: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones de metas. Se considera que el enfoque estructural es más objetivo porque se basa en variables que son constantes dentro de la organización y definidas por la dirección. (p.46)

Mientras que en el enfoque subjetivo de Halpin y Crofts (1962), se plantea el clima organizacional como la “opinión” que el empleado se forma de la organización. Mencionan como elemento importante del clima el “espirit” cuyo significado es la percepción que el empleado tiene de sus necesidades sociales, si se satisfacen y si gozan del sentimiento de la labor cumplida. Otro factor importante tomado en cuenta, es la consideración, hasta qué punto el empleado juzga que el comportamiento de su superior es sustentado o emocionalmente distante. Otros aspectos discutidos por los autores son los factores del clima relacionados con la producción. (p.46)

Existe un tercer enfoque de síntesis, siendo el más reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo; los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer (1968). Para ellos el clima organizacional comprende los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización. (p.46)

De acuerdo a los enfoques anteriormente planteados, Dessler (1976), sugiere que los empleados no operan en el vacío, llegan al trabajo con ideas preconcebidas, sobre sí mismos,

quiénes son, qué se merecen, y qué son capaces de realizar. Dichas ideas reaccionan con diversos factores relacionados con el trabajo como el estilo de los jefes, la estructura organizacional, y la opinión del grupo de trabajo, para que el individuo determine cómo ve su empleo y su ambiente, puesto que el desempeño de un empleado no solo está gobernado por su análisis objetivo de la situación, sino también por sus impresiones subjetivas del clima en que trabaja. (p.47)

Del mismo modo, Chiavenato (2000), afirma que el clima organizacional se puede definir como la calidad o atributos del ambiente laboral percibido o experimentado por los miembros de la organización, y estas cualidades o atributos también afectan directamente el comportamiento de los empleados; también considera que el clima organizacional es el ambiente y la atmósfera internos de la organización. Factores como la tecnología, las políticas, las regulaciones, los estilos de liderazgo y la etapa de la vida de la empresa, afectan las actitudes de la organización, el comportamiento de los empleados, el desempeño laboral y la productividad. (p.47)

Teniendo en cuenta lo anterior, se toman las siguientes investigaciones de manera que determinado las dimensiones y conceptos en relación con la categoría de análisis, se inicia referenciando el estudio realizado por Vásquez (2016), titulado “*el clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de ciudad Eten*”, orientado a determinar cómo influye esta categoría en la productividad de dichos trabajadores, la investigación tiene como fundamento la teoría de la administración de recursos humanos de Chiavenato, quien afirma que el clima organizacional es un factor importante para la productividad y es el pilar para lograr el éxito en las empresas. (p.17)

Por su parte, el autor señala en su teoría, que la productividad de los empleados de la organización se ve afectada por las prácticas administrativas. Cuando la dirección y sus partes

interesadas actúan de manera ética, se benefician, lo que significa hacer esfuerzos especiales para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores, o cuando hace planes para ayudar a quienes tienen problemas financieros o legales ayudan a aumentar la productividad. Chiavenato basa sus afirmaciones, en su investigación realizada en 1924 en la fábrica de Western Electric en Hawthorne, cerca de Chicago, Illinois, conocida como el experimento Hawthorne. Fue uno de los primeros intentos por utilizar técnicas científicas para estudiar el comportamiento humano en el trabajo. La investigación se desarrolló en tres etapas y evaluaba los efectos que diversas condiciones físicas y prácticas administrativas tenían en la eficiencia en el centro de trabajo. Este estudio contribuyó al surgimiento del llamado enfoque de las relaciones humanas, que consideraba a las personas más que al método de trabajo, como el factor clave para incrementar la eficiencia de las organizaciones. (p.26)

A partir de este punto, Chiavenato define la eficiencia como el uso adecuado de los recursos disponibles, haciendo hincapié en los medios y los procesos, mientras que la eficacia viene a ser el cumplimiento de metas y objetivos perfectamente definidos. En términos sencillos, una organización es eficaz cuando satisface con éxito las aspiraciones de sus clientes y es eficiente cuando lo hace con un costo bajo. Si una empresa mejora sus métodos y procesos tiende a aumentar su eficiencia. Si supera sus metas y objetivos eleva su eficacia. (p.27)

La conclusión a la que llega Vásquez (2017), es de particular importancia ya que establece el clima laboral influye positiva y directamente sobre la productividad de los colaboradores públicos, apoyando la teoría de Chiavenato; también resalta la importancia que tiene fortalecer las eficiencias respecto a las recompensas, se identificó que poseen un nivel de

utilidad alto, ya que basan sus esfuerzos en cumplir los objetivos trazados y su empeño en hacer uso de sus recursos de manera adecuada. (p.81)

Del mismo modo, en la investigación realizada por Rodríguez (2016), sobre *“el clima organizacional en una empresa de servicio en Venezuela”*, planteo analizar el clima laboral, bajo el enfoque de las variables causales, intermedias y finales, basadas en la teoría de Rensis Likert (1968). El autor indica que Likert citado por Chiavenato (2011), establece que el clima más favorable es el clima de participación en grupo, y entre las características del mismo se establece que las decisiones están diseminadas en toda la organización. Basándose en esta premisa es conveniente entonces acotar que es importante permitirle al trabajador formar parte en la toma de decisiones para que sienta que está siendo tomado en cuenta y de esta manera obtener resultados en beneficio de un mejor clima organizacional, promoviendo la participación y trabajo en equipo. (págs.3,12)

Por consiguiente, esta teoría determina que el comportamiento asumido por los colaboradores depende directamente de las acciones administrativas y las condiciones organizacionales que perciben, por lo tanto se afirma que la relación estará determinada por la percepción del clima organizacional tales como: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional. (p.6)

Concluye el autor, que es necesario desarrollar un conjunto de estrategias que permitan fortalecer y optimizar las relaciones interpersonales, ya que se identificó que el tipo de clima

organizacional es desfavorable, este presenta una estructura rígida en la cual los empleados tienden a experimentar insatisfacciones frente a sus labores y a la misma empresa, señalan que tienen un liderazgo rígido el cual no permite la participación en la toma de decisiones, estos factores ocasionan desmotivación que se puede ver reflejada en el desempeño laboral. (p.15)

Por su parte, Domínguez (2013), realizó un estudio en las instituciones de educación superior de Puerto Vallarta, sobre “*el clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*”. La investigación se enfoca señalar las relaciones observadas en las dimensiones del clima organizacional y las del compromiso, para esto, se analizaron las subcategorías, comunicación, liderazgo y motivación, con el fin de relacionarlas con el compromiso afectivo, el compromiso calculado, el compromiso normativo y la posibilidad de intervenirlas con estrategias que las modificaran para incrementar la información que pudiera resultar en estrategias para mejorar la competitividad de cada una. (p.60)

En relación con esto, las correlaciones entre las dimensiones de clima organizacional y las del compromiso, muestran que han resultado significativas estadísticamente las relaciones observadas entre estructura-compromiso normativo, estructura-compromiso afectivo, comunicación-compromiso normativo, comunicación-compromiso afectivo, motivación-compromiso normativo, motivación-compromiso afectivo y liderazgo-compromiso afectivo. Los resultados sugieren que el clima organizacional y el compromiso son dos variables complejas con cierta dependencia una de la otra, que mantienen relaciones entre sí de moderada dimensión. En el estudio se identificó que entre más positivo se percibe el factor de motivación, estructura y comunicación del clima organizacional, mayor será el compromiso en su parte afectiva y normativa. (p.66)

Seguidamente es importante resaltar la investigación de Ramos (2012), quien busco *“construir un documento que recopilara a través de una revisión bibliográfica los factores que influyen en el clima organizacional”*, en primer lugar, se encuentra la subcategoría de satisfacción laboral, y la define como el estado emocional placentero que experimenta una persona en su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción, y tiene elementos cognitivos y conductuales. La satisfacción o insatisfacción surge de la comparación o juicio de entre lo que una persona desea y lo que puede obtener. El resultado de esta evaluación produce una sentimiento positivo o satisfecho, negativo o insatisfactorio, dependiendo de las condiciones en las que el empleado se encuentre. (p.23)

El meta análisis que hace este autor integra otros estudios en relación con clima y satisfacción laboral, soportado en la teoría clásica de Vollner (1962), quien demostró que el ambiente organizacional subyacente en las condiciones de trabajo de los investigadores científicos tiene un efecto sobre su satisfacción y su productividad. Éstos están más satisfechos cuando trabajan en un ambiente no estructurado y en el que sus papeles están definidos sin ambigüedad. En consecuencia, la satisfacción varía frecuentemente según la percepción que tenga el individuo del clima organizacional. (p.23)

En cuanto a la subcategoría de motivación, Chiavenato es explícito en este punto, precisando que, los seres humanos se adaptan a una gran variedad de situaciones con la única intención satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional. Eso se define como un estado de adaptación. Tal adaptación no solo se refiere a la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a las de pertenencia a un grupo social de estima y de autorrealización. La frustración de esas necesidades causa problemas de adaptación. Como la

satisfacción de esas necesidades superiores depende en particular de las personas en posiciones de autoridad jerárquica, es importante para la administración comprender la naturaleza de la adaptación y desadaptación de las personas. (p.25)

De acuerdo con las consideraciones anteriores, Chiavenato (2011) afirma que, el concepto de clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Este término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que causan diferentes tipos de motivación en sus participantes. El clima organizacional es alto y favorable en las situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevan la moral; es bajo y desfavorable en las situaciones que frustran esas necesidades. (p.28)

Por otro lado, en la subcategoría liderazgo, el autor Münch (2011), lo define como la habilidad de inspirar y guiar a los subordinados hacia el logro de los objetivos y de una visión. Indica que la importancia del liderazgo radica en que a lo largo de la historia las personas han realizado diferentes estudios para comprender la imagen y el estilo de liderazgo de los líderes. Desde principios del siglo XX, la investigación en gestión ha analizado las teorías y estilos de liderazgo con el fin de proporcionar a los gerentes herramientas para liderar organizaciones de manera más efectiva. Existen muchas teorías sobre los métodos de liderazgo. En definitiva, se mencionan las más importantes, cabe señalar que el gerente debe estudiarlas todas con detenimiento para tener una visión más completa y poder ejercer el estilo de liderazgo más conveniente para su organización. (p.36)

Seguidamente, se identificó al autor Arce (2020), quien asocio las subcategorías estrés y desempeño laboral, en su estudio titulado *“Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia”*. El autor señala que, según el Ministerio de protección social, las condiciones del individuo, en el medio laboral o extra laboral bajo determinadas condiciones de tiempo e intensidad de exposición pueden generar efectos negativos la persona debido a que ejercen una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias que influyen en la salud y el desempeño de las personas. (p.44)

Dentro de esta investigación, el autor menciona que de acuerdo con algunos estudios, el agotamiento personal está asociado con la salud y el nivel de rendimiento laboral, según estudios realizados en instalaciones residenciales, en los cuales se aplicó el cuestionario psicosocial de Copenhague, se identificó que dentro de los factores predictores del agotamiento personal se encuentra el conflicto en trabajo, la privacidad, las demandas emocionales, conflicto de roles, inseguridad laboral, esto se correlaciono significativamente con tasas más alta y síntomas de estrés cognitivo. (p.44)

De igual manera, otro estudio realizado por Sarsosa, efectuado en personal asistencial de salud reporto que los trabajadores en estas áreas presentan un alto nivel de estrés laboral y que esto puede estar asociado con las características del rol, las condiciones laborales y la exposición permanente a enfermedades crónicas propias del contexto en el cual se encuentra las instituciones de salud. Se identifica que pocas las investigaciones que correlacionan los niveles de estrés con los factores de riesgos psicosociales. (p.46)

Concluye el autor, que de manera general los resultados indican que la mayoría de los colaboradores evaluados presentaban riesgo intralaboral entre alto y muy alto a nivel de los factores de riesgo psicosociales intralaborales, aquellos resultados coinciden con lo encontrado por Sarsosa, Charria y Arenas, donde 156 jefes de enfermería presentaban un riesgo alto dentro de este mismo factor. Así mismo la mayoría de los trabajadores presentaban entre un nivel de estrés alto y muy alto, esto resultados coinciden con el estudio realizado por Toledano en cuidadores de niños con enfermedades crónicas se observe que aproximadamente entre 7% al 35% de la población presentaba estrés y 63% presentaba síntomas de ansiedad. (p.54)

Finalmente se toma la subcategoría de autoestima, donde el autor Pastor (2017), la relaciona con “*el desempeño laboral en los servidores de la superintendencia nacional de control de servicios de seguridad, armas, municiones y explosivos de uso civil*”. El autor cita a, Coopersmith (1967), quien define autoestima como el juicio personal de valor de un individuo, expresado en las actitudes que toma hacia sí mismo. Es una experiencia subjetiva que se transmite a otros a través de reportes orales o comportamientos públicos; también nombra a Álvarez (2007), quien menciona que la autoestima constituye una serie de vivencias personales de sí mismo, lo que conduce a un proceso de reflexión y autoevaluación. Por lo tanto, la autoestima es una actitud que valora los aspectos emocionales de las personas, fluctuando entre lo negativo y lo positivo. (p. 12)

Dentro de esta investigación, también se nombran cuatro criterios en los cuales está basada la formación de autoestima, los cuales son: (a) significado: el grado de amor y aceptación que recibimos de los demás, (b) competencia: sentirse útil y lograr realizar tareas importantes, (c) virtud: creer y actuar con base a buenos valores y éticos y (d) poder: influir en nuestra vida y en

la de los demás de forma positiva. La construcción de la autoestima está íntimamente relacionada con las diferentes tareas de desarrollo que las personas deben realizar a lo largo de su ciclo de vida. Como proceso de transmisión, todas las partes deben cooperar entre sí para formar un todo armonioso. Estos fragmentos no solo constituyen un impacto ambiental, sino que también afectan la salud física y la madurez del organismo. (pp. 13-14)

En síntesis, de acuerdo con literatura, la autoestima en el ámbito laboral hace referencia a lo que los colaboradores sienten y perciben acerca de sus capacidades y habilidades; en este sentido poseer un alto nivel de autoestima significaría valorar su suficiencia para cumplir con los objetivos trazados. De ello se desprende que esta subcategoría puede afectar el rendimiento o desempeño laboral en gran medida; teniendo en cuenta que cuando una persona se acepta a sí mismo, puede vivir en armonía con las características fuertes y débiles de su personalidad; asimismo puede desarrollar actitudes y comportamientos orientados a mejorar sus falencias o debilidades. (p.85)

De todo lo anterior se puede concluir que, cada vez más que en la investigación, la definición de clima organizacional y sus subcategorías, difieren según los investigadores que las estudian. Independientemente de la diversidad de definiciones que se han propuesto, no siempre excluyentes entre sí, se considera que existe un significativo consenso en que el clima organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en el comportamiento de los trabajadores y la productividad de una organización. Así, la percepción del medio de trabajo sirve de marco de referencia mediante el cual el empleado interpreta las demandas de su medio y escoge los comportamientos que debe adoptar.

Teniendo en cuenta el desarrollo de los dos primeros objetivos específicos, se hace necesario dar respuesta al tercer objetivo, el cual permitió conocer los instrumentos y metodologías que se han utilizado en relación con los estudios empíricos consultados. Frente a ello, es pertinente tomar en consideración el estudio realizado por Cardona (2014), quien realizó una “*Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional*”, para el desarrollo de esta investigación se efectuó la búsqueda de artículos en bases de datos que contuvieran la palabra clave determinada, para lo cual se tuvieron en cuenta los criterios de inclusión y de exclusión; luego de esto la información recolectada se sistematizó en excel. (p.186)

El autor indica que, dentro de las dimensiones que más se evalúan en los instrumentos se encuentra la subcategoría de liderazgo, está evaluada por 7 de las 10 pruebas, haciendo referencia a la percepción que existe entre los directivos y los colaboradores, con énfasis en la consideración que se tiene del direccionamiento dado a las empresas. En definitiva, tiene que ver con la función del líder, relacionada con la supervisión y requisición, transmitida a partir de directrices propias de la organización. Es una característica que introduce la habilidad social como posibilidad para identificar destrezas y competencias profesionales de los líderes de los procesos, que redundan e inciden en el rendimiento y motivación del grupo de trabajo, consiguiendo niveles de eficiencia y eficacia importantes en la organización. (p.186)

Por otra parte, la motivación es otro aspecto que se configura como representativo en la evaluación del clima organizacional, toda vez que es evaluado por 5 de las 10 pruebas analizadas en este artículo. Este aspecto se refiere a la percepción que se tiene respecto a las posibilidades de la institución de dar un mejor acompañamiento para la consecución de las metas laborales y personales. Cardona (2014), cita al autor Toro (1992), quien propuso que la motivación se

encuentra dentro de un cierto número de variables que caracterizan el comportamiento organizacional, por lo tanto, no es conveniente aseverar que ante un cierto patrón motivacional la persona mostrará un patrón conductual definido y propio. (p.187)

Con la revisión de la literatura, el autor logró identificar diferentes instrumentos, en donde en su mayoría se componen de 4 a 6 dimensiones, sin embargo, existen también otros que evalúan de 16 a 20 dimensiones. Entre los instrumentos que evalúan pocas dimensiones se encuentran el Cuestionario de Clima Organizacional Universitario (C-CLIOU) (Mujica y Pérez, 2008), el Organizational Climate Measure (OCM) (Patterson, West, Shackleton, Dawson, Lawthom, Maitlis, Robinson y Wallace, 2005) y el Inventario de Clima Organizacional (ICO) (Rodríguez et al., 2010). Posteriormente se encuentran 2 instrumentos, cada uno evaluando 5 dimensiones; el primer instrumento se denomina CFK Ltd. y evalúa el clima organizacional en el sector educativo universitario y fue validado en la ciudad de Medellín-Colombia (Castillo, Lengua y Pérez Herrera, 2011); el segundo instrumento fue desarrollado en Cuba por Noriega y Pría (2011), sin asignarle un nombre específico. (p.187)

Se encontró también que la prueba ICO (Rodríguez, 2010) es aquella que más ofrece dudas acerca de su aplicación puesto que en el artículo en donde se presenta no existen datos de su validez y confiabilidad. Caso contrario sucede con las demás pruebas entre las que destacan el IPAO (Gómez, 2004), el C-CLIOU.(Mujica y Pérez, 2008) y el CFK Ltd.(Castillo et al., 2011) que obtuvieron coeficientes de confiabilidad por encima de 0,90; esto muestra un índice muy adecuado ya que se recomienda como norma de interpretación para la confiabilidad que dichos coeficientes no sean inferiores a 0,60, siendo este valor considerado como débil, mientras que un valor igual o inferior a 0,5 se considera inaceptable (George y Mallery,1995). Las demás pruebas

también poseen coeficientes de confiabilidad adecuados; sin embargo, algunas de sus dimensiones poseen índices más bajos. Se exceptúa la prueba del Modelo de Diagnóstico del Clima Organizacional (MDCO) (Reinoso y Araneda, 2007) puesto que algunas de sus dimensiones poseen una confiabilidad por debajo de 0,60. (p.188)

El autor concluye en esta revisión que, reconocer las características de las herramientas de evaluación de cualquier estructura teórica puede determinar con mayor precisión la idoneidad de estos instrumentos para apoyar los componentes teóricos de la categoría. En este caso, la conceptualización del clima organizacional es clara en cuanto a su definición global, pero diferentes instrumentos evalúan múltiples componentes, lo que dificulta la integración de un marco conceptual claro. Este artículo intento proponer un concepto y una ruta de análisis para acercar el tema a la comprensión de las dimensiones de cada herramienta de evaluación antes mencionada. (p. 188.)

Ahora bien, con la revisión de los diferentes soportes bibliográficos que se tomaron como muestra documental para la presente investigación, se identificó que, para la categoría clima organizacional los instrumentos y metodologías más utilizadas fueron las siguientes: se realizaron censos poblacionales mediante la aplicación de cuestionarios de estructura, con preguntas que contenían escala Likert, también se utilizó la aplicación de entrevistas con el fin de conocer algunos aspectos sobre los ambientes laborales.

Para la investigación realizada por Acosta (2010), la cual tenía como objetivo “*Identificar el clima organizacional en una empresa cervecera*”, el método utilizado para medir el clima organizacional, fue la aplicación de un instrumento construido por Litwin y Stringer adaptado por Echezuria y Rivas (2001) y utilizado por Marín Pérez (2003). El cuestionario

recoge y describe hechos de la organización mediante la percepción del individuo (Marín Pérez, 2003). El instrumento en su formato original está conformado por 53 reactivos distribuidos en 9 dimensiones en escala tipo Likert con cuatro opciones de respuesta. Las escalas son: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad.

Discusión

Continuando con los objetivos específicos de esta revisión documental, se analizan la categoría y subcategorías de análisis de los documentos empíricos encontrados por cada uno de los sectores económicos. Frente a ello, es pertinente tomar en consideración la definición de sectores económicos, fijada por la Enciclopedia libre (2020), la cual señala que son las distintas divisiones de la actividad económica, atendiendo al tipo de proceso que desarrollan las organizaciones. Se distinguen tres grandes sectores tradicionales denominados primario, secundario y terciario y dos sectores adicionales denominados cuaternario y quinario.

Es por esto que, el sector primario está conformado por las actividades económicas relacionadas con la transformación de los recursos naturales en productos primarios no elaborados. Entendiendo que las principales actividades de este sector son la agricultura, la minería, la ganadería y la pesca, entre otros. Son productos no procesados. El sector secundario reúne la actividad artesanal e industrial, mediante las cuales los bienes provenientes del sector anterior son transformados en nuevos productos. El sector terciario, también se conoce como sector de servicios. Agrupando al comercio, el transporte y los servicios como educación, salud y turismo. Este sector no produce bienes tangibles que se puedan tocar o percibir de manera

precisa, sino que realiza actividades que permiten que los bienes lleguen a los consumidores a que satisfagan las necesidades.

Consecuentemente, el sector cuaternario es de reciente concepción que complementa a los tres sectores tradicionales, con actividades relacionadas con el valor intangible de la información, abarcando la gestión y la distribución de la misma. Dentro de este sector se engloban actividades especializadas de investigación, desarrollo, innovación e información. El último de ellos es el sector quinario, en el que se destacan actividades sin fines de lucro pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía.

Dentro del análisis documental se logra identificar un estudio realizado por Beltrán (2018), el cual busco “*caracterizar el clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama en el departamento de Boyacá (Colombia)*”, con el propósito de contribuir a generar estrategias de gestión de recursos humanos que favorezcan el ambiente laboral en las fincas productoras de leche de la región; siendo este parte del sector primario debido a su actividad económica. (p.48)

El meta análisis planteado por este autor, se centró en la teoría de Vásquez (2015) enfatizando que "clima organizacional de una empresa, se debe iniciar con un diagnóstico que permita evaluar el funcionamiento de ese ambiente laboral, determinar si los trabajadores están comprometidos o no con los objetivos de la empresa", lo que permite enfrentar la necesidad de implementar estrategias laborales para alcanzar la eficiencia y rentabilidad organizacional.

De otra parte, en relación con la hermenéutica se afirma que "se debe tener en cuenta que el trabajo en ganadería de leche se desarrolla bajo condiciones propias del trabajo rural, que implican esfuerzo físico, conocimiento de habilidades específicas, manipuleo de materia viva,

aislamiento, dispersión y dependencia del medio natural. Adicionalmente, por lo general el trabajador vive con su familia en el lugar de trabajo, lo cual implica que las personas permanezcan en el mismo espacio la mayor parte del tiempo". Esto permite un mayor sentido de pertenencia hacia la organización y por ende una favorabilidad en el clima organizacional por las prebendas que reciben los trabajadores, incrementando la percepción positiva del recurso humano, lo que incrementa la productividad laboral.

Con respecto en el sector secundario, el estudio realizado en Brasil por González (2018), en relación con el clima organizacional, dio a conocer algunos aspectos del ambiente de trabajo entre ellos comunicación, trabajo en equipo y motivación. En el análisis de gestión de la literatura se cita a Cáceres (2014), quien refiere que los problemas en el ambiente de trabajo se dan a causa de un regular comportamiento entre las variables anteriormente descritas, situación que afecta considerablemente las condiciones de trabajo en equipo y competitividad. Así mismo, se integra el clima organizacional haciendo meta análisis literario de autores como García (2009), quien refiere que está relacionado con los sentimientos de los colaboradores con relación a la organización. Hermenéuticamente se puede analizar que el autor infiere que este sentimiento de alguna u otra manera va a determinar el desempeño en el trabajo; y si las organizaciones quieren lograr un mejor desempeño en términos cuantitativos y cualitativos es necesario permanentemente realizar estudios de cada uno de estos factores del ambiente de trabajo que interviene en los resultados organizacionales.

Al respecto, se puede analizar también que el compromiso y la actitud del trabajador en la organización depende de las percepciones que se tengan sobre el ambiente de trabajo. En este sentido, en la medida que las organizaciones promueven ambientes sanos, los trabajadores

estarán más prestos a trabajar en equipo, a relacionarse naturalmente con mayor compromiso y consecuentemente se ve el logro de los objetivos organizacionales.

De otra parte, se integra otro estudio para el sector secundario realizado en ciudad de México, en donde la autora Gómez (2010), identifico que el clima organizacional de la empresa cervecera Herlo fue positiva, en razón a la buena percepción en las escalas de clima organizacional como fueron apoyo, estructura, riesgo y responsabilidad entre otros aspectos, y fue relevante la mala percepción en conflicto, identidad y estándares de desempeño, lo anterior tuvo como meta análisis a autores como Brunet (1992), quien refiere que el medio ambiente mantiene un equilibrio dinámico con la organización, y tiene una necesidad de información en el medio de trabajo, la cual es conocer los comportamientos aceptables de los trabajadores en estos entornos psicológicamente significativos.

De la misma manera, se enfatiza en la teoría de clima organizacional de Litwin y Stringer (1968), indicando que el clima organizacional es un conjunto de actividades susceptibles a ser medidas directa o indirectamente en el entorno laboral a fin de explicar otro determinante situacional del ambiente como motivación, estructura, responsabilidad y recompensa.

Es importante notar que hermenéuticamente este estudio analizo de antemano que repercute positivamente en el clima organizacional los estilos formales de los administrativos, en relación con los sistemas de dirección, motivación, valores y actitudes frente a los equipos de colaboradores.

Ahora bien, la autora Bobadilla (2019), planteó determinar la influencia que tiene la comunicación en el clima organizacional, tomando como base el sector secundario con la industria de la construcción. En este aspecto Armas (2014), refiere que esta subcategoría se basa

en relaciones laborales flexibles, permite el logro de metas y objetivos marcados. Esta comunicación debe ser en todos los sentidos y tener una retroalimentación constante para lograr los mejores resultados, el no tener un sistema de retroalimentación adecuado, hace que se pierda mucha información que los empleados pueden ofrecer y que es fundamental para satisfacer cada día mejor a los clientes, siendo un elemento de globalización de la información necesario para el normal funcionamiento de la empresa, el cual cuando se ve afectado, tiene repercusión significativa en los colaboradores, más enfáticamente en la motivación y posiblemente en el entorno laboral, influenciando el impacto en la productividad.

Es importante resaltar que, el proceso de comunicación es una parte integral de una organización porque el mensaje se entrega al destinatario tal cual y sin distorsiones. El hecho de comunicarse entre colaboradores va más allá de una conversación, es lograr expresar lo que se siente, lo que se desea, las nuevas ideas que surgen en el devenir de los días, así como estrategias para resolver problemas que se presentan, entre otros aspectos. En ese sentido, cabe resaltar que es un proceso en el que se tiene como principales actores a todos los trabajadores que laboran en una organización y los agentes externos que también forman parte de ella.

Sin duda, en el contexto de una organización, la comunicación se considera la capacidad de facilitar muchos de los procesos que son importantes para el desarrollo y crecimiento de una empresa. En general, la información se puede compartir a cualquier nivel entre todos sus creadores. Recrear estrategias de resolución de conflictos y repensar los procesos de gestión para mejorar la productividad y el desempeño en cada área.

Posteriormente, en una investigación planteada por Huaranca (2017), en la que se buscó determinar qué tan influyente es la comunicación dentro de las organizaciones, más exactamente

en el sector de la industria de la construcción. El autor menciona que, la comunicación organizacional es fundamental para las empresas de hoy, teniendo en cuenta los nuevos desafíos asociados con la expansión del mercado, la globalización, la calidad y la competitividad. Las industrias creen que una buena comunicación puede ayudarles a crecer en relación con su pensamiento y comportamiento internos y externos. generando así un cambio en el comportamiento humano, actitudes positivas, decisiones acertadas, soluciones de problemas y trabajo colaborativo.

En esta perspectiva, la comunicación interna dentro de una organización es necesaria e importante, ya que la forma en que las personas se relacionan y se comunican con los demás genera reacciones positivas, negativas o indiferentes. De esta forma, las ofertas de servicios y productos se pueden entregar de manera óptima o imperfecta, creando imágenes favorables o desfavorables para los usuarios y clientes. Los miembros de una organización deben comunicar su identidad a través de comportamientos comunicativos para crear una imagen positiva.

Por otro lado, entendiéndose a la empresa como uno de los principales entornos que propician el desarrollo de las personas mediante la ejecución de una serie de operaciones, prácticas alineadas a objetivos y desempeños respaldados con la obtención de beneficios económicos para su sustento; se reconoce que deberá conformarse al mismo tiempo como un medio óptimo para generar su permanente superación y conformidad en el clima laboral. Sin embargo, existen desperfectos en las mismas, las cuales, en muchas ocasiones, limitan a su recurso humano y generan entornos laborales deficientes y con serias discrepancias, existiendo así una convivencia precaria, ausencia de compromiso laboral, canales de comunicación inexistentes, entre otros problemas más.

Por lo analizado, la investigación determino que, la cultura organizacional es el ambiente organizacional creado y percibido por los individuos de acuerdo a las condiciones de interacción social que orientan sus creencias, percepciones, niveles de participación y actitudes y determinan su comportamiento, satisfacción y productividad en el trabajo. Se demostró que existe una relación directa entre clima organizacional y comunicación, ya que entre mejor es la comunicación interna en la empresa, mejor será el clima laboral en la que los colaboradores se desempeñan.

Por último, el aporte de Sum (2015), se basó en establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa del sector de alimentos. Dentro de este marco, se determinó que la motivación es un tema importante para las organizaciones. Cuando se aplica correctamente, puede aumentar la productividad de los empleados y el desempeño personal es importante, por lo que puede ganar más con mejores resultados. Es importante recordar que la motivación es clave si se quiere mejorar el desempeño de los empleados. Se trata de guiar a un individuo a actuar de una manera particular, con el fin de lograr las metas organizacionales y resultados establecidos, trayendo buenos resultados para la empresa. La motivación también puede determinarse como el señalamiento o énfasis que se revela en un individuo hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad de su interés, en el aspecto laboral en los colaboradores de una organización es de suma importancia debido a que ellos darán todo de sí para llegar alcanzar un objetivo personal u organizacional.

En cuanto al desempeño laboral, la autora cita a Robbins (2013), quien lo define como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización, un individuo o un proceso en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición

del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. Al evaluar el desempeño, un sistema de calificación que tenga en cuenta los objetivos cuantificables de antemano es de gran valor. Con un plan coherente, integrado y entendido diseñado para alcanzar metas cuantificables, quizás la mejor medida de desempeño sea establecer metas de manera inteligente y planificar el programa para ayudarlas a alcanzarlas y basarse en la capacidad de lograr el éxito en su consecución.

De este modo, se determina que la motivación para el personal administrativo del sector de alimentos, es fundamental para el desarrollo de sus actividades, al fortalecer esta herramienta se logra que los colaboradores lleguen a tener un mejor desempeño laboral en su área de trabajo. Otro instrumento útil es la capacitación con temas enfocados a la motivación y el desempeño laboral, crear programas de incentivos no monetarios para que los colaboradores se sientan motivados y así mismo realicen sus actividades con más entusiasmo.

Por otro lado, en el sector terciario, se investigó sobre la importancia que tiene la identificación de las variables que afectan el buen clima organizacional. Por lo cual, Martínez (2020), indica que, en el contexto actual, el proceso de globalización exige a las organizaciones, incluidas las educativas, ser eficientes y eficaces en sus procesos, para lograr sus objetivos y poder estar a la altura de las expectativas que el mercado demanda. El entorno laboral de la era moderna es muy diferente al del pasado debido a los abrumadores retos a los que se enfrentan las organizaciones de todos los sectores. El ambiente en las empresas modernas es muy diferente al del pasado debido a los abrumadores retos a los que se enfrentan las organizaciones a todos los niveles. Estos retos incluyen una mayor competencia; altos niveles de innovación tecnológica; los cambios en la naturaleza y la estructura de las organizaciones; y los retos a los que se

enfrentan los empleados, como la redefinición de los contratos de trabajo, la adaptación a los nuevos procesos empresariales, los modelos de trabajo flexibles y la conciliación de la vida laboral y familiar. Uno de los canales a través de los cuales podrían abordarse las cuestiones anteriores es el clima organizacional.

Consecuentemente, el clima organizacional, en las entidades educativas, es el ambiente percibido por los empleados de una institución y en el cual desarrollan sus actividades; influenciado por diversos factores físicos y emocionales, por lo tanto, susceptible de cambios de un momento a otro y de una organización a otra. De la afirmación anterior se desprende que los diversos factores que influyen en la determinación del clima organizacional de esta institución educativa pueden variar en importancia y entre una institución y otra dependiendo de la situación particular que prevalezca en cada una de ellas. El clima organizacional es un punto clave para lograr la eficiencia y la calidad en las organizaciones educativas; sin embargo, no hay que olvidar que el clima de los centros educativos depende especialmente de las percepciones de los miembros implicados, incluido su personal, pilar fundamental en el funcionamiento de estas instituciones.

Posteriormente, el clima organizacional es un tema ampliamente estudiado por los investigadores de la administración, sin embargo, no todo está dicho sobre este tema, ya que las culturas y los contextos son diferentes en muchos aspectos, por lo tanto, esta categoría siempre debe ser analizada para mejorar las relaciones interpersonales y la eficiencia en la organización aplicando la teoría existente. Es claro que con cada estudio sobre este tema se incrementa el conocimiento y la información, pero también se muestran las asimetrías que existen en diferentes instituciones, ciudades y países respecto a este fenómeno. Las publicaciones sobre este tema no

muestran la verificación de los resultados de la investigación con los hechos, es decir, las actitudes evaluadas no se contrastan con la realidad, lo que debilita la veracidad de la información generada en relación a la objetividad de los resultados.

Así pues, en las organizaciones, las reuniones para expresar y conocer el estado del entorno laboral deben ser frecuentes y detectar los factores que les afectan y tomar acciones proactivas y no reactivas. El clima organizacional juega el papel de crear y mantener la eficiencia organizacional. Los teóricos sugieren que las organizaciones pueden desarrollar sistemáticamente, de forma intencionada o no, prototipos de afecto distintivo que dan forma a los procesos afectivos colectivos y repercuten en los resultados de sus miembros y, en consecuencia, el clima organizacional. Es necesario seguir investigando sobre este tema en busca de la excelencia organizativa, a pesar de la creciente diversidad de factores que afectan a la empresa.

Por otro lado, un artículo titulado *“La influencia del clima organizacional en la intención de los individuos de permanecer en las organizaciones”*, los autores Bachi3n y Santos (2018), aportaron la importancia que se le da al trabajador (colaborador) en el empoderamiento que tiene como finalidad analizar la influencia que este aspecto tiene, como efecto motivador en los miembros de las comunidades educativas.

Así mismo, es base fundamental en el meta análisis en relación con el sector educativo porque hay una interrelación con la comunidad educativa y la idea de mejorar permanentemente los estilos de trabajo como valor agregado a la calidad del clima organizacional; esto atribuido al éxito pedagógico que contribuye a que las instituciones educativas sean optimas, con búsqueda, sobre todo, que sus miembros o educandos colaboren a plenitud para el logro de los objetivos misionales.

Por lo tanto, los autores infieren que una atmosfera adecuada en clima organizacional llega a ser eficiente y optima cuando el empoderamiento se da el beneficio de la atmosfera psicologica por lo que puede significar un desarrollo integral del colaborador en el ambito laboral que establece la preservación de la confianza en su labor, que se puede ver reflejado en el sostenimiento de un clima organizacional de calidad, asumiendo las responsabilidades laborales en el entorno educativo con equilibrio entre la satisfacción docente y su desempeño.

De acuerdo con lo anterior, Harrison (2018), analizo diversos factores que propenden por el aumento de la productividad y su relación con el clima organizacional, y alude que los incentivos psicosociales entre ellos el buen trato, equilibran la labor con el trabajo. De otra parte, el autor hace énfasis en los estudios de clima organizacional en algunos sectores educativos realizaos en Brasil, donde Barthasar (2014), destaca la importancia psicologica del individuo, resaltando que un ambiente adecuado en el medio laboral, empodera mucho más al individuo facilitando igualmente la resolución de conflictos, mejoramiento en los procesos de comunicación y aprendizaje.

Consecuentemente es importante integrar que la calidad del clima organizacional identifica en una institución educativa el equilibrio entre satisfacción y liderazgo en razón a que cumple un papel funcional para ejercer con calidad la labor permitiendo dar un poder transformados asociado con las necesidades y deseos del colaborador, por ultimo para Harrison, sostiene que la calidad del clima organizacional de acuerdo con la teoría de Tsai (2014), está determinada en el empoderamiento hacia el liderazgo como habilidad necesaria para realizar con éxito las buenas funciones que llevan de esta manera al logro del plan estratégico en relación con las metas empresariales.

Continuando con este sector, la mayoría de organizaciones reconoce que el clima organizacional es de gran importancia para lograr el éxito, pero lo que se pregunta el autor Vásquez (2017), es si esto influye en la productividad, para diseñar mejoras que aporten al aumento de esta, en los diferentes sectores económicos donde se ven involucrados colaboradores administrativos.

Dentro de la investigación realizada por este autor, se observa la relevancia que ha tomado el clima dentro de las organizaciones, teniendo como recurso más valioso a sus colaboradores, resaltando que la motivación, la satisfacción y el desempeño cumplen un papel importante para el cumplimiento de las metas institucionales. Sin embargo, para que esto sea posible es necesario crear condiciones adecuadas dentro del entorno laboral para que las personas puedan desarrollarse y encaminar sus esfuerzos.

De acuerdo con lo anterior, Navarro (2012), afirma que entre más satisfecha e identificado se sienta el trabajador con su organización, mayor será el grado de productividad laboral. Del mismo modo, Chiavetano (2009), señaló que la productividad de los trabajadores de una organización se ve afectada por prácticas administrativas. Cuando la organización se interesa y actúa en beneficio de las personas, garantizando la salud y el bienestar de los mismos, crean ambientes satisfactorios logrando un mayor sentido de pertenencia obteniendo como resultado alcanzar las metas propuestas.

Así mismo, en la investigación, se indican varios estudios relacionados con el tema, respecto a la influencia del clima organizacional sobre la productividad, directa o indirectamente en los diferentes sectores, en donde concluyen que existe influencia entre el clima y la satisfacción, afectando el ambiente laboral en la eficiencia y en el desempeño dentro de la

organización, sin dejar de lado que un buen clima laboral permite cumplir los objetivos institucionales trazados. Como aporte de la investigación, Vásquez, sugiere que se deben realizar actividades que generen el incremento de la motivación de los trabajadores a través de diferentes tipos de recompensas.

Dentro del análisis documental, se identificó que el autor Rodríguez (2016), centro su atención en analizar el clima organizacional de una empresa de servicio, señalando que, a lo largo de la historia, el ser humano ha visualizado el trabajo como una entidad social, y debe unirse con los demás para lograr metas organizacionales que él solo no puede lograr. La vida humana se basa en la interacción con las personas y sus lugares de trabajo, es por esto que los seres humanos se ven obligados a cooperar entre sí, para lograr el objetivo común.

En este orden de ideas, como parte fundamental del motor productivo, es importante prestar especial atención al capital humano de la organización. Por lo tanto, las empresas de hoy deben prestar atención a cómo su entorno de trabajo afecta el comportamiento de sus empleados a diario. Sobre todo, sus equipos de trabajo, sus jefes y su percepción del mismo permitiendo a las empresas lograr un ambiente organizacional que les permita a sus empleados sentirse satisfechos con su trabajo. El clima organizacional es un factor de gran relevancia en todas las empresas ya sean grandes, medianas o pequeñas, considerándolo como un elemento importante porque a través de él se puede precisar la manera en que los colaboradores perciben su entorno laboral, su productividad, su desempeño y su satisfacción dentro de la organización, generando aportes significativos a su trabajo y que a su vez influyen de manera positiva manteniendo motivación en la realización de sus tareas, logrando un gran bienestar para las empresas.

En efecto, una de las variables analizadas fue la motivación, señalando que la promoción de cargos, los salarios y los incentivos que demuestran agradecimiento hacia la labor que desempeña el colaborador, pueden ser factores motivacionales para lograr evitar un clima autoritario y explotador; otra variable importante es la comunicación, donde ésta es un canal apropiado para emitir lineamientos a seguir evitando cualquier tipo de distorsión y malos entendidos dentro de la organización. Un buen liderazgo desde la administración, tiene que poseer vínculos con los empleados, se debe tener en cuenta la toma de decisiones y las opiniones de sus colaboradores, estimulando la participación del personal en los procesos; todo esto para crear un buen clima laboral dentro de las organizaciones.

Es importante resaltar el estudio realizado por Domínguez (2013), el cual contribuyó a explicar que en las organizaciones todos los recursos son importantes, pero los recursos financieros, tecnológicos, materiales e incluso los comerciales pueden llegar a ser competitivos, entonces son las personas las que pueden hacer la diferencia en una organización, sus habilidades, el entusiasmo, la satisfacción en el trabajo y la lealtad hacia la organización influyen sobre los resultados, la calidad, la productividad, la eficiencia, la imagen, la utilidad, la rentabilidad y la competitividad de la organización.

En relación con esto, el autor, señala que las ventajas que consiguen las organizaciones con sus recursos y capacidades serán válidas si pueden ser mantenidas en el tiempo, lo cual dependerá de la durabilidad de los recursos, de su movilidad y de la posibilidad de imitarlos. En lo referente a los recursos humanos, su duración depende de la permanencia de los colaboradores en la organización, que está relacionada con el grado de satisfacción que su trabajo les reporte en todos los niveles.

De esta forma, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma, posibilitando el desarrollo de las habilidades y capacidades colectivas y formando equipos de trabajo cohesionados, que en definitiva conducirán a que la organización sea más eficiente y logre sus objetivos.

Existen diversas definiciones sobre compromiso organizacional, pero el autor Bayona (2000), indica que la participación organizacional es un estado psicológico y todo parece indicar que las distintas medidas y definiciones del término tienen algo en común, se considera como una conexión o vínculo entre el individuo y la organización.

En otras palabras, esta es una actitud que refleja la lealtad de los empleados a la organización, y es un proceso continuo en el que los participantes de la organización expresan sus preocupaciones sobre la organización y su continuo éxito y bienestar. Por otro lado, el clima organizacional se basa en las percepciones personales y generalmente se define como patrones de comportamiento recurrentes, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, se refiere a la situación actual en la organización y la conexión entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. Por lo tanto, casi siempre la gerencia manipula el clima con mayor facilidad que la cultura, con el fin de afectar de manera directa el comportamiento de los empleados.

Consecuentemente el estudio se realizó con base en un análisis de las relaciones existentes entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en el sector educativo. Se puede afirmar que el contar con un buen ambiente laboral y lograr que este sea motivador dentro de la organización es básicamente el resultado del comportamiento y el estilo de

liderazgo. El clima interno de una organización incluye la naturaleza de las redes de comunicación, los sistemas de recompensas, el estilo de liderazgo, las técnicas para la fijación de objetivos y otras herramientas. Conocer cuál es el clima que se maneja dentro de la empresa es fundamental para conocer las variables influyentes para administrarlas y lograr el cumplimiento de los objetivos y las metas organizacionales.

Por otro lado, analizando la subcategoría motivación en el sector terciario, se identificó que la carga laboral a la que están sometidos los docentes de las instituciones, hace que se centren en el cumplimiento de las tareas asignadas, dejando de lado la motivación y la proactividad en sus actividades. Por esto es de gran importancia estudiar cuál es la influencia de este factor, para identificar las necesidades y crear estrategias que aporten al logro de los objetivos organizacionales y a la satisfacción personal. Según Borja (2021), el clima organizacional está relacionado con la motivación de los colaboradores de cada organización, y mientras este factor sea alto, el ambiente proporciona satisfacción, ánimo, interés y colaboración. En cuanto a la motivación laboral, se entiende como la fuerza o el impulso interno que nos mueve a realizar una determinada tarea, para lo cual ocupamos de manera voluntaria nuestros recursos físicos y mentales hasta lograr la meta deseada. (Atoche, 2019)

Por otro lado, en la Universidad Técnica de Manabí, en la carrera de ingeniería civil, desarrollaron un estudio con el objetivo de crear un diagnóstico que refleje el clima organizacional y el grado de motivación de sus docentes, con la finalidad de emitir recomendaciones para los planes de mejora institucional. El clima organizacional se ve afectado por las condiciones de los puestos de trabajo, ya que del confort con que se desempeñen las actividades dependerá el éxito de ellas. Fomentar el compañerismo y competitividad sana entre

trabajadores hacen que el clima organizacional mejore; además de la implementación de modelos de compensación laboral que promuevan la retención de personal calificado y una mejora en la calidad del servicio, valiéndose de un alza en remuneraciones y en retribuciones indirectas.

Es por ello, que las instituciones desde la parte de recursos humanos deben enfocarse en mejoras profundas a nivel académico y personal para mitigar debilidades, desprendiéndose de ella planes de capacitación continuos, basados en necesidades reales, orientados al logro de objetivos organizacionales. Se deben establecer liderazgos participativos y transformacionales. Ver a las autoridades como pares, conllevará a una mejora de relaciones y fomentar el sentido de inclusión. La formación en gestión eficaz del tiempo ayuda a los empleados a conciliar el trabajo y la vida personal, utilizar el tiempo de forma eficaz y eficiente y aumentar la productividad.

Dentro de la subcategoría de liderazgo, se analizó el efecto que tiene la relación entre el liderazgo y el compromiso en el desempeño individual de los profesionales de la generación milenial. Es por esto que, Rodríguez (2020), menciona que las nuevas estructuras organizativas más horizontales y que ocupan espacios más compactos, están obligando a personas de diferentes edades a convivir en el entorno laboral. Los investigadores señalan que esta mayor proximidad tiene el potencial de generar conflictos entre los diferentes grupos generacionales dentro de las organizaciones debido a los diferentes valores, ambiciones, visiones y preconceptos generacionales.

Consecuentemente, en Brasil, hay indicios empíricos de diferencias generacionales por edad entre profesionales, especialmente en la gestión de sus carreras en las organizaciones. La generación Baby Boomer que son los nacidos entre 1946 y 1964 está formada por personas que

creen en los empleos para toda la vida y demuestran lealtad a la organización en la que trabajan. La generación X, los nacidos entre 1965 y 1985 son escépticos y desconfían de las organizaciones, por lo que no comparten el mismo compromiso con las organizaciones en las que trabajan. Las personas de la Generación Y o Millennial quienes nacieron a partir de 1986 tienden a mostrar actitudes de contestación y, a veces, insubordinación hacia aspectos de la vida cotidiana de organizaciones. Se trata de una generación que, más que las otras dos, está comprometida a través del aprendizaje y el desarrollo, a las relaciones con los compañeros de trabajo y a la conciliación de la vida laboral y familiar, y el equilibrio entre la vida laboral y la personal. Además, espera un líder que sea capaz de guiarles y protegerles, que esté siempre disponible, y que sea un reflejo o ejemplo de la cultura organizativa.

Seguido de esto, Kim (2018), defiende que debemos examinar dimensiones culturales específicas que son relevantes para la cuestión del liderazgo empoderador, como la distancia al poder, la evitación de incertidumbres y la naturaleza individualista o colectivista de cualquier contexto. El autor explica que la comprensión de estas relaciones es fundamental para las organizaciones que pretenden introducir y fomentar el liderazgo. La cultura nacional u organizativa puede socavar algunos de los beneficios esperados del liderazgo. En este sentido, Chu y Wood (2008), explican que la desigualdad de poder arraigada en la cultura brasileña revela la fuerza de las jerarquías en las relaciones interpersonales y la importancia que se da al estatus individual y a la autoridad de los superiores, estatus individual y la autoridad de los superiores.

De esta manera, los retos actuales implican nuevas orientaciones para el papel de la gestión de los recursos humanos y para el liderazgo de las organizaciones; sin embargo, éstas son aparentemente contraproducentes desde el punto de vista de las generaciones anteriores.

Por otro lado, Parra (2021), realizó un estudio titulado “*liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero*”, su aporte indica que, en la tarea decisiva de desarrollar, implementar, revisar y actualizar las estrategias, la disciplina del líder debe cumplirse con pasión, habilidades y compromiso para asegurar la viabilidad y alcanzar el éxito organizacional. Estas visiones, describen las condiciones personales y laborales para involucrar a los empleados en una organización, incluidas las características de los colaboradores como la capacidad, la habilidad, el entusiasmo y la lealtad como parte de la gestión organizacional. Hasta cierto punto, esto afecta el funcionamiento, la eficacia, la reputación y la supervivencia de una organización.

Con base en lo anterior, el talento humano de una empresa desempeña funciones encaminadas a lograr el objetivo deseado. Por eso, se requiere de un ambiente de trabajo que pueda generar ganancias de una manera particular y brindar condiciones positivas que contribuyan al crecimiento y progreso de la organización. Cabe señalar que la noción de entorno desde el punto de vista organizacional está ligada al clima organizacional. En este contexto, es muy valorado por Chiavenato (2013) porque ciertos climas psicológicos están asociados a la satisfacción organizacional y a las necesidades de sus miembros.

Es por ello, que aquí es donde se relacionan los estilos de liderazgo, ya que en este proceso se estimula a los colaboradores para la realización de sus funciones, pero paralelo a cumplir con un objetivo de servicio al cliente externo, estas organizaciones también tienen que

vincularse con su personal y ofrecer ambientes laborales estables, que generen calidad y bienestar laboral, lo que circunscribe la existencia de un líder que sea agente mediador entre la empresa y los trabajadores.

Ahora bien, de acuerdo con lo planteado, el clima laboral en el sector hotelero se presenta desde una perspectiva compleja, originado por la misma demanda y las actividades que ejecutan. Se evidencio que existen una serie de dificultades en este sector que afectan el rol de la gerencia, que genera imposiciones de procesos, construye, desarrolla, monitorea y establece una sobre centralización de la gestión de servicios, limitando las capacidades de las iniciativas y acciones del personal operativo y de supervisión.

Por último, el autor Parra, señala que, el capital humano es el gran activo del sector, pues este consolida los espacios de recreación, diversión y hospitalidad, que ofrece un destino turístico como Cartagena de Indias, por lo cual, el líder debe apoyar y propiciar su desarrollo profesional y humano dentro de la empresa.

En el análisis documental de la subcategoría satisfacción, los autores Villamil y Sánchez (2012), basaron su investigación en las organizaciones de hoy en día, indicando que, por lo general, intentan constantemente ser más competitivas en este mundo globalizado mediante la creación de estrategias que les permitan superar a sus competidores tanto en el producto como en los servicios que prestan. Por lo tanto, los problemas del clima organizacional, donde los empleados trabajan ocho horas al día, son tan importantes para las organizaciones públicas y privadas. Los empleados constituyen el capital más importante para sus organizaciones, ya que son considerados los activos intangibles más valiosos de la empresa. De esta manera, les interesa brindarles un entorno organizacional adecuado para que puedan trabajar, permitiéndoles sentirse

satisfechos y así realizar las actividades que se les encomiendan de manera efectiva y eficiente que contribuya al desarrollo de la visión de la organización.

Posteriormente, para el mejor funcionamiento de la organización, es importante comprobar lo que piensa el trabajador de la estructura y procesos que se desarrollan en el entorno laboral en el que se desenvuelve, pues de ello depende en gran medida su comportamiento. Al examinar las diferentes dimensiones de la percepción del empleado en el ambiente laboral se puede determinar la diversidad de estímulos que actúan sobre él y representan su situación laboral en el mundo laboral. Este entorno se denomina clima organización.

Así mismo, los autores Villamil y Sánchez, indican que el ambiente laboral de cada organización está estrechamente ligado con el grado de satisfacción que manifieste el empleado en el desempeño de sus labores; entre más identificados se sienten los empleados con el clima en que desarrollan su trabajo, de igual manera será su grado de satisfacción laboral. El clima organizacional varía según el sector económico, ya sea primario, secundario, terciario, cuaternario o quinario, ya que influye de manera sustancial el aspecto político, la estructura, la dirección, los objetivos, entre otros; en este caso se orienta el estudio a una institución del sector público, en especial a las Municipalidades.

Por otro lado, se analizó la relación que tiene la autoestima con el estrés laboral, indicando que la alta prevalencia de estrés en el contexto laboral es una señal de advertencia para los profesionales sobre la necesidad de buscar soluciones compatibles con la realidad del mundo. El autor Espinosa (2015), indica que las personas con baja autoestima se sienten ansiosas a la hora de tomar decisiones. Cuando la autoestima de una persona es baja, afecta la calidad y

cantidad de su trabajo, así como las diversas relaciones con las que viene. Es importante recordar que la baja autoestima no está necesariamente ligada a la falta de habilidades o conocimientos. En muchos casos, los niveles de autoestima pueden influir en la presencia de estrés en el lugar de trabajo.

Ahora bien, el estrés relacionado con el trabajo es un fenómeno cada vez más frecuente y creciente en nuestra sociedad, especialmente a medida que los tipos de trabajo han cambiado en las últimas décadas. Hoy en día, el estrés laboral es reconocido como uno de los mayores problemas para la salud de los colaboradores y el normal funcionamiento del organismo donde trabajan. Los trabajadores estresados tienen más probabilidades de estar enfermos, mentalmente deprimidos, menos productivos, menos seguros en el trabajo y tienen efectos fisiológicos y psicológicos en el entorno personal, laboral y familiar. También es necesario abordar este tema, que es un problema candente en la sociedad actual, ya que tiene una gran influencia en el funcionamiento de la organización.

Adicionalmente, en Ecuador el nivel de estrés laboral se ha constituido en un fenómeno a causa del ritmo laboral que llevan los trabajadores dentro del ámbito de trabajo, los mismos que generan múltiples consecuencias en el bienestar psicológico y físico de los individuos. Aproximadamente, entre el 30% y 50% de los trabajadores reportan estar expuestos a altos riesgos físicos, inexplicables sobrecargas de trabajo, además de otros factores que son una amenaza para su salud y su capacidad de trabajo.

Por último, los resultados que se obtuvieron con la investigación realizada al sector administrativo, mostraron que el nivel de autoestima no está relacionado con el estrés laboral de la población estudiada, por esta razón, la propuesta de solución estuvo enfocada en la prevención

del estrés laboral, esto con el objetivo de potencializar el normal desenvolvimiento diario en su trabajo y un manejo adecuado del estrés para así evitar la aparición de problemas familiares, laborales y enfermedades psicofisiológicas.

También es importante resaltar, el aporte que hizo el autor Pariona (2020), donde indica que, a lo largo de los años, el entorno organizacional se ha convertido en un factor importante en las empresas, porque a partir de esa medida se conoce la percepción de los individuos de un entorno positivo y la motivación para realizar sus actividades diarias mejorando su desempeño profesional. Este entorno se refleja en la satisfacción de los colaboradores y en la satisfacción del usuario, formando una conexión abstracta entre los niveles individual y organizativo, con la calidad del entorno interno cuando el miembro lo experimenta de forma permanente.

Por otro lado, el desempeño de los empleados dentro de una organización depende en gran medida de la motivación y la satisfacción laboral que rigen la organización. El estímulo recibido por parte del gerente promueve la creatividad en el trabajo, que se potencia en gran medida si el trabajador es consciente de que toda la organización lo está apoyando.

Con respecto a la problemática anterior, Visbal (2014), afirmó que la medición del marco de clima organizacional refleja y concuerda con los empleados, al mismo tiempo provoca cambios, aplica diversas herramientas y mide variables en dos momentos: el ambiente organizacional actual, el ambiente organizacional actual y futuro, y el reconocimiento de que la diferencia entre las dos medidas es importante para determinar los problemas organizacionales.

Consecuentemente, el estudio refleja que existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva del personal administrativo del sector educativo, es decir, que los colaboradores consideran que su ambiente de trabajo les permite

desempeñarse profesionalmente y así satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa. También, existe un grado significativo de relación entre las motivaciones e iniciativas laborales del personal directivo, y la visión del personal administrativo sobre la adecuación y aceptación de la remuneración percibida por el trabajo realizado se encuentra en un nivel aceptable. Es decir, cuando las personas están motivadas, se involucran en su trabajo por los desafíos que plantea y porque lo disfrutan.

Por último, en este sector terciario, del área administrativa, según el planteamiento planteado por Pedraza (2010), afirma que el desempeño de los empleados siempre se ha considerado la base para el desarrollo eficaz y exitoso de una organización. Por ello, los responsables de RR.HH. están ahora muy interesados en aspectos que no solo lo miden, sino que también lo mejoran. En este sentido, el desempeño se refiere al comportamiento observado en los colaboradores y que está relacionado con los objetivos de la organización, puede medirse en términos de la capacidad de un individuo y el grado de contribución a la organización. Este desempeño puede tener éxito o no, dependiendo del conjunto de características que normalmente se expresan a través de la acción.

Como parte de eso, Faria (1995) considera el desempeño como resultado del comportamiento del empleado relacionado con el contenido de deberes, responsabilidades, tareas y actividades. Depende de la mediación o proceso regulatorio entre ellos y la empresa. En este contexto, es importante dar estabilidad laboral a los empleados que ingresan a la empresa, tratando de proporcionar el beneficio más adecuado en cada caso específico, según el puesto que ocupen. El mejor rendimiento laboral depende de ello. Se considera un factor fundamental para medir la efectividad y el éxito de una organización. El trabajo estable genera tranquilidad,

salud, motivación y buen estado emocional en las personas. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad.

Por otro lado, Socorro (2006), argumenta que la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el empleador como el colaborador de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan. Por lo tanto, cuando se alcanza esta satisfacción, los individuos pueden tener mejores condiciones de vida porque pueden cumplir con muchos requisitos, hacer frente a los demás y seguir creciendo hasta superarlos.

Consecuentemente, el desempeño es un elemento fundamental de las operaciones de cualquier organización, por lo que se debe prestar especial atención al proceso de gestión de recursos humanos. La revisión del desempeño debe beneficiar a la organización y a las personas y contribuir a la satisfacción de los empleados para garantizar que se cumplan los objetivos de la organización. En relación al desempeño de los empleados, la estabilidad es un factor importante para darles a los trabajadores la certeza de la longevidad en una organización, lo que ciertamente tiene un impacto significativo en el desempeño y por lo tanto se refleja en la producción y el éxito de la organización.

Por otra parte, en el sector cuaternario, se cita a autores como Pedraza (2018), quien realizó una investigación titulada *“clima organizacional y su relación con los niveles de satisfacción laboral desde el conocimiento del capital humano”*, con el fin de analizar la relación entre las variables de la categoría clima organizacional y la subcategoría satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas de México. Al

respecto desde el meta análisis literario se encontró que, hace énfasis en autores como Cardona y Zambrano (2014), quienes dan importancia a los esquemas cognoscitivos y su relación con el clima organizacional, es decir, se construye cómo funciona la organización desde la percepción del ambiente laboral en donde el individuo construye mapas mentales, hasta tener unas percepciones integradas e interactivas, que son producto del reconocimiento al ambiente laboral en calidad de los estándares de trabajo que propicia la organización.

Es importante notar que, el meta análisis de este estudio contribuye de forma importante a explicar la relación de clima organizacional y la satisfacción laboral, los cuales son los componentes que caracterizan las dimensiones intrínsecas y extrínsecas del clima organizacional que relacionan dimensiones como el apoyo, la identidad y el ambiente de afecto, por lo que explican la integralidad de estos a la identidad laboral, factor trascendental en el ambiente laboral.

Ahora bien, se resalta que la estructura subyacente de la categoría de clima organizacional, es un constructo dimensional de responsabilidad, recompensa y ambientes sanos en el entorno laboral, que se asocian positivamente con la satisfacción laboral, aspectos que deben ser relevantes en la gerencia de recursos humanos de las organizaciones que integran este nivel cuaternario. Lo anterior significa que, en la medida que los directivos de las organizaciones se preocupen por gestar y fortalecer un ambiente de trabajo que propicie el compromiso organizacional, este sector favorece los factores de identidad, apoyo y ambiente de trabajo del personal, como tres componentes desde la percepción personal o individual, que ayudan al crecimiento no solo económico de la empresa, sino también al continuo proceso evaluativo del clima organizacional.

Por último, en el sector quinario, se citan autores como Bernal y Sánchez (2015), quienes examinaron la multidimensionalidad y las características fundamentales de las variables de clima organizacional y calidad de los servicios públicos de salud, realizando la revisión documental de los diferentes estudios teóricos y empíricos. El sector salud es considerado un factor insustituible que influye en el bienestar social, el desarrollo, la economía y la educación de las personas, obligando a las instituciones hospitalarias a ofrecer atención oportuna, eficiente y de calidad. Es por esto que conocer las perspectivas de este sistema es necesario ya que generalmente son catalogadas como ineficientes y con falta de capacidad para atender las demandas sociales. (Dirección General de Calidad y Educación en Salud, 2007).

Por lo anterior, es importante identificar los factores organizaciones que originan las deficiencias existentes en las instituciones públicas de salud, ya que uno de los factores que influyen en las percepciones y opiniones de las personas es el propio entorno organizacional, entendiéndose este como el conjunto de características que definen el ambiente de trabajo de una organización y que ejerce efecto sobre el comportamiento, las relaciones y las actitudes de los individuos.

De igual forma, diversos autores señalan que estudiar el ambiente de trabajo representa áreas de oportunidad para el crecimiento y desarrollo de las instituciones médicas, ya que al analizar esta variable se obtiene información útil para la mejora continua en las condiciones laborales y los estándares de calidad en salud. Asimismo, analizando la información presentada en este artículo, teóricamente se puede asumir que existe una relación entre el entorno organizacional y la calidad de los servicios de salud pública. Diferentes investigaciones

afirmaron que aspectos como la motivación, el liderazgo y la satisfacción de los empleados estaban directamente relacionados con la calidad de los servicios que se prestan a los usuarios.

En todo caso, el ambiente de trabajo juega un papel relevante en el comportamiento de los empleados y superiores, porque contiene un conjunto de valores, objetivos, metas, creencias y reglas de operación a nivel individual, grupal y organizacional. Por tanto, el hecho de que se realicen investigaciones en esta área permite determinar cómo las personas perciben su trabajo, el desempeño, la productividad y las relaciones con sus colegas y superiores, determinando a su vez oportunidades y ventajas de mejora para lograr la satisfacción entre la organización, sus colaboradores y la sociedad. En cuanto a la sociedad, se señala que como debido a los continuos cambios en el entorno y en el estilo de vida de la población, los usuarios tienen cada vez mayores requisitos para los servicios médicos que reciben, lo que obliga a los hospitales a diseñar planes estratégicos que ayuden a mejorar la calidad y remitir a la calidad en la organización, prestación y gestión de los servicios de salud.

Por otro lado, la cultura y el clima organizacional son áreas que dan forma a las interacciones, los sistemas de creencias, las prácticas, los valores y las percepciones de lo que sucede en el contexto de la organización en la que trabajan los residentes del sector de la salud. Al estudiar estos ámbitos, se logra trabajar las subculturas de los mismos y comprender qué facilita o limita su aprendizaje. Es por esto que el autor Hamui (2014), analizo a través de testimonios de residentes sobre incidentes críticos, aspectos de la cultura institucional y el clima de la subcultura que posibilitan o limitan el aprendizaje. El contexto de la organización en la que trabaja el residente de la clínica incluye muchos aspectos como estructura, comunicación y

jerarquía en cuanto al grado de liderazgo y autonomía en la toma de decisiones. En cuanto al contexto organizacional, se distinguen dos áreas: cultura y clima.

Por lo anterior es preciso decir que, la cultura especifica un fundamento filosófico, contando con principios organizacionales, misión, visión, historia, es una forma de vida compartida y expresada en las tradiciones de las instituciones desde su fundación, con ciertas formas de interacción, sistemas de creencias, expectativas y valores. Las organizaciones se pueden estudiar a través de expresiones ideológicas y simbólicas compartidas por quienes interactúan dentro de ellas. Mientras que el clima se refiere al contexto organizacional y a las percepciones de las prácticas institucionales reportadas por las personas que hacen parte de él. Los estudios del clima se centran en la interrelación de elementos como: la comunicación que puede ser abierta o descentrada, el conflicto, siendo constructivo o disfuncional, el liderazgo logrando ser apoyador e incluyente o por el contrario inhabilitador y excluyente, y el sistema de reconocimientos. El estudio de la cultura organizacional y el clima se sobreponen, y aunque no son iguales pueden estudiarse juntos.

Con el estudio se identificó que la construcción de una visión compartida actuó como soporte de la cultura del grupo, los valores y normas permitiendo que la respuesta ante la incertidumbre en un incidente crítico fuera más efectiva, fortaleciendo la cultura institucional y favoreciendo el aprendizaje. Algunas de las diferencias en la cultura organizacional entre el hospital público y el privado fueron la disponibilidad de recursos materiales, la coordinación entre los servicios de especialidades y la autonomía en la toma de decisiones, lo que tuvo distintos efectos en las oportunidades de aprendizaje de los residentes.

Por otro lado, en un estudio titulado “*percepción del clima organizacional: un análisis de los macroprocesos de una ESE*”, el autor Rivera (2018), inicia indicando que las organizaciones pueden gestionarse desde el punto de vista de sus objetivos, los cuales establecen la base de la relación entre la empresa y su ambiente tanto interno como externo. Las organizaciones no persiguen un solo objetivo, pues tienen que satisfacer una enorme cantidad de requisitos y exigencias que le imponen el entorno que las rodea, el ambiente interno y sus partes interesadas. Por tanto, considerando que los objetivos no son estáticos, sino dinámicos y están en evolución continua, alterando las relaciones de la organización con su ambiente y con sus miembros, es lo que hace que los objetivos sean continuamente evaluados y reevaluados, modificados y adaptados en función de los cambios del ambiente y del orden interno de sus miembros y partes interesadas.

Es por esto que, estos aspectos no se pueden escapar de las empresas sociales del estado, ya que el estado motivacional de los colaboradores es el que produce el clima en la organización. El comportamiento de los individuos en las empresas presenta características importantes para la gestión del talento humano. El clima organizacional está íntimamente relacionado con la motivación de los miembros de la organización, cuando ésta es elevada tiende a proporcionar relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre los colaboradores, pero si por el contrario es baja, el clima organizacional tiende a bajar.

Por eso, el autor Scheinsohn (1997), indica que el valor intrínseco de una organización radica principalmente en sus activos intangibles. Es decir, no se ven, pero son la verdadera riqueza de la organización y proporcionan las bases y motivaciones fundamentales que conducen directamente al éxito de la organización. Estos activos intangibles son la base de la innovación

organizacional y la competitividad en un mundo cambiante, competitivo y globalizado. Estos recursos se basan en un grupo de talentos llamado capital humano y operan en un contexto organizacional que ofrece estructura, apoyo y motivación. El comportamiento organizacional ocurre allí. Según Gonçalves (2000), el ambiente organizacional se define como "un fenómeno que media entre elementos de un sistema organizacional y las tendencias motivacionales que impulsan comportamientos que afectan a la organización, como la productividad, la satisfacción y los ingresos".

Sin embargo, se concluye que el clima organizacional en el ambiente laboral de las empresas sociales del estado en general es positivo. Sin embargo, es conveniente resaltar, que en una organización pueden existir diferentes percepciones que configuran climas globales y, eventualmente, sub climas representativos de unidades y secciones particulares, lo cual puede ocurrir a partir de eventos y sucesos específicos que dan forma a grupos y sub grupos particulares de trabajo, sean estos por niveles jerárquicos o por atribución situacional, pero que, sin embargo, hacen al sistema y al conjunto, un sistema conformando con un clima de la organización como un todo.

En función de la planteado en este sector económico, se analiza un estudio el cual se basa en que las subcategorías motivación y la satisfacción laboral son fundamentales para el desarrollo de un entorno laboral saludable, especialmente durante esta época de crecimiento y crisis. Citando al autor Rivera (2018), quien menciona que, en el contexto laboral, las emociones han demostrado ejercer un rol fundamental en aspectos como la satisfacción laboral, el funcionamiento grupal, el liderazgo, la salud ocupacional, siempre y cuando se hable de emociones positivas; pues en el caso contrario, estas van a tener una incidencia contraproducente

en este ámbito. Es por esto, que la identificación y regulación de los estados emocionales es una tarea compleja, pues requiere gran convicción y disposición al cambio, para evitar la insatisfacción laboral. Con el pasar del tiempo, el estudio de la conducta humana en diversos contextos empezó a tomar relevancia y desde entonces cada vez más autores han considerado la importancia de la salud mental en el contexto laboral, ya que esta influye directamente en las conductas y comportamientos del individuo.

Consecuentemente, la motivación es un factor emocional fundamental para los seres humanos y todos los trabajadores. Estar motivado significa realizar sus actividades diarias sin esfuerzo adicional. Todo tipo de actividades puede ser una carga para los funcionarios, pero para otros es un estímulo y, a veces, una liberación. Maldonado y Quevedo (2010) estudiaron la motivación laboral en Colombia y encontraron que juega un papel importante en el desempeño laboral de todos los colaboradores. Esto se basa en la interacción de los empleados, y la situación depende del entorno de trabajo, las personas y el tiempo que tienen que afrontar.

En el análisis de la subcategoría estrés laboral, se citan autores como López y Quimis (2021), quienes realizaron un estudio en una entidad del sector de salud, en donde el estrés laboral se ve reflejado día a día, ya que es una población que está expuesta a cargas laborales pesadas entorno al trato con los pacientes, accidentes, dolor y muerte. Es por esto que, en el ámbito hospitalario, la salud mental requiere una atención especial, principalmente porque existen muchos factores que limitan el desarrollo personal y laboral de los empleados, entre ellos: jornada laboral, atención a pacientes que en ocasiones enfrentan crisis, el sentimiento provocado por la muerte, las crecientes demandas de las personas que no quedan satisfechas con los servicios recibidos. Estos factores afectan directamente a las personas y equipos de trabajo,

provocando malestar, que se manifiestan como fuertes cargas negativas, presiones e insatisfacción, lo que resulta en una baja calidad de la atención para los pacientes, lo que puede generar un estrés y fatiga importantes en el personal.

En este sentido, los factores que pueden facilitar la aparición de estrés profesional en los médicos son la exposición a situaciones emocionalmente impactantes, las altas necesidades personales, la falta de recursos personales para afrontar la situación y entretenerse, no tienen tiempo para actividades lúdicas, relaciones familiares pobres, papeleo cada vez mayor, necesidad de ayuda, convirtiéndose en profesionales, tienen que trabajar bajo presión llevándolos al estrés laboral.

Consecuentemente, el autor define estrés laboral como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del individuo.

Por otro lado, el autor Romero (2017), indica la importancia que tiene analizar el nivel de estrés que se refleja el sector salud, más específicamente en los hospitales públicos de Managua. En estas instituciones se identifica un alta carga laboral, por el número de pacientes que tiene que atender, las situaciones a las cuales se tienen que enfrentar, las largas jornadas laborales, sumado a las quejas que reciben por parte de los usuarios, lo cual genera estrés e irritabilidad en los médicos residentes, causando un bajo desempeño y una inestabilidad emocional, ya que tampoco tienen calidad de tiempo para sus familias, sus distracciones o actividades extra laborales que ayudan a disminuir la carga laboral.

Consecuentemente, el estrés y las enfermedades psicosomáticas son hoy en día más frecuentes y afectan la salud de los individuos, así como su rendimiento profesional. El personal

médico y paramédico que labora en las instituciones de salud no escapa a esta condición, la que repercute en la calidad de los servicios que ofrece. El cansancio en el personal de la salud, se constituye en una de las causas que motivan la ocurrencia de eventos adversos en la atención del paciente al interior de las instituciones de salud, y representa un foco de atención que no puede ser ignorado toda vez que es preciso identificar los componentes de dicho estado físico, el cual puede relacionado con situaciones de orden emocional, físico, laboral, psicológico etc. Por este motivo resulta importante procurar un esquema preventivo para mitigar los componentes que hacen parte integral de la situación que hace que se produzca el cansancio excesivo.

De este modo, cuando los trabajadores no pueden cumplir las exigencias, surge el estrés laboral como resultado. Cuando es persistente, u ocurre repetidamente, puede tener varios efectos negativos sobre los colaboradores y las compañías para las que trabajan. El estrés relacionado al trabajo puede conducir a diversos problemas de salud que afectan la salud fisiológica y psicológica, así como el proceso cognitivo y las conductas.

Finalmente, en este último sector, en la Universidad San Ignacio de Loyola, se publicó una tesis realizada por Pastor y Alvan (2017), en donde indicaron que, a nivel mundial, las organizaciones se enfrentan constantemente a la necesidad de mejorar su capacidad para hacer negocios con el fin de ser competitivas y mantenerse a la vanguardia. Sin embargo, según diversos estudios, existen factores psicosociales que inciden en el desempeño de los trabajadores, entre ellos Mingote (2011), quien afirma que “tiene un impacto negativo en la calidad de vida laboral y la capacidad funcional.

Es por esto que, la importancia de la autoestima como factor psicosocial puede estar provocada no solo por el potencial impacto en el desempeño público, sino también por la baja

productividad, bajos beneficios organizacionales, mala calidad desempeño de actividades, entre otras. Asimismo, este es un factor estrechamente relacionado con las perspectivas de aprendizaje y crecimiento. Esto se debe a que se estima que es un indicador relacionado con los servidores públicos en este caso, lo que puede derivar en procesos internos, finanzas y expectativas de los clientes.

Con relación a lo anterior, Rodríguez (1998), define la autoestima como la base del desarrollo humano que influye en todas las actividades y roles que asumimos en nuestra vida, incluido aquellos que son producto del trabajo. Por otro lado, según Carmona (2003) la evaluación del desempeño constituye un mecanismo importante dentro del control de gestión y su valoración podría ser un indicador del nivel de desempeño laboral. La autoestima es el juicio de valor más importante en el desarrollo psicológico y motivacional de un individuo; igualmente, la relevancia para la organización radica en la capacidad que tiene para definir la calidad de relaciones interpersonales como el clima laboral, trabajo en equipo, calidad de atención, toma de decisiones, actitud de servicio, resolución de conflictos, compromiso organizacional, solidaridad hacia la empresa, entre otros. Todo ello pone en evidencia la estrecha relación que tiene la autoestima con diversos elementos inductores necesarios estrechamente ligado a las perspectivas de aprendizaje y crecimiento para la obtención de excelentes resultados organizacionales. De ahí la importancia en la práctica que tiene el abordaje de la autoestima y su relación con el desempeño del laboral.

Conclusiones

La categoría clima organizacional y subcategorías estudiadas en la presente investigación definidas como: comunicación, motivación, liderazgo, satisfacción, estrés, autoestima y desempeño, han permitido analizar la influencia en los colaboradores de los diversos sectores económicos, según revisión documental en investigaciones a nivel latinoamericano en la última década, y a partir de los hallazgos se establece que todas las subcategorías cumplen un papel importante a la hora de analizar el bienestar laboral de los colaboradores de las diferentes organizaciones, por lo que se derivan las siguientes conclusiones:

Los países a nivel latinoamericano de mayor publicación en relación con la influencia del clima organizacional son: México y Perú, aportando considerablemente, con estudios basados en la categoría de análisis, permitiendo detectar el nivel de retroalimentación existente en cada uno de los procesos efectuados y, de ese modo, promover todos los cambios que sean necesarios para mejorar la efectividad de la organización. Los países con menos investigaciones sobre el tema planteado en esta investigación fueron, Honduras y Nicaragua.

Los metabuscadores más consultados para esta revisión documental, fueron los repositorios de las diferentes universidades latinoamericanas, representando una fuente de información digital especializada, estructurada y accesible; seguido de la base de datos scopus, siendo de gran relevancia internacional, facilitando la búsqueda de los diferentes estudios que fueron relevantes para esta investigación.

Sin duda, el autor con más relevancia en esta revisión, fue el señor Chiavenato, quien es uno de los autores más reconocidos y admirados en el área de administración de empresas y recursos humanos a nivel latinoamericano. Con respecto a los años, según el número de

documentos consultados, se estableció, que el rango de mayor publicación se encuentra entre el año 2017 y 2020, tomando en consideración solo la última década.

Por otro lado, en cuanto a las subcategorías de análisis, se identificó que la más estudiada en los diferentes países es, satisfacción laboral, notando la importancia que tiene en las organizaciones, ya que se encuentra no solo a nivel individual, sino también se involucra el ambiente en el que conviven los colaboradores, demostrando que este factor empresarial está relacionado con el clima organizacional, lo que le da una relevancia de análisis en aspectos intangibles hacia el capital humano, porque tiene como finalidad contribuir a la acertada toma de decisiones e implementación de nuevas políticas en recursos humanos, siendo efectivas en la gestión que conlleva a la satisfacción laboral.

Dentro de este marco, las subcategorías con menos soportes científicos encontrados teniendo en cuenta los criterios de inclusión planteados, fueron estrés y comunicación laboral. Sin embargo, con la revisión se logró determinar que estos factores también cumplen un papel importante ya que, en el caso de estrés laboral, este se identifica como una amenaza a la integridad fisiológica o psicológica de los colaboradores. En cuanto a la comunicación, si una empresa no cuenta con eficientes fuentes de comunicación, la información no se logra transmitir de forma eficiente evitando el cumplimiento de las metas organizacionales.

Se observó que, en las investigaciones, la definición de la categoría clima organizacional varía en función de los autores que la estudian. Independientemente de la diversidad de definiciones que se identificaron, se considera que existe un significativo consenso en que el clima organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la conducta de los colaboradores y la productividad de una organización. Así, la percepción del

medio de trabajo sirve de marco de referencia mediante el cual el individuo interpreta las demandas de su medio y escoge los comportamientos que debe adoptar.

El clima laboral puede afectar en cierta medida las actitudes y comportamientos de los colaboradores. Al filtrar la realidad y las percepciones condicionadas de la motivación laboral y los niveles de desempeño profesional, depende, entre otras cosas, de otras variables de regulación e intervención, incluida la personalidad, como lo son las preferencias, normas, valores, necesidades y expectativas de las condiciones laborales, de cada individuo, como también la estructura y los procesos de las organizaciones.

Un clima laboral adecuado hace sentir más cómodos a los integrantes de cada organización, involucrándose las necesidades humanas, el liderazgo, el desempeño, la motivación y la satisfacción laboral. Estos factores dan una sensación de pertenencia y aceptación, así como la autorrealización y autoestima. Para que un individuo se sienta motivado debe sentirse comprometido, lo cual ocurre en la medida en que se satisfagan sus necesidades y se escuchen sus opiniones. Por otra parte, para alcanzar los objetivos y metas deseados resulta indispensable mantener una información efectiva, conservando una comunicación laboral asertiva.

El clima organizacional es moldeable, pero el éxito de este cambio radica en evaluar y analizar las percepciones de los trabajadores sobre su entorno laboral, así como analizar aquellos factores que tienen un impacto positivo o negativo en las dimensiones del clima, y determinar las dimensiones que pueden ser intervenidas, y en última instancia tener colaboración entre empleados y equipo directivo, ya que es una labor que toma tiempo. La identificación del clima laboral proporciona información y permite comprender los factores que determinan los

comportamientos organizacionales, permitiendo a su vez, emprender planes estratégicos que apunten al cambio tanto en las actitudes y conductas de los empleados, como en la estructura y/o en los procesos de las empresas.

Por otro lado, existe una amplia gama de instrumentos y metodologías para la medición de clima organizacional, no obstante, el éxito de medición de éste, depende en gran medida de las dimensiones que se pretendan medir, de la consistencia de formulación de las preguntas, así como de la confiabilidad y validez del instrumento.

De este modo, la presente investigación brinda un aporte al campo de la psicología organizacional, debido a que por medio de esta revisión documental se identifica la importancia del clima organizacional en colaboradores de diversos sectores económicos latinoamericanos, en la última década, así mismo abre un abanico de posibilidades de estudios que fortalezcan las siete subcategorías referenciadas en esta investigación.

Finalmente, las investigaciones presentadas en capítulos anteriores dan muestra de la importancia que tiene el tema y las dimensiones que se pueden abarcar, tomando en consideración las consecuencias que este tipo de intervenciones acarrearán, básicamente en los procesos organizacionales, resulta entonces necesario afrontar con mayor preeminencia la situación, con el fin de que se efectúen intervenciones que ayuden tanto a los procesos y su productividad, como a sus colaboradores.

Recomendaciones

La realización de esta investigación documental acerca del clima organizacional y sus subcategorías, en los colaboradores de los diferentes sectores económicos a nivel de

Latinoamérica, proveerá no solo al área de recursos humanos, sino a los profesionales de la psicología organizacional de información detallada sobre la influencia de esta categoría de análisis en la productividad y el logro de metas institucionales, además de la concientización para los líderes administrativos, sobre la importancia de un plan promoción y prevención, y la implementación de estrategias permanentes en pro de la satisfacción de sus trabajadores, y por lo tanto, su productividad, adquiriendo personal eficiente, leal y feliz.

Se debe tener estrategias de mejoramiento en clima organizacional permanentes en cada uno de los sectores económicos, con el objetivo de tener un mejor rendimiento laboral, para que esto se vea reflejado en la productividad.

Se sugiere realizar estudios transversales, no solo de clima organizacional, sino también salud mental, estabilidad económica, entre otros; desarrollar no solo investigaciones sino también programas en pro del mejoramiento del clima organizacional, la comunicación laboral, la motivación hacia los colaboradores, las formas de liderazgo, estrategias para lograr la satisfacción en los individuos, el manejo del estrés laboral, el aumento y la permanencia de la autoestima, y métodos para un buen desempeño laboral.

Para investigaciones futuras relacionadas con esta temática, se recomienda trabajar un diseño cualitativo, ya que, en su mayoría son estudios cuantitativos, y los dos diseños cuantitativos con la misma validez.

Un punto recomendable adicional está en trabajar de manera conjunta entre el área de recursos humanos y salud ocupacional, para dar una atención integral a los colaboradores, con la implementación de estrategias sobre el adecuado manejo del clima organizacional, integrándose

dentro de los programas de seguridad y salud en el trabajo, realizando actividades transversales, trabajando en el bienestar físico, mental y social.

Realizar más estudios sobre la influencia que tiene el clima organizacional en el sector primario, ya que solo se identificó uno en el sector de ganadería; en cuanto a las subcategorías, las menos estudiadas en estos sectores fueron estrés laboral y comunicación, es por ello, que se sugiere a los investigadores se tenga más en cuenta estas subcategorías.

Se recomienda a la facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño, para que se continúe ejecutando estudios que busquen el conocimiento de esta realidad tanto en el departamento de Boyacá como en Colombia, involucrando todos los sectores económicos y demás subcategorías.

Realizar un análisis comparativo donde se tengan en cuenta los artículos científicos, el contenido de trabajos como tesis con el fin de aumentar la calidad argumentativa y bibliográfica de los futuros trabajos de investigación.

Finalmente, es de gran importancia que las instituciones universitarias en Colombia, motiven hacia la publicación de estos temas de alto interés, en revistas indexadas nacionales e internacionales.

Referencias

Acosta, R., & Hernández, J. (2004). La autoestima en la educación. *Límite*, pp. 82 - 95.

- Acosta, U. B., & Venegas, G. C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista de investigación en psicología*, 163-172. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i1.3744>.
- Administración III. (2008). Obtenido de Comunicación organizacional: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r157r/w12721w/Admon3_U06.pdf
- Aguilar, L. (2004). La hermenéutica filosófica de Gadamer. *Revista Electrónica Sinéctica*, 61-64.
- Aguirre, L., Ramírez, Á., & García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de administración*, 59-70.
- Alvarado, G., & Aarón, M. (2014). *Análisis de la influencia del Clima Laboral en el desempeño de los Prevededores de CTB*. Guayaquil : Universidad Católica de Santiago de Guayaquil .
- Arce, J. R., Rubio, B. K., Cuadro, V. H., Fonseca-, A. R., León, G. M., & Rodríguez, B. P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 42 - 56. ISSN 11326255. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>.
- Ardila, A., & Roselli, M. (2007). Capítulo 13. Envejecimiento normal y patológico. En A. Ardila, & M. Roselli, *Neuropsicología de las enfermedades neurodegenerativas*. (págs. 227-253). Manual Moderno.
- Ardila, A., & Roselli, M. (2007). Demencia de tipo Alzheimer. En A. Ardila, & M. Roselli, *Neuropsicología clínica* (págs. 240-247). Mexico. D.F: Manual Moderno.
- Ardila, A., & Rosselli, M. (2007). Capítulo 13. Envejecimiento normal y patológico. En A. Ardila, & M. Rosselli, *Neuropsicología clínica* (págs. 227-253). Manuel Moderno.
- Arroyo, J., & Jiménez, M. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution. *Revista Espacios*, 147-160. ISSN: 0798-1015.
- Beltrán, D. C., & G. T. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia). *Rev Med Vet Zoot*, 48-74. doi: 10.15446/rfmvz.v65n1.72023.
- Beltrán, D. C., & Tellez, G. (2017). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia). *Investigación*, pp. 48-74. DOI: 10.15446/rfmvz.v65n1.72023.

- Bernardo, d. M., Labrador, F. J., Piccini, A. T., Mar, G., & Cerdeira, J. C. (2014). Vol.25(1)). Violencia laboral en urgencias extrahospitalarias: una revisión sistemática y líneas de intervención psicológica. *ScienceDirect Journals (Elsevier)*, 11-18. DOI: 10.1016/S1130-5274(14)70023-4.
- Bethencourt, J.-T. C. (2011). Personalidad y toma de decisiones vocacionales en universitarios. *RELIEVE - Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 1- 15.
- Bobadilla, M. (2019). *Influencia de la comunicación en el clima organizacional de la Empresa IPCT Contratistas Generales*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Bravo, P., & Fenandez, M. (2010). La comunicación en las organizaciones del tercer sector. *Revista Latina de Comunicación Social*, pp.595- 603. ISSN 1138-5820 -- DOI: 10.4185/RLCS-65-2010-921-595-603.
- Brito, C., Prite, R., & Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información tecnológica*, pp.141-148. DOI.10.4067/S0718-0764202000010014.
- Brito, C., Redondo, R., & Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información tecnologica* , 141-148.
- Brito, M. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. *Omnia*, pp. 91-102.
- Campbell, & Jacquelyn, C. (13 April 2002). Health consequences of intimate partner violence. *Science Direct Journals (Elsevier)*, Vol.359(9314), pp.1331-1336. DOI: 10.1016/S0140-6736(02)08336-8.
- Cardona, E. D., & Zambrano, C. R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios gerenciales* , 184-189. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>.
- Cardona, G. G., & Cardona, E. R. (s.f.). Retos en el siglo XXI de las políticas públicas para la infancia en Colombia y el papel de la psicología. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, Vol. 8 No. 1, 7-27.
- Casas, J. (2017). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trababajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Eten*. Ciudad Eten : Universidad privada Juan Mejia Baca.
- Casas, J. G. (2016). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de la ciudad de Eten*. Chiclayo.

- https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UMBI_64ea01aa540c41b4636abd4ee397bec: Universidad privada Juan Medina Vaca.
- Castorina, J. y. (2000). *Psicología y mente*. Obtenido de *Psicología y mente* : <https://psicologiaymente.com/desarrollo/psicologia-educativa>
- Celis, C. (2014). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. Medellín, Colombia : Universidad Militar Nueva Granada.
- Ceribeli, H., & Lima, M. (2018). A influência do clima organizacional sobre a intenção de permanência dos indivíduos nas organizações. *A Revista da Unifebe*, 190-208. <http://www.repositorio.ufop.br/handle/123456789/10145>.
- Chacon, V. (2015). *Análisis del clima organizacional de la empresa Representaciones CEM, ubicada en Chiquimula*. Chiquimula : Universidad Rafael Landívar.
- Chiang, M., & Ojeda, J. (2011). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración* 58, 39-60.
- Cloninger, S. (2000). Parte IV la perspectiva del aprendizaje. En S. Cloninger, *Teorías de la personalidad* (págs. 273-342). Mexico: Pearson educación.
- Consecuencias generales de lecciones cerebrales. (s.f.).
- Cortés, L. (2014). Conocimiento, poder, comunicación y su relación con el ordenamiento territorial. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, pp. 134-148.
- Cortés, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas copelec*. Chillan: Universidad del Bío-Bío.
- D., C. B., & G., T. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia). *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 48-74. <https://doi.org/10.15446/rfmvz.v65n1.72023>.
- Domínguez, A. L., Ramírez, C. Á., & Garcia, M. A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 59-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>.
- Ernesto, R. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 3-18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>.

- Espinoza, M., & Del Rocío, N. (2015). *La autoestima y su relación con el estrés laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Estela, R. M. (22 de Noviembre de 2018). *Concepto.de*. Obtenido de Concepto.de: <https://concepto.de/psicologia-3/>
- Estela, R. M. (22 de Noviembre de 2018). *Concepto.de*. Obtenido de Concepto.de: <https://concepto.de/educacion-4/>
- Estela, R. M. (20 de Noviembre de 2018). *Concepto.de*. Obtenido de Concepto.de: <https://concepto.de/aprendizaje-2/>
- Estela, R. M. (24 de Enero de 2019). *Concepto.de* . Obtenido de Concepto.de : <https://concepto.de/pedagogia/>
- Fausto, P. (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES(Dirección Provincial Pichincha)*. Quito: Universidad central del Ecuador.
- Fernández, M., & Sanchez, V. (2 de Mayo de 2013). *SCRIBD*. Obtenido de SCRIBD: <https://es.scribd.com/doc/83690857/Diferencias-entre-envejecimiento-normal-y-patologico>
- Florenica, D. (2012). Florenica, Daneri. *Psicobiología del Estrés*". Universidad de Buenos Aires.
- Fonseca. (15 de junio de 2000). *Innovación y desarrollo cherqui*. Obtenido de Innovación y desarrollo cherqui: <https://sites.google.com/site/innovacionydesarrollocherqui/classroom-news/reminderthatitsashortweekthisweek>
- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista psicológica científica*. ISSN: 2322-8644.
- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista psicológica científica*. ISSN: 2322- 8644.
- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista psicología científica*.
- García Solarte, M. (2010). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 43-61. ISSN: 0120-4645. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>.
- García, I. E. (28 de Abril de 2017). *Revista Cofepris Protección y Salud*. Obtenido de Revista Cofepris Protección y Salud: <http://revistacofepris.salud.gob.mx/n/no9/bienestar.html>

- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, núm. 42, pp. 43-61.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, núm. 42, pp. 43-61.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, núm. 42, pp. 43-61.
- González, J. J., Rodríguez, M. T., & Gonzalez, O. U. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Espacios*, ISSN 0798 1015.
- González, J., Paredes, M., Rocío, N., Paredes, V., & Isaac, P. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, pp. 241-252.
- González, J., Rodríguez, M., & Gonzalez, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *ESPACIOS*, 3-22.
- Grudemi, E. (2017). *Enciclopedia Económica*. Obtenido de Enciclopedia Económica: <https://enciclopediaeconomica.com/sectores-economicos/>
- Guerrero, O., & Sánchez, M. (2011). *Análisis de la motivación del talento humano como factor competitivo en el sector bancario de la ciudad de Tunja*. Tunja: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Guerrero, O., & Sánchez, M. (2011). *Análisis de la motivación del talento humano como factor competitivo en el sector bancario de la ciudad de Tunja*. Tunja.
- Guzmán, B. (2017). Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del santa, Chimbote. Chimbote, Peru: Universidad San Pedro.
- Guzmán, B. (2017). Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del santa, Chimbote. Chimbote, Peru: Universidad San Pedro.
- Guzmán, B. (2017). Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del santa, Chimbote. Chimbote, Peru: Universidad San Pedro.
- Hernández, C. (2017). *Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de postgrados fac – muestra as. comando*. Bogotá. Colombia. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.

- Herrera, L. (2017). *autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia*. Asia: Universidad Cesar Vallejo.
- Herrera, M. (Marzo de 2017). Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete. Cañete, Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Hurtado, J. (2017). *Relación entre clima y productividad laboral en los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones de madre de Dios*. Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. (2018). *Espacios*, ISSN 0798 1015.
- Jurado, A., Mataró, M., & Pueyo, R. (s.f.). Enfermedad de Alzheimer. En A. Jurado, M. Mataró, & R. Pueyo, *Neuropsicología de las enfermedades neurodegenerativas* (págs. 55-60). Editorial Sintesis.
- Jurado, A., Mataró, M., & Pueyo, R. (s.f.). Envejecimiento normal, deterioro cognitivo leve y demencia. En A. Jurado, M. Mataró, & R. Pueyo, *Neuropsicología de las enfermedades neurodegenerativas* (págs. 11-30). Editorial Sintesis.
- Jurado, A., Mataró, M., & Pueyo, R. (s.f.). Envejecimiento normal, deterioro cognitivo leve y demencia. En A. Jurado, M. Mataró, & R. Pueyo, *Neuropsicología de las enfermedades neurodegenerativas* (págs. 11-30). Editorial sintesis.
- Larissa, E. (2012). A influência da relação líder – liderado no clima organizacional. *Administração de Roraima*, 29 -50.
- Lívia Cardoso de Freitas, M. J. (2019). Aplicación de la responsabilidad penal. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 192-195. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2018.02.002>.
- M. Izal, M. M. (2003). Una revisión sobre las intervenciones cognitivo-conductuales en problemas de depresión en la edad avanzada. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, Volume 38, Issue 1, Pages 34-45.
- Mintrabajo. (s.f.). Obtenido de Mintrabajo : <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Miquel Tortella-Feliua, C. V.-M.-P.-C.-A. (2016). Retos en el desarrollo de intervenciones psicológicas. *ELSEVIER*, 65-71.
- Montero, M. (vol. 16, núm. 3, 1984,). La psicología comunitaria: orígenes, principios y fundamentos teóricos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 387-400.

- Morais, X. V., & Camurça, C. E. (2015). Psicología comunitaria y expresiones psicosociales de la pobreza: contribuciones para la intervención en políticas pública. *Universitas Psychologica*, vol. 14, núm. 4.
- Morales Quintero, L. A., & García López, E. .. (Julio-diciembre, 2010.). Psicología Jurídica: Que hacer y desarrollo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 237-256 .
- Morales Quintero, L. A., & García López, E. (julio-diciembre, 2010, vol. 6, núm. 2). Psicología Jurídica: Que hacer y desarrollo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología* , 237-256.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teoricas y algunas consideraciones de su importancia en el ambito educativo. *Revista Educación*, pp. 153-170.
- Naranjo, M. (2009). motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, ISSN: 0379-7082, 153-170.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, pp. 153-170.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, pp. 153-170.
- Oliden, J. (14 de Julio de 2011). *Alzheimer Universal*. Obtenido de Alzheimer Universal: <https://www.alzheimeruniversal.eu/2011/07/14/estadios-o-etapas-en-el-alzheimer/>
- Organización internacional del trabajo . (s.f.). Obtenido de Organización internacional del trabajo : <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Ortega, R. R., & Zych, I. (2016). La ciberconducta y la psicología educativa: retos y riesgos. *Elsevier*, 1-4 DOI: 10.1016/j.pse.2016.04.001.
- Parra, O. L., & Acosta, F. M. (2010). La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y de la salud. *Entramado*, vol. 6, núm., 158-172.
- Pastor, A. (2018). Clima organizacionao y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, LIMA 2017. Lima, Peru: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Pastor, R., & Alvan, Y. (2017). *Autoestima asociado al desempeño laboral en los servidores de la superintendencia nacional de control de servicios de seguridad, armas, municiones y explosivos de uso civil, 2016*. Lima, Perú.

- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 493-505. ISSN: 1315-9518.
- Pedraza, M. N. (2018). Clima organizacional y su relación con los niveles de satisfacción laboral desde el conocimiento del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 90-101. DOI 10.22507 / rli.v15n1a9.
- Pérez, F. (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)*. Quito: Universidad central del Ecuador.
- Pérez, F. (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)*. Quito: Universidad Central de Ecuador.
- Pérez, F. (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)*. Quito: Universidad central del Ecuador.
- Ramos, D. (Agosto de 2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Fusagasugá, Colombia: Universidad Nacional Abierta y A Distancia.
- Ramos, M. D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Fusagasugá.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=DD1810C9CBFF5781087763F98BE07F3D.jvm1?sequence=1>: Universidad nacional abierta y a distancia.
- República, B. d. (2016). *Centro virtual de negocios* . Obtenido de <https://www.cvn.com.co/cuales-son-los-sectores-economicos-de-colombia/>
- Rivera, A., Hernández, D., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*, 17.
- Rivera, B., Velásquez, F., & Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Elsevier*, 69-73. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700126>.
- Rivera, P. D., Carrillo, S. S., Forgiony, S. J., Nuvan, H. I., & Rozo, S. A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*. ISSN 0798 1015, 27-41.

- Rodríguez, E. (Enero - Junio 2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 3-18 .
- Rodríguez, I., García, A., Morais, S., Muniz, J., & Munyon, T. (2016). Workers' Perspective About Organizational Climate in Knowledge Management: Automotive Assembly-Line Case. *Published by Springer International Publishing AG*, pp. 723-730. DOI: 10.1007/978-3-319-51133-7 85.
- Romero Sánchez, E., & Hernández Pedreño, M. (2019). Análisis de las causas endógenas y exógenas del abandono escolar temprano: una investigación cualitativa. *Educación XXI*, 263-293. DOI: 10.5944/educXX1.21351.
- Ruiz de Azúa García S, G.-P. A. (2012). Revisión de los tratamientos psicológicos en primeros episodios psicóticos. *Revista Médica Clínica Las Condes*, Volume 23, Issue 5, September 2012, Pages 642-643.
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2014). El inicio del proceso cualitativo: Planteamiento del problema, revisión de la literatura, surgimiento de la hipótesis e inmersión en el campo. En R. Sampieri, C. Collado, & P. Lucio, *Metodología de la investigación* (págs. 358- 373). Mexico D.F: McGRAW-HILL.
- Sánchez, M., Antonio, N., Hector, A., & Iván, E. (2015). Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la Localidad de Usaqué, Bogotá, Colombia. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, pp. 27-37. ISSN: 1900-5016.
- Sánchez, M., José, A., Nieto, M., David, H., Anzola, C., & Iván, E. (2015). Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la Localidad de Usaqué, Bogotá, Colombia. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 27-37.
- Serrano, B., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Elsevier*, 117-125. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6).
- Silva, R., Dutra, J., Rosa, E., & Trevisan, L. (2020). Leadership and performance of Millennial generation in Brazilian companies. *Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 245-261. DOI 10.1108/MRJIAM-02-2019-0910.
- Sotoca, A., Gonzalez, J., Fernández, S., Kessel, D., & Montesinos, O. y. (2013). Perfil del incendiario forestal español: aplicación del perfilamiento criminal inductivo. *Revista Elsevier*, 31-18.
- Suárez, J., Paredes, S., & Ortega, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Elsevier*, 352-365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>.

Tancara, C. (1993). La investigación documental. *Scielo - Scientific Electronic Library Online*, 91-106.

Universidad Antonio Nariño, facultad de psicología, dirección nacional de investigación. (Noviembre de 2020).

Villalva, M. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. *Innova. ISSN 2477-9024*, pp.155-162.

Villamil, O., & Sánchez, W. (2012). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma. *Innovare*, 94-112.
<https://unitec.edu/innovare/published/volume-1/number-1/115-influencia-del-clima-organizacional-sobre-la-satisfaccion-laboral-en-los-empleados-de-la-municipalidad-de-choloma.pdf>.

Wikipedia *La Enciclopedia Libre*. (s.f.). Obtenido de Wikipedia La Enciclopedia Libre:
https://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_y_salud_laboral

Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia*. Bogotá : Universidad Externado de Colombia .

Yordán, C. B., Obdulio, G. H., Francisco, M. S., & Caridad., C. R. (2019). Diferenciación clínica, patológica y genética entre demencia frontotemporal (dft) y esclerosis lateral amiotrófica (ELA). *OLIMPIA. Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma.* , 23-34.

Zuzama, J. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y analisis de un caso real*. Mallorca: Universitat de les Illes Balears.

Apéndices

Apéndice 1

Base de datos documental

CUADRO EXCLUSIÓN									
CATEGORÍA	CLIMA ORGANIZACIONAL	Nº DE ARTICULOS CONSULTADOS	Nº DE ARTICULOS EXCLUIDOS	MUESTRA	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN				
SUBCATEGORÍA	CLIMA ORGANIZACIONAL	34	17	17					
	COMUNICACIÓN	5	2	3					
	MOTIVACIÓN	7	2	5					
	LIDERAZGO	6	2	4					
	SATISFACCIÓN	11	7	4					
	ESTRES	4	0	4					
	AUTOESTIMA	8	4	4					
	DESEMPEÑO	9	5	4					
	TOTAL	84	39	45					

CLIMA ORGANIZACIONAL									
	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	AUTORES	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	LUGAR	AÑO	ACTIVIDAD ECONOMICA	IDIOMA	TIPO DE DOCUMENTO	
	PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL MINISTERIO DE COORDINACIÓN DEL DESARROLLO SOCIAL	Higo Rene Rodriguez Guerrero	Investigar el clima laboral y la cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de desarrollo social, para generar una propuesta de mejora que beneficie a las y los servidores públicos.	ECUADOR	2015	SECTOR PUBLICO	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA REPRESENTACIONES CEM, UBICADA EN CHIQUIMULA.	Vivian Andreina Chacon Guerra	Analizar los factores que afectan el clima organizacional en la empresa "Representaciones CEM" ubicada en el municipio de Chiquimula, departamento Chiquimula.	GUATEMALA	2015	SECTOR INDUSTRIAL	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	EL CLIMA LABORAL EN LOS/AS CO-LABORADORES/AS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL REGIONAL DE COBÁN, A	Maria Alejandra Sierra Garcia	Establecer el Clima Laboral de los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, Alta Verapaz.	GUATEMALA	2015	SECTOR DE SERVICIOS	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	Relación entre Clima y Productividad Laboral en los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.	José Glenn Hurtado Cardiel	Determinar el grado de relación entre el Clima Laboral y la Productividad Laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.	PERU	2016	SECTOR DEL TRANSPORT	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA	Daniela Cristina Castañeda Velasco		ECUADOR	2016	SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
3	EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD ETEN, 2016	Jhon Gerardo Vasquez Casas	Determinar la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Eten, 2016.	PERU	2017	SECTOR PUBLICO	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
15	El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia	Jose Gonzalez/ Miryam Rodriguez/ Oscar Gonzalez	Conocer y analizar las condiciones necesarias para que exista un clima saludable que cumpla con lo indispensable para que los trabajadores de la compañía se sientan satisfechos y motivados en su trabajo y así realizar una acertada planificación con el fin de poder mejorar en beneficio de la organización.	COLOMBIA	2018	DIVERSOS SECTORES	ESPAÑOL	ARTICULO	
16	Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia)	D.C. Beltran/ G. Tallez	El objetivo de esta investigación fue caracterizar el clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama en el departamento de Boyacá (Colombia), con el propósito de contribuir a generar estrategias de gestión de recursos humanos que favorezcan el ambiente laboral en las fincas productoras de leche de la región.	TUNJA	2018	SECTOR DEL COMERCIO	ESPAÑOL	ARTICULO	
	Influencia del Clima Organizacional en las Actitudes Laborales y en el Comportamiento Pro-social de los Profesionales de la Salud	Maria D. C. Lapo	Busca establecer un modelo que permita determinar cómo los factores que caracterizan el clima organizacional y las actitudes laborales que perciben los sujetos, determinan sus comportamientos pro-sociales.	PERU	2018	SECTOR SALUD	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO	Freddy Orlando Valera Sangama	Determinar la causa principal de la baja productividad laboral en el personal de la Municipalidad Distrital de Luyando.	PERU	2019	DIVERSOS SECTORES	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	Análisis de la influencia del clima organizacional en la productividad de las empresas	Jorge Humberto Vázquez Espinosa	En el presente ensayo se hablará de la importancia que tiene el conocer las habilidades y actitudes de las personas y analizar cómo estas influyen en el clima laboral, el cual determinará, el logro de los objetivos y metas establecidas, saber cómo conducir y guiar una fuerza de trabajo es vital, en esta era donde el ingreso de las empresas al mercado es cada día más frecuente a causa de la globalización.	MEXICO	2015	DIVERSOS SECTORES	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO	GARCIA RAMIREZ MARIA GUADALUPE IBARRA VELAZQUEZ LUIS ALBERTO	Identificar las características del clima organizacional del DEUG, detectando fortalezas así como áreas de oportunidad y brindar información para que se generen estrategias que permitan mantener un ambiente laboral favorable y satisfactorio para el personal.	MEXICO	s/f	SECTOR EDUCATIVO	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	

13	CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA CERVECERA: UN ESTUDIO EXPLORATORIO	Beatriz Acosta U./ Cynthia Venegas G.	El objetivo fue identificar el clima organizacional en una empresa cervecera, a partir del cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer.	MEXICO	2010	SECTOR COMERCIO	ESPAÑOL	ARTICULO
	Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia	Diana Vega/ Alejandra Arévalo/ Jhennifer Sandoval/ Mía Constanza Aguilar/ Javier Graldo	El objetivo de este artículo es presentar el panorama de los estudios de clima organizacional (CO) en Bogotá, D.C. (Colombia), hallados en 10 instituciones de educación superior y 2 bibliotecas públicas, de los años 1994 a 2005.	COLOMBIA	2006	SECTOR EDUCATIVO	ESPAÑOL	ARTICULO
	EL CLIMA LABORAL COMO UN ELEMENTO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL	LUIS ROBERTO DOMÍNGUEZ AGUIRRE/ ÁLVARO FABRICIO RAMÍREZ CAMPOS/ ANDRÉS GARCÍA MENDEZ	Mostrar las relaciones observadas en las dimensiones del clima organizacional y las del compromiso.	MEXICO	2013	SECTOR EDUCATIVO	ESPAÑOL	ARTICULO
7	El clima organizacional presente en una empresa de servicio	Ernesto Rodríguez	El presente estudio tuvo como objetivo analizar el clima organizacional de una empresa de servicios del estado, Gerardo.	VENEZUELA	2016	SECTOR COMERCIO	ESPAÑOL	ARTICULO
	El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Akordaje	Diana Constanza Ramos Moreno	Construir un documento de consulta para la UNAD que recopile a través de una revisión bibliográfica las temáticas del clima organizacional.	COLOMBIA	2012	DIVERSOS SECTORES	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
	ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE CLIMA LABORAL EN UNA DEPENDENCIA PÚBLICA	LUZ VIRIDIANA WILLIAMS RODRÍGUEZ	Conocer la tendencia general de la percepción del talento humano sobre el clima laboral de una dependencia municipal.	MEXICO	2013	SECTOR PÚBLICO	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
12	Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana	Marlenis Ueros Brito	En este artículo se propone analizar los factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana, se fundamenta teóricamente en diferentes autores relacionados con el concepto, para apropiarse los a la especificidad de las características universitarias	VENEZUELA	2011	SECTOR EDUCATIVO	ESPAÑOL	ARTICULO
	Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual	Mónica García Solarte	Se realiza una aproximación conceptual desde diferentes autores, que ayuda a evidenciar la importancia del clima en los cambios organizacionales.	COLOMBIA	2009	DIVERSOS SECTORES	ESPAÑOL	ARTICULO
	IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	CLAUDIA PATRICIA CELIS MORALES	El objetivo definido es identificar las ventajas que puede generar un clima laboral adecuado.	COLOMBIA	2014	DIVERSOS SECTORES	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
6	La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial	Jorge Carro-Suárez/ Susana Sarmiento-Paredes/ Genoveva Rosano-Ortega	El objetivo de este estudio fue determinar como la cultura organizacional influye en la sustentabilidad empresarial, aplicado al caso de la industria cerámica en Tlaxcala, México.	MEXICO	2017	SECTOR INDUSTRIAL	ESPAÑOL	ARTICULO
4	Clima Organizacional: estudio empírico en un restaurante de Vicoça, Minas Gerais, Brasil	Hilário Alonso Gonzalez Junior	El presente estudio tiene por objetivo analizar el clima organizacional en el restaurante Tavola Lódica Burgers & Fun, ubicado en la ciudad de Vicoça en Minas Gerais, Brasil.	BRASIL	2018	SECTOR DE SERVICIOS	ESPAÑOL	ARTICULO
	LA MIRADA AUSENTE DEL TRABAJADOR ACTUAL: LA INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PRESENTISMO	Ana Rita Silva Carvalho	El objetivo general de esta investigación es comprobar si el clima influye o no en los niveles de presentismo organizativo.	BRASIL	2020	DIVERSOS SECTORES	PORTUGUES	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
3	LA INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZATIVO EN LA INTENCIÓN DE LOS INDIVIDUOS DE PERMANECER EN LAS ORGANIZACIONES	Harrison Bachiou/ Maria Luiza Santos	El objetivo de la presente investigación fue analizar la influencia de la clima organizacional sobre la intención de los individuos de permanecer en la organización.	BRASIL	2018	DIVERSOS SECTORES	PORTUGUES	ARTICULO
	ESTUDIO DEL IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESAS PRIVADAS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS	NUBE ZEAS DELGADO/ PAOLA GRANDA RUBIO	Obtener información relevante sobre los empleados de las empresas privadas que no cuentan con cooperativa	ECUADOR	2012	DIVERSOS SECTORES	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
1	Factores que influyen en el clima organizacional de una institución de enseñanza superior	MARTÍNEZ-ARROYO, Jaime/ VALENZO-JIMÉNEZ, Marco	Esta investigación pretende describir la relación del clima organizacional y; la motivación, el liderazgo, la comunicación y la estructura	MEXICO	2020	SECTOR EDUCATIVO	INGLES	ARTICULO
8	Perspectiva de los trabajadores sobre el clima organizativo en la gestión del conocimiento: Automoción Caso de la línea de montaje de la automoción	Índira A. Rodríguez/ Aime García/ Soelen C.F. Morán/ Jorge Muñoz Jr./ Timothy P. Manyon	El objetivo de este trabajo es analizar la relación entre el Clima Organizacional y la Gestión del Conocimiento en el taller.		2016	SECTOR INDUSTRIAL	INGLES	ARTICULO
2	Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo	Díaz Pincheira Francisco Javier y Carrasco Garcés Moisés Esteban	Revisar factores de clima laboral y riesgos psicosociales y la manera como estos afectan a la felicidad organizacional.	Chile	2018	Terciario (educativo)	ESPAÑOL	ARTICULO
9	El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico	Bernal González Idolina, Pedraza Melo Norma Angélica y Sánchez Limón Mónica Lorena	Examinar la multidimensionalidad y las características fundamentales de las variables de clima organizacional y calidad de los servicios públicos de salud.	México	2015	Quinario (servicios de salud)	ESPAÑOL	ARTICULO
10	La cultura organizacional y el clima: aprendizaje situado en las residencias médicas	Hamú Sutton Alicia, Vives Varela Tania, Gutiérrez Barreto Samuel, Castro Ramírez Senyasen, Lavalle Montalvo Carlos y Sánchez Mendiola Melchor	Analizar a través de testimonios de residentes sobre incidentes críticos, aspectos de la cultura institucional y el clima de la subcultura que posibilitan o limitan el aprendizaje.	México	2014	Quinario (servicios de salud)	ESPAÑOL	ARTICULO
11	El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional	Dominguez Aguirre Luis Roberto, Ramirez Campos Álvaro Fabricio y Garcia Méndez Andrés	Mostrar las relaciones observadas en las dimensiones del clima organizacional y las del compromiso.	MEXICO	2013	Terciario (educativo)	ESPAÑOL	ARTICULO
14	Evaluación del clima laboral de una empresa del sector de vigilancia de Bucaramanga	Mora Jaramillos Sayed Milena y Samiento Ramírez, Lina Marcela	Evaluar el clima laboral en una empresa del Sector de Vigilancia de Bucaramanga, Santander.	COLOMBIA	2020	Terciario (Servicios de seguridad privada)	ESPAÑOL	Trabajo de investigación
17	Percepción del clima organizacional: un análisis de los macroprocesos de una ESE	Rivera Porras Diego Andrés, Rincón Vera Jesús Emilio y Florez Gutierrez Esteban	Identificar la percepción que tienen los funcionarios de los hospitales en cuanto a la influencia del clima organizacional. Estudiar el estado motivacional de los	COLOMBIA	2018	Quinario (servicios de salud)	ESPAÑOL	ARTICULO

COMUNICACIÓN								
	INFLUENCIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA DEPÓSITO PAKATNAMU E.I.R.L.	Jacqueline Paola Huaranca Chávez/ Karina Marisol Rodríguez Rodríguez	Determinar en qué medida la Comunicación Interna influye en el Clima Laboral de la empresa Depósito Pakatnamu E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo para el año 2017.	PERU	2017	TOR DE LA CONSTRUCCIÓN	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
	INFLUENCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA IPCT CONTRATISTAS GENERALES	MILAGROS NELY BOBADILLA CHOQUE	Determinar la influencia de la comunicación en el clima organizacional en la Empresa IPCT Contratistas Generales SRL Juliaca - 2018	PERU	2019	SECTOR CONSTRUCCIÓN	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
18	Influencia de la comunicación en el clima organizacional de la Empresa IPCT Contratistas Generales S.R.L.	Bobadilla Choque Milagros Nely	Determinar la influencia de la comunicación en el clima organizacional en la Empresa IPCT	Perú	2019	Secundario (industria de la construcción)	ESPAÑOL	Tesis
19	Influencia de la comunicación interna en el clima laboral de la empresa depósito Pakatnamu E.I.R.L.	Huaranca Chávez Jacqueline Paola y Rodríguez Rodríguez Karina Marisol	Determinar en qué medida la Comunicación Interna influye en el Clima Laboral de la empresa Depósito Pakatnamu E.I.R.L.	Perú	2017	Secundario (industria de la construcción)	ESPAÑOL	Tesis
20	Características de la comunicación en empresas ecuatorianas: una primera aproximación	Pazmay Ramos Segundo Gonzalo Pardo Paredes Eleonor Virginia y Ortiz del Pino Ángel Rogelio	Determinar el proceso de comunicación de las empresas afiliadas a la Cámara Nacional del Calzado (CALTU), provincia de Tungurahua (Ecuador).	Ecuador	2017	Secundario (empresa de calzado)	ESPAÑOL	ARTICULO
MOTIVACIÓN								
	ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO FACTOR COMPETITIVO EN EL SECTOR BANCARIO DE LA CIUDAD	Olga Rocío Guerrero Huertas/ Monica María Sánchez Tibamoso	Analizar la motivación del talento humano del sector bancario de la ciudad Tunja, como factor competitivo dentro de una organización.	TUNJA	2011	SECTOR FINANCIERO	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
24	LA MOTIVACION LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS COPELEC	Victor Lagos Cortes	Analizar los factores motivacionales en empresas Copelec según la teoría de motivación e higiene de Herzberg	CHILE	2015	SECTOR MINERO Y ENERGETICO	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
23	MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL	Monica Ivette Sum Mazariegos	Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.	MEXICO	2015	SECTOR COMERCIO	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
25	FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADOS A LA MOTIVACION LABORAL Y SATISFACCION EN PROFESIONALES DE LA ESCUELA DE POSTGRADOS FAC - MUESTRA AS COMANDO BOGOTA	Carolina Hernández Ibarra	Identificar los factores asociados a la motivación laboral por medio de tres dimensiones motivacionales de los profesionales de la Escuela de Posgrados de la FAC, muestra asignatura Comando.	BOGOTÁ	2017	FUERZAS ARMADAS	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
22	Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud	Diego Andrés Rivera Porras/ Juan Diego Hernández Lalinde/ Jesús Oreste Forgonny Santos/ Nidia Johanna Bonilla Cruz/ Astid Carolina Roco Sánchez	Analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del Área de Trabajo y el género.	VENEZUELA	2018	SECTOR SALUD	ESPAÑOL	ARTICULO
	MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO	María Luisa Naranjo Pereira	Este artículo tiene como propósito revisar el concepto de motivación, su evolución histórica, los tres principales enfoques relacionados con esta, a saber, conductual, humanista y cognitivo; y, además, presentar algunos aspectos de importancia sobre la motivación en el ámbito.	COSTA RICA	2009	SECTOR EDUCATIVO	ESPAÑOL	ARTICULO
21	El clima organizacional y la motivación laboral como insumos para los planes de mejora institucional	Macías García Eva Katherine y Vanga Arvelo María Giuseppina	Hacer un diagnóstico que refleje el clima organizacional y el grado de motivación de sus docentes, con la finalidad de emitir recomendaciones para los planes de mejora institucional.	ECUADOR	2021	Terciario (educativo)	ESPAÑOL	ARTICULO
LIDERAZGO								
27	Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos	Duran Seguel Ivette M./ Gallegos Maximiliano E./ Cabezas, Daniel E.	Determinar los estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos	CHILE	2019	SECTOR COMERCIO	ESPAÑOL	ARTICULO
26	Liderazgo y Desempeño de la Generación Milenial en Empresas Brasileñas	Rodrigo Silva and Joel Dutra/ Elza Fátima Rosa Valoso/ Leonardo Trevisan	El propósito de este estudio es analizar el efecto de la relación entre el liderazgo y compromiso en el desempeño individual de los profesionales de la generación Milenial.	BRASIL	2020	DIVERSOS SECTORES	INGLES	ARTICULO
	LA INFLUENCIA DE LA RELACIÓN LIDER-LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL	Elkie Larissa O S Brandão Ferreira	Este estudio pretende analizar la influencia de la relación líder-líder en el clima organizacional clima en una empresa pública desde la perspectiva de los líderes y de los dirigidos.	BRASIL	2012	SECTOR PUBLICO	PORTUGUES	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
	LOS DIFERENTES TIPOS DE LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZATIVO	Denise Buzatto Garcia	El presente estudio pretendía mostrar cuestiones relacionadas con el liderazgo, así como la características del líder y su comportamiento	BRASIL	s.f.	DIVERSOS SECTORES	PORTUGUES	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
28	INFLUENCIA DEL LIDERAZGO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL	BILL JONATHAN SERRANO ORELLANA/ ALEXANDRA PORTALANZA	Analizar la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional.	ECUADOR	2014	DIVERSOS SECTORES	ESPAÑOL	ARTICULO
29	Liderazgo como perspectiva del clima organizacional en el sector hotelero	Parra Margel, Rocha Grace y Durán Sonia	Analizar el liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero de Cartagena de Indias.	COLOMBIA	2021	Terciario (servicio hotelero)	ESPAÑOL	ARTICULO
SATISFACCIÓN								
	INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE "SAN JOSÉ", FACASMAYO	Vilma Janeth Vasquez Guevara	Determinar la influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad Distrital de San José.	PERU	2016	SECTOR PUBLICO	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
	Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín	Carol Mercedes Nataly Medina Rojas/ Bach. Karly Zanon Franco	Determinar la influencia del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín.	PERU	2016	SECTOR EDUCATIVO	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA MINERÍA TEXAS COLOMBIA	Niny Janneth Wilches Rubio	Identificar de qué manera el clima organizacional incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa minería Texas Colombia.	COLOMBIA	2018	SECTOR MINERO Y ENERGETICO	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
30	El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas	Delia Mariela Huaita Acha/ Freddy Felipe Luza Castillo	Determinar la influencia del clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima.	PERU	2018	SECTOR EDUCATIVO	ESPAÑOL	ARTICULO
32	INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE CHOLOMA	Olga Nohelia Villamil Pineda/ Wilfredo José Sánchez Fonseca	Esta investigación se enfocó en estudiar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma.	HONDURAS	2012	DIVERSOS SECTORES	ESPAÑOL	ARTICULO
33	Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres	Maria Margarita Chiang Vega/ José Felipe Ojeda Hidalgo	En el presente estudio se analiza y se da a conocer la relación existente entre las variables satisfacción laboral y productividad sobre una población total de 264 trabajadores de las ferias libres chilenas.	CHILE	2013	SECTOR COMERCIO	ESPAÑOL	ARTICULO
	Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la Localidad de Usaquén, Bogotá, Colombia	Antonio José Sánchez Murillo/ Héctor David Nieto Martínez/ Iván Eugenio Anzola Castillo.	Investigar acerca de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los empleados con la efectividad empresarial.	COLOMBIA	2015	DIVERSOS SECTORES	ESPAÑOL	ARTICULO
	Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios	E. Muñoz-Secoa/ J.M. Coll-Benejama/ M. Torrent-Quetglas/ L. Linares-Pouc	Describir la calidad de vida profesional (CVP) percibida por los trabajadores de atención primaria (AP) y el clima de la organización (CO) de sus centros, y conocer la influencia del CO sobre la CVP y las variables que explican esta	ESPAÑA	2005	SECTOR SALUD	ESPAÑOL	ARTICULO
	INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS DEL SERVICIO DE ATENCIÓN DE LA EMPRESA COOMEVA EPS SEDE CARTAGENA DE INDIAS	KAREN PAOLA JIMENEZ TORRES	Analizar el clima organizacional y su influencia en la satisfacción del cliente externo del Servicio de Atención al cliente de la empresa Coomeva EPS sede Cartagena de Indias	COLOMBIA	2020	SECTOR SALUD	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
31	Clima organizacional y su relación con los niveles de satisfacción laboral desde el conocimiento del capital humano	Pedraza Melo Norma Angélica	Analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas.	México	2018	Quatemario (Industrias de innovación)	ESPAÑOL	ARTICULO
	LA INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS: UNA REVISIÓN TEORICA DESDE UNA PERSPECTIVA MULTINIVEL	ILIANA PAEZ GABRIUNAS	Se analiza teóricamente la relación entre tres de las dimensiones del desempeño social corporativo de una organización (relación con los clientes y proveedores, relación con los accionistas y la relación con la comunidad civil) y la satisfacción laboral de sus empleados desde una perspectiva multinivel.	COLOMBIA	2010		ESPAÑOL	ARTICULO
ESTRÉS								
36	Estrés laboral en médicos residentes de los hospitales públicos de Managua, Nicaragua, abril a mayo 2016	Romero Tyrone y Hernández Rosano	Analizar los factores asociados al nivel de estrés laboral de los médicos residentes de los hospitales públicos de Managua, Nicaragua, en el periodo de abril a mayo de	Nicaragua	2017		ESPAÑOL	ARTICULO
37	Relación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo de los empleados de un centro de discapacidad que trabaja para un centro de discapacidad ubicado en institución Educativa	Arce Julio Raquel, Rubio Buchard Kathenn, Cuadro Vizcaino Helena, Fonseca Angulo Rosa, León García Marcela y Rodríguez Rosanna Paola	Examinar la relación entre el estrés relacionado con el trabajo y los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo de los empleados de un centro de discapacidad que trabaja para un centro de	COLOMBIA	2020		ESPAÑOL	ARTICULO
34	Estrés laboral en personal médico del área de emergencia de una institución hospitalaria pública en el Ecuador	López Zambrano Jacinto Yans, Quimis Coronel Gaudy Cristina, López Zambrano	Analizar el nivel de estrés laboral en personal médico del área de emergencia de una institución hospitalaria pública en el	Ecuador	2021	Quinano (servicios de salud)	ESPAÑOL	ARTICULO
35	Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática	Cruz Zuñiga Nereyda, Alonso Castillo María Magdalena, Améndariz García Nora Angélica y Joaquín Salvador Lima	El objetivo de este trabajo fue conocer el estado del arte de la relación entre el clima laboral, el estrés laboral y el consumo de alcohol en los trabajadores.	México	2021	Revisión sistemática	ESPAÑOL	ARTICULO
AUTOESTIMA								
40	LA AUTOESTIMA Y SU RELACION CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL	Miranda Espinoza/ Nancy del Rocío	Establecer la relación existente entre la autoestima y el estrés laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora durante el periodo octubre 2014 – marzo 2015.	ECUADOR	2015	SECTOR PUBLICO	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
39	AUTOESTIMA ASOCIADO AL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE CONTROL DE SERVICIOS DE SEGURIDAD, ARMAS, MUNICIONES Y EXPLOSIVOS DE USO CIVIL, 2016	Raúl Edgar Pastor Carrera/ Jackieeline Vanessa Alvan Asencios	Determinar si la autoestima se relaciona al desempeño laboral de los servidores de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones, Explosivos de Uso Civil - Lima, Perú 2016.	PERU	2017	SECTOR DE SERVICIOS	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
38	Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia	Leyda Mariela Carlos Herrera	Determinar la relación existente entre autoestima y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia - CBAsa - 2016.	PERU	2017	SECTOR PUBLICO	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

	LA AUTOESTIMA COMO FUERZA MOTIVADORA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODERNA	Adriana Irarorri/ Andres Romberg B.	El objetivo del presente artículo es el de describir la importancia que tiene la autoestima de los trabajadores, para la empresa moderna, donde se busca que cada vez con mayor frecuencia, el empleado sea considerado como un socio activo.	COLOMBIA	2012	DIVERSOS SECTORES	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
	LA AUTOESTIMA EN LA EDUCACIÓN	Acosta Padrón, Rodolfo/ Hernández, José Alfonso	Determinar el autoestima en la educación	CHILE	2004		ESPAÑOL	ARTICULO
	AUTOESTIMA: UN FACTOR RELEVANTE EN LA VIDA DE LA PERSONA Y TEMA ESENCIAL DEL PROCESO EDUCATIVO	Naranjo Pereira, María Luisa		COSTA RICA	2007	SECTOR EDUCATIVO	ESPAÑOL	ARTICULO
	LA BAJA AUTOESTIMA COMO FACTOR QUE AFECTA EL PROCESO ESCOLAR EN LOS ESTUDIANTES DEL GRADO PRIMERO DEL CENTRO EDUCATIVO HOGAR JESUS REDENTOR DE LA CIUDAD DE MEDELLIN.	Vianey Cristina Oliveros/ Paula Andrea Gómez	Investigar las principales causas que influyen en la baja autoestima y como está afecta el proceso escolar en los estudiantes del grado 1° del centro educativo hogar Jesús redentor	COLOMBIA	2015	SECTOR EDUCATIVO	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
41	El esfuerzo laboral, la autoestima y la salud mental en mujeres trabajadoras de Lima Metropolitana	Loli P. Alejandro E., Anas G. Fernando, Carpio G. Javier, Arce V. Jesús, Reyes I. Melisa y Anyaco P. Nery	Identificar los factores que influyen en el esfuerzo laboral, la autoestima y la salud mental en mujeres trabajadoras de Lima Metropolitana.	Perú	2014		ESPAÑOL	ARTICULO

DESEMPEÑO

	INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONARIOS DE NEGOCIOS DEL SEGMENTO EXCLUSIVO DE UNA EMPRESA BANCARIA EN LIMA - 2016	Francesca Gianella Castro Rodriguez/ Silvia Ramon Brito	Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los funcionarios de negocios segmento exclusivo de una empresa del sector bancario	PERU	2017	SECTOR FINANCIERO	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE COMBUSTIBLES E HIDROCARBUROS, LIMA 2017	Andrea Paola Pastor Guillen	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.	PERU	2018	SECTOR DE HIDROCARBUROS	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
43	INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE MORALES, REGION SAN MARTIN	Edman Junior Silva Huamantumba/ Grestel Silva Huamantumba/ Jhon Bautista Fasab.	Describir el clima organizacional en la municipalidad de morales, analizar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales y finalmente identificar los elementos del clima organizacional que inciden de manera negativa en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad de morales.	PERU	2018	DIVERSOS SECTORES	ESPAÑOL	ARTICULO
	Análisis de la influencia del Clima Laboral en el desempeño de los Prevededores de CTB.	Franco Alvarado, Gabriela Varónica/ Morales Mota, Aarón Ariel	Determinar el nivel de influencia que tiene el clima laboral en el desempeño de los prevededores de la Compañía Tropical de Bebidas	ECUADOR	2014	SECTOR COMERCIO	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

	El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES(Dirección Provincial Pichincha)	Fausto Javier Pérez Chamorro	El objetivo fundamental es establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES.	QUITO	2014	SECTOR PUBLICO	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
45	Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio	Clara Brito-Carrillo/ Remedios Pitre-Rodondo/ Diego Cardona-Arbeláez	El objetivo de la investigación es identificar como las variables seleccionadas influyen en el desempeño de los colaboradores en la empresa estudiada.	COLOMBIA	2020	DIVERSOS SECTORES	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
44	Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia	Pedraza, Esperanza/ Amaya, Glensy/ Conde, Mayrene	El objetivo del artículo es explorar el desempeño laboral y su relación con la estabilidad del personal contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.	VENEZUELA	2010	SECTOR EDUCATIVO	ESPAÑOL	ARTICULO
	DESEMPEÑO LABORAL Y DIMENSIONES DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, CHIMBOTE - 2017.	BRAYAN ALFONSO GUZMAN CABRERA	La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la variable Desempeño Laboral y Dimensiones de la Personalidad.	PERU	2017	SECTOR PUBLICO	ESPAÑOL	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
42	Clima organizacional y desempeño profesional administrativo. Estudio desde una universidad estatal peruana	Pariona Luque Rosano Blanca, Rivero Pariona Zayda Yuyvyza, González Ríos Rosa Cecilia y Hinojosa Benavides René	Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño profesional del personal administrativo de una universidad estatal peruana.	Perú	2021	Terciano (educativo)	ESPAÑOL	ARTICULO

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO

#FICHA	CLIMA ORGANIZACIONAL					
	TÍTULO	PAIS	AÑO	SECTOR	CATEGORIA	SUBCATEGORIA
1	Factores que influyen en el clima organizacional de una institución de educación superior	México	2020	Terciario (educativo)	Clima organizacional	Motivación, liderazgo, comunicación y estructura
2	Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo	Chile	2018	Terciario (educativo)	Clima organizacional	Riesgos psicosociales, felicidad, satisfacción, desempeño, liderazgo
3	La influencia del clima organizacional en la intención de los individuos de permanecer en las organizaciones.	Brasil	2018	Terciario (educativo)	Clima organizacional	Liderazgo. Ambiente de trabajo
4	Clima organizacional: estudio empírico en un restaurante de Viçosa, Minas Gerais, Brasil	Brasil	2018	Secundario (restaurantes)	Clima organizacional	la comunicación, el trabajo en equipo y la motivación.
5	El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de ciudad Eten	Perú	2017	Terciario (servicios de administración)	Clima organizacional	Productividad Eficiencia Eficacia Motivación Desempeño
6	La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial	México	2017	Secundario (construcción)	Clima organizacional	Sustentabilidad
7	El clima organizacional presente en una empresa de servicio	Venezuela	2016	Terciario (empresas de servicio)	Clima organizacional	Comunicación, motivación, toma de decisiones, liderazgo
8	Perspectiva de los trabajadores sobre el clima organizacional en la gestión del conocimiento: caso de línea de ensamblaje automotriz	Brasil	2016	Secundario (ensamblaje automotriz)	Clima organizacional	
9	El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico	México	2015	Quinario (servicios de salud)	Clima organizacional	la motivación, el liderazgo y la satisfacción
10	La cultura organizacional y el clima: aprendizaje situado en las residencias médicas	México	2014	Quinario (servicios de salud)	Clima organizacional	estructura, comunicación y jerarquía/ liderazgo y autonomía en la toma de decisiones
11	El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional	México	2013	Terciario (educativo)	Clima laboral	compromiso estructura comunicación, liderazgo y
12	Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana	Venezuela	2011	Terciario (educativo)	Clima organizacional	Satisfacción, motivación
13	Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio	México	2010	Secundario (empresa cervecera)	Clima organizacional	estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad
14	Evaluación del clima laboral de una empresa del sector de vigilancia de Bucaramanga	Colombia	2020	Terciario (Servicios de seguridad privada)	Clima laboral	Bienestar, estrés, calidad de vida laboral
15	El clima organizacional de la gran empresa boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia	Colombia	2018	Grandes empresas	Clima organizacional	satisfacción motivación
16	Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia)	Colombia	2018	Primario (ganadería)	Clima organizacional	estructura, desempeño, liderazgo, relaciones laborales, remuneración, recompensa, satisfacción
17	Percepción del clima organizacional: un análisis de los macroprocesos de una ESE	Colombia	2018	Quinario (servicios de salud)	Clima organizacional	motivación, apoyo, autonomía, cohesión, confianza, equidad, innovación, presión y
COMUNICACIÓN						
18	Influencia de la comunicación en el clima organizacional de la Empresa IPCT Contratistas Generales S.R.L.	Perú	2019	Secundario (industria de la construcción)	Clima organizacional y comunicación	liderazgo y relaciones interpersonales compromiso

19	Influencia de la comunicación interna en el clima laboral de la empresa depósito Pakatnamú EIRL	Perú	2017	Secundario (industria de la construcción)	Clima organizacional y comunicación	comunicación
20	Características de la comunicación en empresas ecuatorianas: una primera aproximación	Ecuador	2017	Secundario (empresa de calzado)	Comunicación laboral	motivación, estilos de liderazgo,
MOTIVACIÓN						
21	El clima organizacional y la motivación laboral como insumos para los planes de mejora institucional	Ecuador	2021	Terciario (educativo)	Motivación laboral	desempeño
22	Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud	Venezuela	2018	Quinario (servicios de salud)	Motivación laboral	clima organizacional, relaciones interpersonales, liderazgo
23	Motivación y desempeño laboral	México	2015	Secundario (empresa de alimentos)	Motivación y desempeño laboral	
24	La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas	Chile	2015	Diversos sectores	Motivación laboral	desempeño
25	Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de posgrados FAC muestra AS. Comando. Bogotá, Colombia	Colombia	2017	Quinario (fuerzas armadas)	Motivación y satisfacción laboral	logro, poder, afiliación, auto-realización y reconocimiento
LIDERAZGO						
26	Liderazgo y Desempeño de la Generación Milenial en Empresas Brasileñas	Brasil	2020	Terciario (educativo)	Liderazgo	Desempeño, compromiso
27	Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos	Chile	2019	Secundario (empresa de alimentos)	Liderazgo	Satisfacción, compromiso
28	Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional	Ecuador	2014		Liderazgo	desempeño, clima laboral
29	Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero	Colombia	2021	Terciario (Servicio hotelero)	Liderazgo	
SATISFACCION LABORAL						
30	El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas	Perú	2018	Terciario (educativo)	Clima y satisfacción laboral	desempeño
31	Clima organizacional y su relación con los niveles de satisfacción laboral desde el conocimiento del capital humano	México	2018	Cuatrenario (Industrias de innovación)	Clima y satisfacción laboral	
32	Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de Choloma	Honduras	2012	Terciario (Servicios de administración)	Clima y satisfacción laboral	autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación
33	Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres	Chile	2013	Secundario (empresa de alimentos)	Satisfacción y desempeño laboral	Productividad
ESTRÉS LABORAL						
34	Estrés laboral en personal médico del área de emergencia de una institución hospitalaria pública en el Ecuador	Ecuador	2021	Quinario (servicios de salud)	Estrés laboral	Rendimiento laboral
35	Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática	México	2021	Revisión sistemática	Clima laboral, estrés	desempeño
36	Estrés laboral en médicos residentes de los hospitales públicos de Managua, Nicaragua, abril a mayo 2016	Nicaragua	2017	Quinario (servicios de salud)	Estrés laboral	

37	Relación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo de los empleados de un centro de discapacidad que trabaja para un centro de discapacidad ubicado en Atlántico, Colombia	Colombia	2020	Quinario (servicios de salud)	Estrés laboral	Liderazgo, desempeño
<u>AUTOESTIMA</u>						
38	Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia	Perú	2017	Terciario (Servicios de administración)	Autoestima y Desempeño Laboral	productividad
39	Autoestima asociado al desempeño laboral en los servidores de la superintendencia nacional de control de servicios de seguridad, armas, municiones y explosivos de uso civil, 2016	Perú	2017	Quinario (fuerzas armadas)	Autoestima y Desempeño Laboral	trabajo en equipo, resolución de conflictos
40	La autoestima y su relación con el estrés laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Palora	Ecuador	2015	Terciario (Servicios de administración)	Autoestima	estrés laboral clima organizacional
41	El esfuerzo laboral, la autoestima y la salud mental en mujeres trabajadoras de Lima Metropolitana	Perú	2014	Diversos sectores	Autoestima	esfuerzo laboral, salud mental
<u>DESEMPEÑO LABORAL</u>						
42	Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana	Perú	2021	Terciario (educativo)	Clima organizacional y desempeño	Motivación, iniciativa
43	Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región san martin	Perú	2018	Terciario (Servicios de administración)	Clima organizacional y desempeño	Beneficios, confianza, remuneración
44	Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia	Venezuela	2010	Terciario (Servicios de administración)	Desempeño laboral	Estabilidad
45	Clima organizacional y su influencia en el desempeño de los empleados en una empresa de servicios	Colombia	2020	Terciario (Servicios)	Clima organizacional y desempeño	liderazgo, toma de decisiones, motivación y control

Apéndice 2

Ficha de contenido avalada por facultad

FICHA BIBLIOGRÁFICA			N°:
Autor (es): Apellidos, nombre:			
Título:			
Fecha publicación:		Fecha de consulta:	
Tipo de fuente de información		Fuente Documental: o metabuscador	
Nombre de la fuente:			
Vol:	N°:	Año:	Págs:
Editor:			
Fuente (Doi y/o ISSN):			
País:		Ciudad:	
URL:			
Referencia norma APA:			
Idioma de procedencia			
Objetivo de investigación			
Tipo de investigación			
Problema que intenta resolver			

Método
Conclusiones

Apéndice 3

Fichas bibliográficas diligenciadas

Clima organizacional

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO		N°: 01	
Autor (es): Martínez Arroyo Jaime A. y Valenzo Jiménez Marco A.			
Título: Factores que influyen en el clima organizacional de una institución de educación superior			
Fecha publicación: Julio 2020		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Scopus	
Nombre de la fuente: Revista espacios			
Vol: 41	N°: 26	Año: 2020	Págs: 147-160
Editor:			

Fuente (Doi y/o ISSN): 0798-1015	
País: México	Ciudad: México
URL:	http://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf
Referencia norma APA:	Séptima edición
Idioma de procedencia: Inglés	
Objetivo de investigación Describir la relación del clima organizacional y la motivación, liderazgo, comunicación y estructura organizacional.	
Tipo de investigación Este trabajo de investigación fue descriptivo, transversal, correlacional y cualitativo – cuantitativo.	
Problema que intenta resolver Identificar si existe una relación entre las variables motivación, liderazgo, comunicación y estructura en cuanto al clima organizacional.	
Método	

se realizó un censo con la población mediante la aplicación de un cuestionario de estructura para medir la percepción de los sujetos de investigación sobre el clima organizacional en el lugar de trabajo.

La muestra estuvo conformada por veintiséis docentes, nueve administrativos y cinco de apoyo trabajadores del personal.

La aplicación del cuestionario se realizó de forma individual en la institución donde se trabajó

El instrumento para esta investigación se diseñó con 70 preguntas, las ocho primeras corresponden a datos socioeconómicos de los sujetos de la investigación y los 62 restantes a variables independientes.

Cada pregunta contenía una escala Likert de cinco rangos, las preguntas del instrumento de medición fueron escritas en un lenguaje convencional para mejorar su comprensión. Se establecieron 13 preguntas para la variable independiente de motivación 14 para el liderazgo, 18 para la comunicación y 17 para la estructura.

Conclusiones

Los resultados muestran que el clima organizacional mantiene una relación con todas las variables, destacando la comunicación y liderazgo y con algunos indicadores propuestos.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte de ese artículo a la investigación se basa en la importancia que tiene la identificación de las variables que afectan el buen clima organizacional. Martínez (2020), indica que en el contexto actual, el proceso de globalización exige a las organizaciones, incluidas las educativas, ser eficientes y eficaces en sus procesos, para lograr sus objetivos y poder estar a la altura de las expectativas que el mercado demanda. El entorno laboral de la era moderna es muy diferente al del pasado debido a los abrumadores retos a los que se enfrentan las organizaciones de todos los sectores. El entorno laboral de la era moderna es muy diferente al del pasado debido a los abrumadores retos a los que se enfrentan las organizaciones a todos los niveles. Estos retos incluyen una mayor competencia; altos niveles de innovación tecnológica; los cambios en la naturaleza y la estructura de las organizaciones; y los retos a los que se enfrentan los empleados, como la redefinición de los contratos de trabajo, la adaptación a los nuevos procesos empresariales, los modelos de trabajo flexibles y la conciliación de la vida laboral y familiar. Uno de los canales a través de los cuales podrían abordarse las cuestiones anteriores es el clima organizacional.

Con relación a lo anterior, el clima organizacional, en las entidades educativas, es el ambiente percibido por los empleados de una institución y en el cual desarrollan sus actividades; influenciado por diversos factores físicos y emocionales, por lo tanto, susceptible de cambios de un momento a otro y de una organización a otra. De la afirmación anterior se desprende que los diversos factores que influyen en la determinación del clima organizacional de esta institución educativa pueden variar en importancia y entre una institución y otra dependiendo de la situación particular que prevalezca en cada una de ellas. El clima organizacional es un punto clave para lograr la eficiencia y la calidad en las organizaciones educativas; sin embargo, no hay que

olvidar que el clima de los centros educativos depende especialmente de las percepciones de los miembros implicados, incluido su personal, pilar fundamental en el funcionamiento de estas instituciones.

Posteriormente, el clima organizacional es un tema ampliamente estudiado por los investigadores de la administración, sin embargo, no todo está dicho sobre este tema, ya que las culturas y los contextos son diferentes en muchos aspectos, por lo tanto, el clima organizacional siempre debe ser investigado para mejorar las relaciones interpersonales y la eficiencia en la organización aplicando la teoría existente. Es claro que con cada investigación sobre este tema se incrementa el conocimiento y la información, pero también se muestran las asimetrías que existen en diferentes instituciones, ciudades y países respecto a este fenómeno. Las publicaciones sobre este tema no muestran la verificación de los resultados de la investigación con los hechos, es decir, las actitudes evaluadas no se contrastan con la realidad, lo que debilita la veracidad de la información generada en relación a la objetividad de los resultados.

Finalmente, en las organizaciones, las reuniones para expresar y conocer el estado del entorno laboral deben ser frecuentes y detectar los factores que les afectan y tomar acciones proactivas y no reactivas. El clima organizacional juega el papel de crear y mantener la eficiencia organizacional. Los teóricos sugieren que las organizaciones pueden desarrollar sistemáticamente, de forma intencionada o no, prototipos de afecto distintivo que dan forma a los procesos afectivos colectivos y repercuten en los resultados de sus miembros y, en consecuencia, el clima organizacional. Es necesario seguir investigando sobre este tema en busca de la excelencia organizativa, a pesar de la creciente diversidad de factores que afectan a la empresa.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO			N°: 02
Autor (es): Díaz Pincheira Francisco Javier y Carrasco Garcés Moisés Esteban			
Título: Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo			
Fecha publicación: Septiembre 2018		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Scopus	
Nombre de la fuente: Scielo			
Vol: 63	N°: 4	Año: 2018	Págs: 1-14
Editor: Contaduría y Administración			
Fuente (Doi y/o ISSN): ISSN 01861042 DOI 10.22201 / fca.24488410e.2018.1142			
País: Chile		Ciudad: Los Ángeles	
URL:	http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n4/0186-1042-cya-63-04-00002.pdf		
Referencia norma APA:	Sexta edición		

<p>Idioma de procedencia: Español</p>
<p>Objetivo de investigación</p> <p>Revisar factores de clima laboral y riesgos psicosociales y la manera como estos afectan a la felicidad organizacional.</p>
<p>Tipo de investigación</p> <p>De corte descriptivo</p>
<p>Problema que intenta resolver</p> <p>Identificar que dimensiones del clima organizacional y que factores de riesgos psicosociales afectan la felicidad organizacional. Finalmente buscan aumentar el conocimiento de los factores organizacionales que generan impacto sobre la felicidad en el trabajo.</p>
<p>Método</p> <p>Para esto se midieron tres variables (felicidad, clima laboral y riesgos psicosociales) con sus respectivas dimensiones en una muestra de 107 trabajadores de una institución educativa de la ciudad de Los Ángeles, Chile. Se aplicaron tres escalas previamente validadas en el medio nacional y se clasificaron los niveles de felicidad en rangos altos y bajos, igualmente se aplicó modelo probit binomial para establecer las relaciones entre las variables de clima organizacional y riesgos psicosociales.</p>
<p>Conclusiones</p> <p>La escasa y reciente literatura encontrada que relaciona algunas dimensiones de riesgos psicosociales sobre la felicidad organizacional nos muestra que las dimensiones como la mala calidad del liderazgo, la poca claridad del rol y las exigencias psicológicas, afectan de manera</p>

negativa la felicidad en el trabajo.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte que da esta investigación se basa en indicar que factores como tan importantes como la felicidad pueden llegar a influir en el clima laboral de una organización, estado de la mano con los riesgos psicosociales. El autor Díaz (2018), menciona que la felicidad es clave en la calidad de vida de las personas, involucrándose en las relaciones interpersonales logrando aumentar la motivación intrínseca, lo que lleva a los colaboradores a tener una persistencia a la hora de querer alcanzar los objetivos planteados, beneficiándose no solo a nivel personal al tener una satisfacción, si no también intensificando la productividad en la organización, aumentando así sus ingresos.

Es por esto, que en este artículo se identifican que elementos tanto a nivel personal como organizacional posibilitan la felicidad en el trabajo, para conocer que dimensiones del clima organizacional y que factores de riesgos psicosociales afectan en el sector educativo.

En consecuencia, con lo anterior los autores Moyano y Ramo (2017), indican que la felicidad es un estado emocional en el que las personas parecen nutrirse cognitivamente al reflejar su satisfacción general con la vida y la frecuencia con la que se experimentan estas emociones. En las organizaciones, la felicidad organizacional es el resultado de un pensamiento estratégico, ya que al tener un colaborador motivado incrementa su creatividad, disminuyendo el nivel de riesgo al reducir el estrés y los pensamientos negativos.

A partir de esta investigación, podemos señalar que la búsqueda de la felicidad es el deseo interno de todas las personas en todos los ámbitos de la vida, y el entorno laboral también debe ser la

fuente de la felicidad, ya que pasamos la mayor parte de tiempo en el trabajo.

Finalmente, el autor señala que las atmósferas de trabajo cohesionadas son importantes para fomentar la felicidad, pero si estas atmósferas se vuelven intrusivas y / o absorbentes, pueden generar un efecto adverso.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO			Nº: 03
Autor (es): Bachion Harrison y Santos Maria Luiza			
Título: La influencia del clima organizacional en la intención de los individuos de permanecer en las organizaciones.			
Fecha publicación: 2018		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Repositorio	
Nombre de la fuente: Universidad Federal de Ouro Preto			
Vol: 1	Nº: 23	Año: 2018	Págs: 190-208
Editor: Instituto de ciencias sociales y aplicadas			
Fuente (Doi y/o ISSN): 2177742X			
País: Brasil		Ciudad: Ouro Preto	
URL:	https://www.repositorio.ufop.br/handle/123456789/10145		
Referencia norma APA:	Sexta edición		

Idioma de procedencia: Portugués
<p>Objetivo de investigación</p> <p>Analizar la influencia del clima organizacional sobre la intención de los individuos de permanecer en la organización.</p>
<p>Tipo de investigación</p> <p>La presente investigación utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo.</p>
<p>Problema que intenta resolver</p> <p>Como influye el clima organizacional sobre la intención de los individuos de permanecer en la organización.</p>
<p>Método</p> <p>Para la recolección de datos, se realizó una encuesta de campo en las ciudades de Ouro Preto y Mariana, Minas Gerais, mediante la aplicación de un cuestionario autoadministrado. La muestra estaba compuesta por 277 trabajadores. Para el análisis de los datos se emplearon dos técnicas estadísticas: Análisis factorial exploratorio y análisis de regresión múltiple.</p>
<p>Conclusiones</p> <p>Los resultados obtenidos confirmaron la relación entre los dos constructos e indicaron que el liderazgo y el ambiente de trabajo son los elementos del clima organizacional que ejercen mayor influencia en la intención de las personas de seguir vinculadas al mismo empleador.</p>
<p>Aporte de la investigación al trabajo de grado</p> <p>El aporte de ese artículo a la investigación se basa en la importancia que se le da al trabajador (colaborador) en el empoderamiento que tiene como finalidad analizar la influencia que este</p>

aspecto tiene, como efecto motivador en los miembros de las comunidades educativas.

Así mismo, es base fundamental en el meta análisis en relación con el sector educativo porque hay una interrelación con la comunidad educativa y la idea de mejorar permanentemente los estilos de trabajo como valor agregado a la calidad del clima organizacional; esto atribuido al éxito pedagógico que contribuye a que las instituciones educativas sean optimas, con búsqueda, sobre todo, que sus miembros o educandos colaboren a plenitud para el logro de los objetivos misionales.

Finalmente para los autores Bachion Harrison y Santos Maria Luiza infieren que una atmosfera adecuada en clima organizacional llega a ser eficiente y optima cuando el empoderamiento se da el beneficio de la atmosfera psicológica por lo que puede significar un desarrollo integral del colaborador en el ámbito laboral que establece la preservación de la confianza en su labor, que se puede ver reflejado en el sostenimiento de un clima organizacional de calidad, asumiendo las responsabilidades laborales en el entorno educativo con equilibrio entre la satisfacción docente y su desempeño.

De acuerdo con lo anterior, Harrison (2018), analizo diversos factores que propenden por el aumento de la productividad y su relación con el clima organizacional, y alude que los incentivos psicosociales entre ellos el buen trato, equilibran la labor con el trabajo. De otra parte, el autor hace énfasis en los estudios de clima organizacional en algunos sectores educativos realizaos en Brasil, donde Barthasar (2014), destaca la importancia psicológica del individuo, resaltando que un ambiente adecuado en el medio laboral, empodera mucho más al individuo facilitando igualmente la resolución de conflictos, mejoramiento en los procesos de comunicación y aprendizaje.

Consecuentemente es importante integrar que la calidad del clima organizacional identifica en

una institución educativa el equilibrio entre satisfacción y liderazgo en razón a que cumple un papel funcional para ejercer con calidad la labor permitiendo dar un poder transformados asociado con las necesidades y deseos del colaborador, por ultimo para Harrison, sostiene que la calidad del clima organizacional de acuerdo con la teoría de Tsai (2014), está determinada en el empoderamiento hacia el liderazgo como habilidad necesaria para realizar con éxito las buenas funciones que llevan de esta manera al logro del plan estratégico en relación con las metas empresariales.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO		N°: 04	
Autor (es): <i>González Júnior Hilário Alonso</i>			
Título: Clima organizacional: estudio empírico en un restaurante de Viçosa, Minas Gerais, Brasil			
Fecha publicación: Mayo 2018		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Repositorio	
Nombre de la fuente: Universidad libre de Cúcuta			
Vol: 3	N°: 6	Año: 2018	Págs: 1-17
Editor: Revista Gestión y Desarrollo Libre			
Fuente (Doi y/o ISSN):			
País: Brasil		Ciudad: Vicosa	

URL:	http://www.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/gestionyd/article/view/399
Referencia norma APA:	Sexta edición
Idioma de procedencia: Español	
Objetivo de investigación Analizar el clima organizacional en el restaurante Távola Lúdica Burgers & Fun, ubicado en la ciudad de Viçosa en Minas Gerais, Brasil.	
Tipo de investigación Esta investigación es de carácter cuantitativo y de nivel descriptivo,	
Problema que intenta resolver ¿Cómo es el clima organizacional en la empresa Távola Lúdica?	
Método Tuvo una muestra de quince (15) colaboradores, se les aplicó un cuestionario compuesto de treinta y cinco (35) afirmaciones en la escala de Likert de cinco (5) puntos; además, se llevó a cabo una entrevista con el propietario a fin de conocer algunos aspectos del ambiente de trabajo.	
Conclusiones El reconocimiento público del desempeño del empleado, genera una competencia sana y estimula la correcta realización de las tareas. Una opción puede ser el uso de la cartelera donde aparezca la foto y nombre del empleado del mes más destacado. Igualmente, aquellos que cumplen años o llegaron a obtener un logro profesional. También, la identificación de los colaboradores con un	

carnet que incluya su foto y nombre, facilita la comunicación con los clientes. Además, se puede identificar la preferencia de los clientes por aquellos colaboradores que prestan un mejor servicio. Por otra parte, un buzón de sugerencias no estaría demás para tener un contacto inmediato de la satisfacción del cliente.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El autor González (2018), realiza un aporte analizando el clima organizacional en el sector comercio, en el cual indica que la comunicación, el trabajo en equipo y la motivación son aspectos relevantes a la hora de examinar el ambiente en las organizaciones. En la actualidad, las organizaciones le están dando mucha más importancia al factor humano en comparación a hace unos años, el trabajo en equipo y la satisfacción a la hora de desempeñar funciones, pueden marcar la diferencia con otras organizaciones, el ambiente de trabajo permite crear condiciones favorables para el desarrollo personal de los colaboradores; un trabajador motivado y con sentido de pertenencia, estará enfocado en el logro de los objetivos y la visión empresarial.

Adicional a lo anterior, Morales (2011), indica que el clima organizacional está determinado por factores externos como la estructura y los procesos y por factores internos que son donde se ven involucrados los colaboradores con la actitud que tienen en su trabajo. Al prestarle atención al clima se lleva una mejor idea de la función de la organización y de las personas que la conforman.

Cabe mencionar que, es importante determinar los objetivos de la empresa y comunicarlos a los colaboradores para tener claridad en el camino a seguir y las metas a cumplir, y es aquí donde el liderazgo toma relevancia ya que, un buen líder cuenta con la capacidad de influenciar para generar motivación, compromiso y rendimiento en los colaboradores, Arias (2017), menciona que los líderes tienen la capacidad de generar cambios en las personas y modificar su conducta, fortaleciendo el desempeño en las organizaciones. Asimismo, los empleados deben conocer la

empresa y los beneficios de un correcto desempeño laboral.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO			N°: 05
Autor (es): Vásquez Casas Jhon Gerardo			
Título: El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de ciudad Eten			
Fecha publicación: Diciembre 2017		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Tesis de grado		Fuente Documental: Repositorio	
Nombre de la fuente: Universidad Manuela Beltran			
Vol:	N°:	Año: 2017	Págs: 129
Editor: Facultad de ingeniería			
Fuente (Doi y/o ISSN):			
País: Perú		Ciudad: Chiclayo	
URL:	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UMBI_64ea01aa540c41b4636abd4ee397becc		
Referencia norma APA:	Sexta edición		

Idioma de procedencia: Español
<p>Objetivo de investigación</p> <p>Determinar la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Eten</p>
<p>Tipo de investigación</p> <p>De carácter cuantitativo no experimental y transversal</p>
<p>Problema que intenta resolver</p> <p>Identificar de qué manera influye el clima laboral en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Eten, para proponer soluciones de mejoras en el clima laboral.</p>
<p>Método</p> <p>El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, donde no fue necesario algún criterio específico para la selección de los participantes.</p> <p>La muestra fueron todos los trabajadores administrativos de la municipalidad.</p> <p>Se utilizó el método de observación directa del entorno presente.</p> <p>Como instrumento se aplicó un cuestionario sobre la muestra ya señalada.</p>
<p>Conclusiones</p> <p>Se logró observar claramente que el clima laboral influye positiva y directamente sobre la productividad de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Eten, como lo demuestra la correlación de Pearson, cuyo valor es de 0.681, aceptándose la hipótesis, dando respuesta a los objetivos trazados.</p>

Aporte de la investigación al trabajo de grado

La mayoría de organizaciones reconoce que el clima organizacional es de gran importancia para lograr el éxito, pero lo que se pregunta el autor es si esto influye en la productividad, para diseñar mejoras que aporten al aumento de esta, en los diferentes sectores económicos donde se ven involucrados colaboradores administrativos.

Dentro de la investigación se observa la relevancia que ha tomado el clima dentro de las organizaciones, teniendo como recurso más valioso a sus colaboradores, resaltando que la motivación, la satisfacción y el desempeño cumplen un papel importante para el cumplimiento de las metas institucionales. Sin embargo, para que esto sea posible es necesario crear condiciones adecuadas dentro del entorno laboral para que las personas puedan desarrollarse y encaminar sus esfuerzos.

De acuerdo con lo anterior, Navarro (2012), afirma que entre más satisfecha e identificado se sienta el trabajador con su organización, mayor será el grado de productividad laboral. Del mismo modo, Chiavetano (2009), señaló que la productividad de los trabajadores de una organización se ve afectada por prácticas administrativas. Cuando la organización se interesa y actúa en beneficio de las personas, garantizando la salud y el bienestar de los mismos, crean ambientes satisfactorios logrando un mayor sentido de pertenencia obteniendo como resultado alcanzar las metas propuestas.

Para finalizar, dentro de la investigación, se indican varios estudios relacionados con el tema, respecto a la influencia del clima organizacional sobre la productividad, directa o indirectamente en los diferentes sectores, en donde concluyen que existe influencia entre el clima y la satisfacción, afectando el ambiente laboral en la eficiencia y en el desempeño dentro de la organización, sin dejar de lado que un buen clima laboral permite cumplir los objetivos

institucionales trazados.

Como aporte de la investigación, Vásquez (2017), sugiere que se deben realizar actividades que generen el incremento de la motivación de los trabajadores a través de diferentes tipos de recompensas.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO			Nº: 06
Autor (es): Carro Suárez Jorge, Sarmiento Paredes Susana y Rosano Ortega Genoveva			
Título: La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial			
Fecha publicación: Diciembre 2017		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo de revista		Fuente Documental: ScienceDirect	
Nombre de la fuente: Estudios gerenciales			
Vol: 33	Nº:	Año: 2017	Págs: 352-365
Editor: Elsevier España			
Fuente (Doi y/o ISSN): https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006			
País: México		Ciudad: Tlaxcala	
URL:	https://ezproxy.uan.edu.co:2052/science/article/pii/S0123592317300773		
Referencia norma APA:	Sexta edición		

Idioma de procedencia: Español
<p>Objetivo de investigación</p> <p>El objetivo de este estudio fue determinar cómo la cultura organizacional influye en la sustentabilidad empresarial, aplicado al caso de la industria cerámica en Tlaxcala, México.</p>
<p>Tipo de investigación</p> <p>Para el presente estudio se planteó una investigación de tipo mixto, el cual implica un proceso de vinculación y análisis de información cuantitativa y cualitativa para responder a un problema, pero con preponderancia cuantitativa. El alcance fue de tipo exploratorio, correlacional y explicativo.</p>
<p>Problema que intenta resolver</p> <p>Determinar cómo la cultura organizacional influye en el desarrollo sustentable de las grandes empresas de cerámica a través de análisis estadístico inferencial y, de esta forma, establecer que factores influyen significativamente en el desarrollo de las dimensiones de sustentabilidad para proponer acciones que permitan alcanzar los objetivos de desarrollo sustentable.</p>
<p>Método</p> <p>Consistió en aplicar los criterios de los modelos de cultura de Denison y de desarrollo sustentable de Carro, Reyes, Rosano y Garnica, encaminados hacia los Objetivos de Desarrollo Sustentable. Para ello, se diseñó un instrumento, se aplicó y se realizó un diagnóstico en la percepción de los factores de los modelos a través de un análisis inferencial.</p>
<p>Conclusiones</p> <p>Los resultados revelaron que la cultura organizacional influye en las dimensiones social e institucional, concluyendo que es necesario desarrollar estrategias para que las dimensiones de</p>

sustentabilidad sean consideradas ejes sustantivos dentro de la cultura empresarial.

La revisión de la literatura permitió establecer la existencia de una relación entre la cultura organizacional y las dimensiones de desarrollo sustentable demostrando que las empresas realizan acciones propias enfocadas hacia una sustentabilidad empresarial como parte de sus valores y creencias.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte de este artículo a la investigación se basa en la importancia que tiene la cultura organizacional en la sustentabilidad de las organizaciones. Con la intención de gestionar los recursos disponibles de forma más eficiente y racional, permitiendo a las generaciones futuras mejorar su calidad de vida a través del desafío clave de transformar los métodos de producción y el consumo social. Para que una organización tenga éxito, es necesario que se oriente en la búsqueda de estrategias para generar valor en sus productos y procesos con un enfoque sustentable a través de una cultura que valore la creatividad e innovación de sus colaboradores.

La investigación hace un aporte a un sector que es poco estudiado, pero con gran trascendencia económica, como lo es la industria cerámica en México que pertenece al sector de la industria química y paraquímica, que incluye a los fabricantes de recubrimientos cerámicos y muebles sanitarios. Formando parte del sector económico de manufacturas, en la fabricación de productos a base de minerales no metálicos, comprendiendo a las empresas que se dedican a la fabricación de muebles sanitarios, azulejos y losetas no refractarias.

Ahora bien, Chiavenato (2007), indica que, para conocer una organización, el primer paso es conocer su cultura logrando formar parte de ella. Tomar decisiones en sus actividades, conocer los procesos organizacionales y trabajar para ella, son algunos factores que hacen que los colaboradores formen parte de la cultura. En un contexto similar, Schein (2010), lo vincula con

suposiciones y creencias subyacentes compartidas por los miembros de una organización. Menciona que estas operan de manera inconsciente, y que refleja parte de su personalidad y ocupación. Es por esto, que este concepto ha ganado el interés de muchos investigadores y especialistas, pues es inherente a cada individuo y a cada grupo humano y a su vez, es el resultado de una herencia cultural mayor de la sociedad.

Finalmente, como resultados obtenidos de la investigación, se percibe que es importante la dimensión económica, ya que se considera determinando invertir actualmente en tecnología enfocada al cuidado del medio ambiente y en su uso eficiente. Para dar respuesta a lo planteado en el estudio, Carro (2017), señala que los factores que las organizaciones consideran más importantes para alcanzar su desarrollo sostenible son: la misión, ya que es importante que los colaboradores sean parte de los propósitos de la empresa, y la consistencia para lograr promover el comportamiento de las personas para que sea fundamentado en un conjunto de valores propios de la empresa, creando un sentido de identidad y sentido de pertenencia. Así mismo, las organizaciones deben estar en constante mejora continua y reinventarse para responder a los cambios y exigencias que el tiempo y el mercado demanda.

<p style="text-align: center;">FICHA</p> <p style="text-align: center;">BIBLIOGRÁFICA</p> <p style="text-align: center;">DE CONTENIDO</p>	<p style="text-align: center;">Nº: 07</p>
<p>Autor (es): Rodríguez Ernesto</p>	
<p>Título: El clima organizacional presente en una empresa de servicio</p>	

Fecha publicación: Junio 2016		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Dialnet	
Nombre de la fuente: Universidad de Carabobo			
Vol: 1	N°: 25	Año: 2016	Págs: 3- 18
Editor: Revista Educación en Valores			
Fuente (Doi y/o ISSN):			
País: Venezuela		Ciudad: Carabobo	
URL:	http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf		
Referencia norma APA:	Sexta edición		
Idioma de procedencia: Español			
Objetivo de investigación Analizar el clima organizacional de una empresa de servicio del estado Carabobo.			
Tipo de investigación Esta investigación, de tipo descriptiva, adoptó el diseño de campo no experimental.			
Problema que intenta resolver Identificar el tipo de clima organización con el que cuenta la empresa para desarrollar estrategias de mejora.			

Método

La población de esta investigación estuvo conformada por doscientos noventa y cinco (295) trabajadores, entre las distintas sedes de la ciudad de Valencia, donde se obtuvo una muestra de ciento veintitrés (123) trabajadores.

La técnica seleccionada para la recolección de datos fue la encuesta, utilizándose de manera tal que se pueda lograr obtener información precisa en la investigación y se aplicó a la muestra escogida.

El instrumento que se utilizó para dicho estudio fue el cuestionario de escala tipo Likert; esto quiere decir que se manejó a través de enunciados o elaboración de ítems expresados de manera positiva o negativa sobre la actitud o temática que se deseaba medir.

Conclusiones

Se identificó que el tipo de clima organizacional es desfavorable, ya que este presenta una estructura rígida en la cual los empleados tienden a experimentar insatisfacciones frente a sus labores y a la misma empresa, teniendo que generar un conjunto de estrategias orientadas a optimizar su clima laboral.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

La presente investigación centra su atención en analizar el clima organizacional de una empresa de servicio, por lo que Rodríguez (2016), señala que, a lo largo de la historia, el ser humano ha visualizado el trabajo como una entidad social, y debe unirse con los demás para lograr metas organizacionales que él solo no puede lograr. La vida humana se basa en la interacción con las personas y sus lugares de trabajo, es por esto que los seres humanos se ven obligados a cooperar entre sí, para lograr el objetivo común.

Dentro de este orden de ideas, como parte fundamental del motor productivo, es importante

prestar especial atención al capital humano de la organización. Por lo tanto, las empresas de hoy deben prestar atención a cómo su entorno de trabajo afecta el comportamiento de sus empleados a diario. Sobre todo, sus equipos de trabajo, sus jefes y su percepción del mismo permitiendo a las empresas lograr un ambiente organizacional que les permita a sus empleados sentirse satisfechos con su trabajo. El clima organizacional es un factor de gran relevancia en todas las empresas ya sean grandes, medianas o pequeñas, considerándolo como un elemento importante porque a través de él se puede precisar la manera en que los colaboradores perciben su entorno laboral, su productividad, su desempeño y su satisfacción dentro de la organización, generando aportes significativos a su trabajo y que a su vez influyen de manera positiva manteniendo motivación en la realización de sus tareas, logrando un gran bienestar para las empresas.

En efecto, una de las variables analizadas fue la motivación, señalando que la promoción de cargos, los salarios y los incentivos que demuestran agradecimiento hacia la labor que desempeña el colaborador, pueden ser factores motivacionales para lograr evitar un clima autoritario y explotador; otra variable importante es la comunicación, donde ésta es un canal apropiado para emitir lineamientos a seguir evitando cualquier tipo de distorsión y malos entendidos dentro de la organización. Un buen liderazgo desde la administración, tiene que poseer vínculos con los empleados, se debe tener en cuenta la toma de decisiones y las opiniones de sus colaboradores, estimulando la participación del personal en los procesos; todo esto para crear un buen clima laboral dentro de las organizaciones.

FICHA			N°: 08
BIBLIOGRÁFICA			
DE CONTENIDO			
Autor (es): Rodríguez Indira A., García Aline, Morais Suelen, Muniz Jorge y Munyon Timothy P.			
Título: Perspectiva de los trabajadores sobre el clima organizacional en la gestión del conocimiento: caso de línea de ensamblaje automotriz			
Fecha publicación: 2016		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Springer	
Nombre de la fuente: International Federation for Information Processing			
Vol: 488	N°:	Año: 2016	Págs: 723–730
Editor: Advances in Information and Communication Technology			
Fuente (Doi y/o ISSN):			
DOI https://doi.org/10.1007/978-3-319-51133-7_85			
ISBN en línea 978-3-319-51133-7			
Imprimir ISBN 978-3-319-51132-0			
País: Brasil		Ciudad:	
URL:	https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-51133-7_85		
Referencia	Sexta edición		
norma APA:			
Idioma de procedencia: Ingles			

<p>Objetivo de investigación</p> <p>Analizar la relación entre el clima organizacional y la gestión del conocimiento en el taller.</p>
<p>Tipo de investigación</p> <p>La investigación es un estudio cuali-cuanti realizado en una línea de montaje que trabaja en Modular Consortium.</p>
<p>Problema que intenta resolver</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión del conocimiento?</p>
<p>Método</p> <p>El instrumento de investigación utiliza escala Likert (5 puntos). El análisis de los resultados se realizó con el programa SPSS versión 21.0. Se entrevistó a 44 trabajadores manuales. Los participantes eran del sexo masculino con tiempo promedio de experiencia en la industria de 9 años.</p>
<p>Conclusiones</p> <p>Los resultados muestran una relación entre el Clima Organizacional y la Gestión del Conocimiento en el sector de la automoción, evidenciada por las correlaciones significativas entre las variables analizadas. La situación del desempleo puede influir negativamente en el clima de las organizaciones. Los participantes coinciden en señalar que en la organización: los intereses personales están por encima de los intereses colectivos y organizativos y la gente habla mal del otro para ser bien valorado. Respecto a la Gestión del Conocimiento, Los participantes indicaron que buscan hablar con la gente y ayudarlos con sus problemas laborales o mantenerlos</p>

actualizados con información importante sobre la organización.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte de este artículo a la investigación se basa en el análisis de la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión del conocimiento en el taller de la industria. El autor Rodríguez (2016), afirma que el clima organizacional es la forma en que los miembros de una organización perciben o caracterizan su entorno laboral. El entorno organizacional incluye la estructura y los procesos organizacionales, las relaciones interpersonales, la compensación ejecutiva, el comportamiento de los empleados, las expectativas de desempeño y las oportunidades de crecimiento. Este es el resultado de las interacciones entre los componentes de la organización (estructura, sistema, cultura, comportamiento del líder, necesidades psicológicas de los empleados).

Consecuentemente, es necesario crear una cultura organizacional que ayude a los miembros de la organización a desarrollar una actitud positiva hacia el trabajo, seguida de normas subjetivas, motivación extrínseca y promoción de la aceptación, mitigando el riesgo, aumentando la confianza y la aceptación, promoviendo la interacción, conocimiento personal, recopilación e interpretación del capital de conocimiento y organización de la información.

Finalmente, los resultados de la investigación mostraron una relación entre el clima organizacional y la gestión del conocimiento en el sector de la automoción, evidenciada por las correlaciones significativas entre las variables analizadas. La situación del desempleo puede influir negativamente en el clima de las organizaciones. Los participantes coinciden en señalar que en la organización: los intereses personales están por encima de los intereses colectivos y

organizativos y la gente habla mal del otro para ser bien valorado.

FICHA		N°: 09	
BIBLIOGRÁFICA			
DE CONTENIDO			
Autor (es): Bernal González Idolina, Pedraza Melo Norma Angélica y Sánchez Limón Mónica Lorena			
Título: El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico			
Fecha publicación: Marzo 2015		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: ScienceDirect	
Nombre de la fuente: Estudios gerenciales			
Vol: 31	N°:	Año: 2015	Págs: 8-19
Editor: Elsevier			
Fuente (Doi y/o ISSN): https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003			
País: México		Ciudad: Victoria	
URL:	https://ezproxy.uan.edu.co:2052/science/article/pii/S0123592314001624		
Referencia norma APA:	Sexta edición		
Idioma de procedencia: Español			

<p>Objetivo de investigación</p> <p>Examinar la multidimensionalidad y las características fundamentales de las variables de clima organizacional y calidad de los servicios públicos de salud.</p>
<p>Tipo de investigación</p> <p>El estudio se efectuó mediante la estrategia de investigación documental, método de análisis que comprende la revisión de literatura, detección, consulta, extracción/recopilación e integración de datos.</p>
<p>Problema que intenta resolver</p> <p>Diseñar un modelo teórico sobre la relación que existe entre clima organizacional y calidad en los servicios prestados.</p>
<p>Método</p> <p>Mediante la exploración de 83 investigaciones teóricas y empíricas publicadas en países de Latinoamérica durante el siglo XXI.</p>
<p>Conclusiones</p> <p>Al analizar la información presentada en el presente artículo se infiere teóricamente que sí existe relación entre el clima organizacional y la calidad de los servicios públicos de salud, puesto que investigaciones previas afirman que aspectos vinculados al ambiente de trabajo, tales como la motivación, el liderazgo y la satisfacción del personal, tienen una relación directa en la calidad de los servicios públicos de salud.</p>
<p>Aporte de la investigación al trabajo de grado</p> <p>En esta investigación, el autor Bernal (2015), examino la multidimensionalidad y las</p>

características fundamentales de las variables de clima organizacional y calidad de los servicios públicos de salud, realizando la revisión documental de los diferentes estudios teóricos y empíricos.

Ahora bien, el sector salud es considerado un factor insustituible que influye en el bienestar social, el desarrollo, la economía y la educación de las personas, obligando a las instituciones hospitalarias a ofrecer atención oportuna, eficiente y de calidad. Es por esto que conocer las perspectivas de este sistema es necesario ya que generalmente son catalogadas como ineficientes y con falta de capacidad para atender las demandas sociales. (Dirección General de Calidad y Educación en Salud, 2007).

Por lo anterior, es importante identificar los factores organizacionales que originan las deficiencias existentes en las instituciones públicas de salud, ya que uno de los factores que influyen en las percepciones y opiniones de las personas es el propio entorno organizacional, entendiéndose este como el conjunto de características que definen el ambiente de trabajo de una organización y que ejerce efecto sobre el comportamiento, las relaciones y las actitudes de los individuos.

De igual forma, diversos autores señalan que estudiar el ambiente de trabajo representa áreas de oportunidad para el crecimiento y desarrollo de las instituciones médicas, ya que al analizar esta variable se obtiene información útil para la mejora continua en las condiciones laborales y los estándares de calidad en salud.

Asimismo, analizando la información presentada en este artículo, teóricamente se puede asumir que existe una relación entre el entorno organizacional y la calidad de los servicios de salud pública. Diferentes investigaciones afirmaron que aspectos como la motivación, el liderazgo y la satisfacción de los empleados estaban directamente relacionados con la calidad de los servicios que se prestan a los usuarios.

Finalmente, el ambiente de trabajo juega un papel relevante en el comportamiento de los empleados y superiores, porque contiene un conjunto de valores, objetivos, metas, creencias y reglas de operación a nivel individual, grupal y organizacional. Por tanto, el hecho de que se realicen investigaciones en esta área permite determinar cómo las personas perciben su trabajo, el desempeño, la productividad y las relaciones con sus colegas y superiores, determinando a su vez oportunidades y ventajas de mejora para lograr la satisfacción entre la organización, sus colaboradores y la sociedad. En cuanto a la sociedad, se señala que como debido a los continuos cambios en el entorno y en el estilo de vida de la población, los usuarios tienen cada vez mayores requisitos para los servicios médicos que reciben, lo que obliga a los hospitales a diseñar planes estratégicos que ayuden a mejorar la calidad y remitir a la calidad en la organización, prestación y gestión de los servicios de salud.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO		Nº: 10
Autor (es): Hamui Sutton Alicia, Vives Varela Tania, Gutiérrez Barreto Samuel, Castro Ramírez Senyasen, Lavalle Montalvo Carlos y Sánchez Mendiola Melchor		
Título: La cultura organizacional y el clima: aprendizaje situado en las residencias médicas		
Fecha publicación: Junio 2014	Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo	Fuente Documental: ScienceDirect	
Nombre de la fuente: Investigación en Educación Médica		

Vol: 3	N°: 10	Año: 2014	Págs: 74-84
Editor: Elsevier			
Fuente (Doi y/o ISSN): https://doi.org/10.1016/S2007-5057(14)72730-9			
País: México		Ciudad: México D.F	
URL:	https://ezproxy.uan.edu.co:2052/science/article/pii/S2007505714727309		
Referencia norma APA:	Sexta edición		
Idioma de procedencia: Español			
Objetivo de investigación			
Analizar a través de testimonios de residentes sobre incidentes críticos, aspectos de la cultura institucional y el clima de la subcultura que posibilitan o limitan el aprendizaje.			
Tipo de investigación			
Estudio cualitativo e interpretativo			
Problema que intenta resolver			
Identificar la influencia que tiene el clima laboral a la hora del aprendizaje en médicos residentes			
Método			
En la muestra se consideraron los testimonios de incidentes críticos de 135 residentes inscritos en el Plan Único de Especialidades Médicas de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), en el ciclo Marzo 2012-Febrero 2013, de las cuatro especialidades troncales: Medicina Interna, Cirugía, Pediatría y Gineco-Obstetricia en un			

hospital privado (36.3%) y uno público (63.7%) de la Ciudad de México.

Conclusiones

Para los residentes del hospital público las jerarquías imperantes en el contexto tuvieron efecto positivo en la eficacia de la atención médica, aunque también hubo abuso de poder, las menciones negativas aludieron a la falta de recursos. En el privado, la seguridad del paciente sobresalió en los relatos.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte de este artículo se basa en la importancia que tienen la cultura y el clima organizacional ya que son áreas que dan forma a las interacciones, los sistemas de creencias, las prácticas, los valores y las percepciones de lo que sucede en el contexto de la organización en la que trabajan los residentes. Al estudiar estos ámbitos, se logra trabajar las subculturas de los residentes y comprender qué facilita o limita su aprendizaje.

Es por esto que el autor Hamui (2014), analizo a través de testimonios de residentes sobre incidentes críticos, aspectos de la cultura institucional y el clima de la subcultura que posibilitan o limitan el aprendizaje. El contexto de la organización en la que trabaja el residente de la clínica incluye muchos aspectos como estructura, comunicación y jerarquía en cuanto al grado de liderazgo y autonomía en la toma de decisiones. En cuanto al contexto organizacional, se distinguen dos áreas: cultura y clima.

Por lo anterior es preciso decir que, la cultura especifica un fundamento filosófico, contando con principios organizacionales, misión, visión, historia, es una forma de vida compartida y expresada en las tradiciones de las instituciones desde su fundación, con ciertas formas de

interacción, sistemas de creencias, expectativas y valores. Las organizaciones se pueden estudiar a través de expresiones ideológicas y simbólicas compartidas por quienes interactúan dentro de ellas. Mientras que el clima se refiere al contexto organizacional y a las percepciones de las prácticas institucionales reportadas por las personas que hacen parte de él. Los estudios del clima se centran en la interrelación de elementos como: la comunicación que puede ser abierta o descentrada, el conflicto, siendo constructivo o disfuncional, el liderazgo logrando ser apoyador e incluyente o por el contrario inhabilitador y excluyente, y el sistema de reconocimientos. El estudio de la cultura organizacional y el clima se sobreponen, y aunque no son iguales pueden estudiarse juntos.

Con el estudio se identificó que la construcción de una visión compartida actuó como soporte de la cultura del grupo, los valores y normas permitieron que la respuesta ante la incertidumbre en un incidente crítico fuera más efectiva, fortaleció la cultura institucional y favoreció el aprendizaje. Algunas de las diferencias en la cultura organizacional entre el hospital público y el privado fueron la disponibilidad de recursos materiales, la coordinación entre los servicios de especialidades y la autonomía en la toma de decisiones, lo que tuvo distintos efectos en las oportunidades de aprendizaje de los residentes.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO			Nº: 11
Autor (es): Domínguez Aguirre Luis Roberto, Ramírez Campos Álvaro Fabricio y García Méndez Andrés			
Título: El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional			
Fecha publicación: Junio 2013		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Dialnet	
Nombre de la fuente: <i>Revista Nacional de Administración</i>			
Vol: 4	Nº: 1	Año: 2013	Págs: 59-70
Editor:			
Fuente (Doi y/o ISSN): 1659-4932, 1659-4908			
País: México		Ciudad: Puerto Vallarta	
URL:	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419		
Referencia norma APA:	Sexta edición		
Idioma de procedencia: Español			
Objetivo de investigación Mostrar las relaciones observadas en las dimensiones del clima organizacional y las del compromiso.			

Tipo de investigación

El estudio fue de corte transversal con un enfoque de tipo cuantitativo y de alcance correlacional.

Problema que intenta resolver

El estudio se realizó con base en un análisis de las relaciones existentes entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones de educación superior de Puerto Vallarta. Se analizaron las dimensiones de estructura, comunicación, liderazgo y motivación, con el fin de relacionar las dimensiones de compromiso afectivo, el compromiso calculado, el compromiso normativo y la posibilidad de intervenirlas con estrategias que las modificaran para incrementar la información que pudiera resultar en estrategias para mejorar la competitividad de cada una.

Método

La investigación se llevó a cabo en las instituciones de educación superior de Puerto Vallarta. El total de instituciones que conforman el universo y sobre las que se formuló el diseño del modelo de relaciones suman un total de cinco instituciones con un mínimo de 12 empleados administrativos y un máximo de 261.

El procedimiento de muestreo fue aleatorio y estratificado.

Para medir el clima organizacional y el compromiso, se utilizó un cuestionario que se conformó mediante siete dimensiones que contienen 20 variables del clima organizacional y 15 del compromiso, además de ocho variables de tipo demográfico.

El instrumento, formado de siete dimensiones, con un total de 35 variables y se aplicaron 384 cuestionarios a personal administrativo de las instituciones de educación superior en Puerto

Vallarta.

Conclusiones

Cuando el clima organizacional es rígido y desequilibrado, es decir, cuando la organización no guarda coherencia entre su sistema de creencias y sus operaciones desencadena, en los grupos que la integran, actitudes de conformidad, de auto-protección o conductas negativas como el ausentismo, apatía, intrigas, robos, conspiraciones y por ende bajo compromiso hacia la institución.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

La contribución del estudio se fundamentó en explicar que en las organizaciones todos los recursos son importantes, pero los recursos financieros, tecnológicos, materiales e incluso los comerciales pueden llegar a ser competitivos, entonces son las personas las que pueden hacer la diferencia en una organización, sus habilidades, el entusiasmo, la satisfacción en el trabajo y la lealtad hacia la organización influyen sobre los resultados, la calidad, la productividad, la eficiencia, la imagen, la utilidad, la rentabilidad y la competitividad de la organización.

En relación con esto, Domínguez (2013), señala que las ventajas que consiguen las organizaciones con sus recursos y capacidades serán válidas si pueden ser mantenidas en el tiempo, lo cual dependerá de la durabilidad de los recursos, de su movilidad y de la posibilidad de imitarlos. En lo referente a los recursos humanos, su duración depende de la permanencia de los colaboradores en la organización, que está relacionada con el grado de satisfacción que su trabajo les reporte en todos los niveles.

De esta forma, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la

organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma, posibilitando el desarrollo de las habilidades y capacidades colectivas y formando equipos de trabajo cohesionados, que en definitiva conducirán a que la organización sea más eficiente y logre sus objetivos.

Existen diversas definiciones sobre compromiso organizacional, pero el autor Bayona (2000), indica que la participación organizacional es un estado psicológico y todo parece indicar que las distintas medidas y definiciones del término tienen algo en común, se considera como una conexión o vínculo entre el individuo y la organización. En otras palabras, esta es una actitud que refleja la lealtad de los empleados a la organización, y es un proceso continuo en el que los participantes de la organización expresan sus preocupaciones sobre la organización y su continuo éxito y bienestar. Por otro lado, el clima organizacional se basa en las percepciones personales y generalmente se define como patrones de comportamiento recurrentes, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, se refiere a la situación actual en la organización y la conexión entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. Por lo tanto, Por lo tanto, casi siempre la gerencia manipula el clima con mayor facilidad que la cultura, con el fin de afectar de manera directa el comportamiento de los empleados.

Consecuentemente el estudio se realizó con base en un análisis de las relaciones existentes entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en el sector educativo. Se puede afirmar que el contar con un buen ambiente laboral y lograr que este sea motivador dentro de la organización es básicamente el resultado del comportamiento y el estilo de liderazgo. El clima interno de una organización incluye la naturaleza de las redes de comunicación, los sistemas de recompensas, el estilo de liderazgo, las técnicas para la fijación de objetivos y otras herramientas. Conocer cuál es el clima que se maneja dentro de la empresa es fundamental para conocer las

variables influyentes para administrarlas y lograr el cumplimiento de los objetivos y las metas organizacionales.

FICHA			Nº: 12
BIBLIOGRÁFICA			
DE CONTENIDO			
Autor (es): Ucros Brito Marlenis			
Título: Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana			
Fecha publicación: 2011		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Scopus	
Nombre de la fuente: Redalyc			
Vol: 17	Nº: 2	Año: 2011	Págs: 91-102
Editor: Revista Omnia			
Fuente (Doi y/o ISSN): 1315-8856			
País: Venezuela		Ciudad: Maracaibo	
URL:	https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73719138007		
Referencia	Sexta edición		
norma APA:			
Idioma de procedencia: Español			

Objetivo de investigación Analizar los factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana.
Tipo de investigación La metodología es descriptiva, bajo el enfoque cuantitativo para la medición del clima organizacional. El método utilizado en la investigación es de tipo empirista-inductivo, con un diseño no experimental.
Problema que intenta resolver Esta investigación explica el clima organizacional en las universidades de la costa Caribe colombiana, a partir del análisis de diferentes enfoques teóricos sobre clima organizacional y sus dimensiones psicológicas individuales, grupales y organizacionales; para establecer los tipos de clima organizacional en las universidades.
Método Para la recolección de la información se utilizó el cuestionario con preguntas cerradas, estructurado con escala de 1 a 5 para recoger la información empírica en las universidades de la Costa Caribe Colombiana.
Conclusiones Lo más significativo de los factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales, planteados por los diferentes autores, es la diversidad de dimensiones, por lo tanto, al compararlas, permitió estudiar el clima organizacional en las universidades públicas de la costa

caribe colombiana y dichos factores son determinantes en la formación de un clima favorable o desfavorable dentro del contexto organizacional de cada universidad.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El autor Ucros (2011), enfocó su investigación en el sector educativo, identificando que factores influyen en el clima organizacional de las universidades. En cuanto al enfoque de factores psicológicos individuales, algunos autores creen que el concepto de clima organizacional está determinado por procesos psicológicos, como propone Schneider (1968), al referirse a los tres procesos de un individuo en una organización, como la necesidad de establecer interacción social, para lo cual busca y elige a otros, la necesidad de establecer afinidad por la organización y el sentido de pertenencia por la organización, construyendo un sentimiento positivo o negativo.

Por otro lado, en el enfoque de factores grupales, Toro (2003), define al clima como la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo de colaboradores donde los aspectos sociales de la tarea se convierten en una fuente de satisfacciones, logrando crecimiento personal, tolerancia, cooperación, y respeto por las diferencias. Generando una atmósfera de paz, que en consecuencia reduce la agresividad interpersonal, derivando aprendizaje de los conflictos cuando llegan a ocurrir, los cuales benefician a las organizaciones y a sus miembros para alcanzar mejores resultados para la sociedad.

En cuanto al enfoque de factores organizacionales, cada una de las empresas cuenta con sus propias características y propiedades, en ocasiones únicas y exclusivas, afectando el ambiente interno de las mismas, repercutiendo en el comportamiento del trabajador, y por consiguiente en la productividad de la organización.

Finalmente, con el estudio se logró evidenciar que los factores psicológicos más afectados son la

satisfacción y la disposición al cambio, algunos colaboradores no se sienten satisfechos con las oportunidades laborales con las que cuentan las instituciones, notando que es importante el reconocimiento por el trabajo realizado, influenciando su interés y disposición a la hora de realizar sus funciones; esta investigación permitió explicar el clima organizacional en las universidades, a partir del análisis de diferentes enfoques teóricos sobre clima organizacional y sus dimensiones psicológicas individuales, grupales y organizacionales.

FICHA			N°: 13
BIBLIOGRÁFICA			
DE CONTENIDO			
Autor (es): Acosta U. Beatriz y Venegas G. Cyntia			
Título: Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio			
Fecha publicación: Julio 2010		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo de revista		Fuente Documental: Repositorio	
Nombre de la fuente: Revista de investigación en psicología			
Vol: 13	N°: 1	Año: 2010	Págs.: 163-172
Editor:			
Fuente (Doi y/o ISSN): https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i1.3744			
ISSN Impresa: 1560 - 909X			
ISSN Electronica: 1609 – 7475			

País: México		Ciudad: Oaxaca
URL:	https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3744	
Referencia norma APA:	Sexta edición	
Idioma de procedencia: Español		
Objetivo de investigación		
Identificar el clima organizacional en una empresa cervecera		
Tipo de investigación		
Cuantitativa, correlacional		
Problema que intenta resolver		
Identificar el clima organizacional en una em-presa cervecera, a partir de la administración del Cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer (1968), así como determinar si existen diferencias entre el sexo de los trabajadores y la edad de los mismos.		
Método		
<p>Para medir el clima organizacional se utilizó el instrumento que fue construido por Litwin y Stringer adaptado por Echezuria y Rivas (2001) y utilizado por Marín Pérez (2003). El cuestionario recoge y describe hechos de la organización mediante la percepción del individuo (Marín Pérez, 2003).</p> <p>El instrumento en su formato original está conformado por 53 reactivos distribuidos en 9 dimensiones en escala tipo Likert con cuatro opciones de respuesta. Las escalas son: estructura,</p>		

responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad.

Participaron en el estudio todos los empleados directos y subcontratados de la empresa HERLO. El cuestionario se administró a 49 trabajadores con un promedio de edad de 29.35 años. De los cuales, 32 eran hombres y 17 eran mujeres. El promedio de edad del primer grupo fue de 30 años y del segundo de 26 años

Conclusiones

El presente trabajo permitió identificar el clima de los trabajadores a partir de un enfoque integrado, es decir, la percepción de los efectos subjetivos percibidos, del sistema formal, del estilo formal de los administradores, y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores, y motivación de las personas que trabajan en la organización.

En este sentido, el instrumento puede ser una herramienta de ayuda que permita a los administradores aprovechar las fortalezas manifiestas en los resultados de la investigación y realizar una intervención en los aspectos del clima relacionados con la recompensa, la identidad, los estándares de desempeño y el conflicto, las cuales son un área de mejora.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte que da el artículo se basa en la importancia que tiene en clima organizacional en las empresas del sector secundario que son las encargadas de transformar la materia prima, obtenida por el sector primario, en productos industriales con el fin de crear distintos tipos de alimentos procesados, bienes y productos, y en este caso específico en una cervecera. Dessler (1998), afirma los empleados en lugar de trabajar en el vacío, transmiten ciertos estereotipos sobre sí mismos, quiénes son, qué merecen y qué pueden lograr. Estos estereotipos determinan cómo ve su trabajo y su entorno a la luz de muchos factores relacionados con el trabajo, como el estilo de

su jefe, la rigidez organizativa y las opiniones del equipo. En otras palabras, el desempeño de un empleado depende no solo del análisis objetivo de la situación, sino también de la impresión subjetiva del clima en el que trabaja.

En este sentido, los empleados establecen interacción con el entorno y mantienen un equilibrio dinámico con éste. Sintiendo la necesidad de obtener información proveniente de su medio de trabajo, con el de conocer los comportamientos que requiere su organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo en el que se encuentra. (Brunet, 1992). De ahí que las organizaciones son entornos psicológicamente significativos, en donde se ven implicados la consideración de los trabajadores, de los grupos dentro de la organización y de otras formaciones sociales, los cuales son considerados como ambientes de los propios colaboradores y estando sujetos a la conducta organizacional. Como resultado, los empleados parecen estar inmersos en un entorno definido por la naturaleza específica de la organización. Por lo tanto, las predicciones sobre el comportamiento de un individuo basadas únicamente en las características de ese individuo a menudo son incompletas, lo que lleva a la conclusión de que el comportamiento depende en parte de la situación.

Dentro de este orden de ideas, el objetivo del presente trabajo fue identificar la percepción del clima organizacional en los trabajadores de una empresa cervecera. En este sentido, los resultados reportaron una buena percepción en las escalas de apoyo, estructura, riesgo, responsabilidad y calor y una mala percepción en conflicto, identidad, estándares de desempeño y recompensa.

FICHA			N°: 14
BIBLIOGRÁFICA			
DE CONTENIDO			
Autor (es): Mora Jaramillos Sayed Milena y Sarmiento Ramírez, Lina Marcela			
Título: Evaluación del clima laboral de una empresa del sector de vigilancia de Bucaramanga			
Fecha publicación: Diciembre 2020		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Trabajo de investigación		Fuente Documental: Repositorio	
Nombre de la fuente: Universidad Cooperativa de Colombia			
Vol.:	N°:	Año: 2020	Págs.: 298
Editor: Facultad de Ciencias Sociales, Psicología.			
Fuente (Doi y/o ISSN):			
País: Colombia		Ciudad: Bucaramanga	
URL:	http://hdl.handle.net/20.500.12494/28506		
Referencia norma APA:	Séptima edición		
Idioma de procedencia: Español			
Objetivo de investigación			
Evaluar el clima laboral en una empresa del Sector de Vigilancia de Bucaramanga, Santander.			

<p>Tipo de investigación</p> <p>Proyecto de investigación con enfoque cuantitativo, no experimental, de estudio transversal con alcance descriptivo</p>
<p>Problema que intenta resolver</p> <p>¿Cuál es la percepción de los trabajadores frente al clima organizacional de la empresa de vigilancia de Bucaramanga?</p>
<p>Método</p> <p>Se realizó la aplicación de la escala de clima organizacional- EDCO, con una muestra de 197 trabajadores, los cuales 161 son trabajadores del área operativa (guardas de seguridad) y 36 trabajadores del área administrativa, seleccionado mediante muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>
<p>Conclusiones</p> <p>Se identificó que el clima organizacional depende de las actitudes y comportamientos que muestren los colaboradores en el lugar de trabajo y el entorno. Estos factores pueden verse influenciados por factores internos o externos de la empresa, lo que puede provocar la motivación o la falta de interés en los empleados.</p>
<p>Aporte de la investigación al trabajo de grado</p> <p>El presente trabajo de investigación, Mora (2020), afirma que para los colaboradores en cualquier organización es de vital importancia desde la perspectiva psicosocial contar con elementos y herramientas que enriquezcan y promuevan el bienestar del individuo en el entorno laboral, ya que son grandes los riesgos que pueden afectar el desarrollo de las actividades en las empresas desde la mirada del clima laboral; lo que debe conducir a la mejora de las relaciones</p>

interpersonales basado en individuos con sentimientos y emociones adecuadas en el manejo de condiciones de estrés, lo cual incide favorablemente en la realización de las tareas y funciones.

Así mismo, conocer el clima laboral de las organizaciones proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los trabajadores, como en la estructura organizacional. Cuando una empresa no cuenta con un clima laboral sano, se puede ver en desventaja con otras que, si lo cuentan, ya que esto proporciona mayor calidad en los servicios que prestan y en las relaciones, obteniendo un buen desempeño.

Por lo tanto, el autor Arias (2014), define el clima organizacional como la percepción que tienen los individuos sobre el ambiente interno de su trabajo, sin dejar de lado que las percepciones pueden ser subjetivas, influenciando en las actitudes y el comportamiento de los colaboradores.

En la complejidad de la organización, es importante destacar que los principales actores son las personas, los grupos y la sociedad. Las personas trabajan para satisfacer sus necesidades, destinando una serie de horas para realizar las tareas que la empresa les asigna a tal efecto y reciben un salario por este trabajo. Sin embargo, estos horarios de trabajo brindan un espacio para compartir con otras personas que tienen objetivos diferentes pero comunes y buscan mejorar su nivel de vida, su crecimiento y el de su familia, las relaciones creadas en este entorno establecen un ambiente que promueve o no la productividad de la empresa.

A partir de los resultados obtenidos y de acuerdo con los análisis que se realizaron, se observaron las diferentes definiciones del clima laboral, siendo esta una variable dependiente de la función de una organizacional, entendiendo las diferentes aristas que la definen, la razón social, la estructura jerárquica, el proceso estratégico, la composición de cargos según áreas, según funciones, el talento humano, entre otros. La significancia de poseer un cuerpo de trabajo basado

en calidad de vida laboral es obtener un recurso humano potencializado, motivado y enfocado en el logro de metas, obteniendo un mayor rendimiento, desempeño y mayor productividad. Es importante, considerar que la percepción del trabajador sobre sí mismo y sobre la organización promete el aporte y la adherencia al desarrollo del trabajo y el crecimiento laboral.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO			Nº: 15
Autor (es): González José, Rodríguez Myriam y González Oscar			
Título: El clima organizacional de la gran empresa boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia			
Fecha publicación: 2018		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo de revista		Fuente Documental: Scopus	
Nombre de la fuente: Revista Espacios			
Vol.: 39	Nº: 37	Año: 2018	Págs.: 3-22
Editor: Revista Espacios			
Fuente (Doi y/o ISSN): 0798 1015			
País: Colombia		Ciudad: Valle de Sugamuxi	
URL:	http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p03.pdf		
Referencia	Sexta edición		

norma APA:	
Idioma de procedencia Español	
Objetivo de investigación	
<p>Conocer y analizar las condiciones necesarias para que exista un clima saludable que cumpla con lo indispensable para que los trabajadores de la compañía se sientan satisfechos y motivados en su trabajo y así realizar una acertada planificación con el fin de poder mejorar en beneficio de la organización y a su vez del colaborador.</p>	
Tipo de investigación	
<p>El tipo y método de estudio fue descriptivo e inductivo</p>	
Problema que intenta resolver	
<p>En esta investigación se pretendió medir los aspectos más relevantes del clima organizacional de las grandes empresas del valle de Sugamuxi, incluidas empresas industriales, de servicios, comerciales y mineras.</p>	
Método	
<p>Se llevo a cabo a través de una muestra de 647 unidades, distribuidas en las 18 Grandes empresas, que funcionan en las medianas empresas del valle de Sugamuxi; como instrumento de recolección de información se contó con la encuesta estructurada, Adaptada del instrumento diseñado y validado por Barroso (2009), el cual consta de 60 preguntas con escala Likert.</p>	
Conclusiones	
<p>Se identifican las variables que tienen mayor impacto en el clima organizacional de las grandes empresas del Valle de Sugamuxi, entre ellas aparecen las variables más influyentes: la capacidad</p>	

del supervisor, el sentido de orgullo o pertenencia y la empresa integrada que se genera en él. los cuales son considerados en menor medida, el tipo de trabajo y la relación con los compañeros, estos factores permiten concluir que existe un buen ambiente desde la supervisión misma, y se ven fortalecidos por la amistad dentro de estas organizaciones empresariales.

En cuanto a las variables que tienen mayor impacto en el modelo de clima organizacional, se lograron identificar entre otras: medición, cumplimiento superior, enseñanza empresarial brindada por el supervisor, soluciones a problemas organizacionales, motivación y disponibilidad. Asimismo, se estableció que los hombres tienen una alta participación en estas entidades, pero es más probable que las mujeres reciban el mayor nivel de formación.

Finalmente, la conclusión es que los cargos que aparecen con mayor frecuencia son los del departamento de operaciones y gerentes de nivel medio, lo que indica que existe un buen clima organizacional dentro de estas grandes empresas, aunque vale la pena considerar más cargos gerenciales para establecer un clima organizacional, el cual en términos generales tiende a ser bueno.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El autor del artículo señala que no todas las organizaciones deciden estudiar el clima organizacional considerando que es una pérdida de tiempo y dinero, pero no es así cuando el principal objetivo es conocer y analizar las condiciones necesarias para que exista un clima saludable que cumpla con lo indispensable para que los colaboradores de la compañía se sientan satisfechos y motivados en su trabajo y así realizar una acertada planificación con el fin de poder mejorar en beneficio de la organización y a su vez del colaborador.

Ahora bien, entre los diversos conceptos sobre el clima organizacional, la primera aproximación

que su tuvo fue en el campo de la psicología donde Kurt Lewin (1939), consideraba que el comportamiento de un individuo es el resultado o función de la interacción entre la persona y el entorno que la rodea. Dicha conjunción entre persona y ambiente la llamó “campo o medio psicológico”), lo que determina que el clima en las empresas difiere en gran medida de las relaciones humanas que se tengan en un entorno cotidiano, como lo es el medio laboral.

Por otro lado, desde el punto de vista de ambiente laboral es necesario hacer mención sobre los cuatro enfoques existentes en el clima organizacional, como el enfoque estructural, el enfoque perceptual, el interactivo y el cultural, con el fin de comprender que no solamente existe un solo y único tipo de clima o ambiente en las empresas, sino que cada una de ellas lo forma de acuerdo al trabajo, los factores de liderazgo, las prácticas de dirección, la estructura de la organización como el sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, entre otros.

Dentro de este marco, se identifican dos tipos de clima: el autoritario y el participativo, donde el autoritario se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, percibiendo un clima de temor, teniendo una interacción nula entre superiores y subordinados, sin tener en cuenta las opiniones de los colaboradores; mientras que el participativo se caracteriza por la confianza que tienen los superiores hacia sus colaboradores, a los cuales se les permite tomar decisiones, se satisfacen sus necesidades, hay interacción entre ambas partes y existe la delegación.

Finalmente, se identificaron las variables que inciden con mayor impacto en el entorno de la organización de los diversos sectores económicos de las grandes empresas del valle de Sugamuxi, dentro de las cuales aparecen con mayor influencia: las capacidades del supervisor, el orgullo o sentido de pertenencia y la integración que se genera al interior de dichas compañías, le siguen a

estas en menor proporción la consideración, el tipo de trabajo y las relaciones con los compañeros, dichos factores permiten concluir que existe un buen ambiente desde la supervisión misma y que se afianzan con la camaradería dentro de estas organizaciones empresariales.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO			Nº: 16
Autor (es): D.C. Beltrán y G. Téllez			
Título: Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia)			
Fecha publicación: Febrero 2018		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo de revista		Fuente Documental: Redalyc	
Nombre de la fuente: Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia			
Vol.: 65	Nº: 1	Año: 2018	Págs.: 48-74
Editor:			
Fuente (Doi y/o ISSN): https://doi.org/10.15446/rfmvz.v65n1.72023			
País: Colombia		Ciudad: Bogotá	
URL:	https://www.redalyc.org/jatsRepo/4076/407658420005/html/index.html		
Referencia norma APA:	Sexta edición		

Idioma de procedencia Español
Objetivo de investigación Caracterizar el clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama en el departamento de Boyacá (Colombia)
Tipo de investigación Se siguió una metodología exploratoria, tecnológica psicométrica, con análisis descriptivo de datos y enfoque mixto.
Problema que intenta resolver Contribuir a generar estrategias de gestión de recursos humanos que favorezcan el ambiente laboral en las fincas productoras de leche de la región.
Método La investigación se realizó en la provincia del Tundama del departamento de Boyacá (Colombia) donde se localiza el cordón lechero boyacense. Los municipios incluidos dentro del estudio fueron: Paipa, Duitama, Santa Rosa de Viterbo, Cerinza, Belén y Floresta, que se seleccionaron dada su importancia, ya que en estos municipios se ubican las ganaderías especializadas de producción de leche de acuerdo con la base de datos del Programa de Erradicación de Fiebre Aftosa. Teniendo en cuenta las características de la población y los objetivos del estudio, se diseñó una muestra probabilística, donde las unidades de muestreo fueron los trabajadores (mayordomos) de las fincas lecheras que cumplían con los siguientes requisitos: fincas ganaderas tecnificadas, dedicadas a la producción especializada de leche y agremiadas a la Federación de Ganaderos de Boyacá.

La recolección de la información se hizo a través de encuestas donde se condensaron las variables en relación con el objeto de la investigación.

Conclusiones

Las características ambientales organizacionales de las fincas lecheras técnicas en Tundama identificaron variables que afectan el ambiente laboral de las empresas rurales. Esto sirve como base para futuras investigaciones y ayuda en el desarrollo de estrategias objetivas de intervención organizacional. Este proceso ayuda a comprender los factores laborales que afectan a las organizaciones ganaderas, su productividad y competitividad.

Los resultados obtenidos en la presente investigación son representativos y reflejan en gran medida el clima organizacional de las empresas objeto de estudio, lo cual puede tomarse como referencia para la formulación e implementación de acciones de fortalecimiento o mejora en algunos de los factores que se valoraron como poco satisfactorios y que contribuirán a mejorar las condiciones del clima laboral y por ende la eficiencia en el desempeño del recurso humano de las fincas.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

La investigación contribuyó a generar estrategias de gestión de recursos humanos que favorezcan el ambiente laboral del sector de la ganadería. El entorno de trabajo es un concepto que ahora se considera fundamental para la evaluación y el análisis en el proceso de mejora continua de una empresa. De esta forma, la identificación y análisis de los factores que afectan el entorno laboral de las empresas ganaderas tienen como objetivo la mejora continua del entorno laboral en su organización con el fin de incidir en la eficiencia de la gestión y aumentar la productividad, sin dejar de lado el desarrollo humano y la calidad de vida de los empleados.

Es por esto que, Paule (2011), señala que, al caracterizar el entorno organizacional de una empresa, debe comenzar con diagnósticos que evalúen el desempeño de su entorno de trabajo para determinar si los empleados están comprometidos. Si los objetivos comerciales y la "moral de los empleados" conducen a una mejora continua, esta definición moral es una relación igualitaria basada en un objetivo común. Es fundamental identificar aspectos psicosociales y establecer variables que afecten negativamente las emociones de las personas sobre la calidad del trabajo que realizan y cómo se comportan al respecto. Para la obtención de altos estándares de productividad la industria pecuaria depende en gran medida del elemento humano, por lo que para el establecimiento de una empresa ganadera este se debe considerar como un elemento vital. En este sentido, la evaluación del clima laboral es un componente estratégico de los procesos de calidad, ya que proporciona claves que permiten el control de variables no deseadas sobre el individuo, el grupo y la organización. (Olaz ,2013).

Consecuentemente, la caracterización del clima organizacional de las empresas ganaderas tecnificadas de leche en la provincia del Tundama, permitió corroborar las variables que afectan el ambiente laboral de las empresas rurales, lo cual puede servir de base para investigaciones posteriores y para contribuir a crear estrategias objetivas de intervención organizacional. Este proceso permite la comprensión de aquellos factores laborales, que están incidiendo en las organizaciones ganaderas y repercuten en la productividad y competitividad de las mismas. La calidad de vida de los empleados en el trabajo debe verse como un elemento fundamental de la gestión del cambio para el desarrollo del sector. Esto impacta en el desempeño de los individuos y grupos de equipos de trabajo humanos, todo ello basado en la mejora continua.

Finalmente, la deficiente gestión del recurso humano y la insatisfacción de los trabajadores, trae como consecuencia incremento en costos por procesos de vinculación y desvinculación, altos

índices de rotación de personal, ausentismo y deserción, lo cual implica reducción en la eficiencia y rentabilidad de las unidades productivas, repercutiendo negativamente sobre la competitividad del subsector lechero.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO			N°: 17
Autor (es): Rivera Porras Diego Andrés, Rincón Vera Jesús Emilio y Flórez Gamboa Sonia Rocío			
Título: Percepción del clima organizacional: un análisis de los macroprocesos de una ESE			
Fecha publicación: Febrero 2018		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Scopus	
Nombre de la fuente: Revista espacios			
Vol.: 39	N°: 19	Año: 2018	Págs.: 5-15
Editor: Espacios			
Fuente (Doi y/o ISSN): 07981015			
País: Colombia		Ciudad:	
URL:	https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf		
Referencia norma APA:	Sexta edición		

Idioma de procedencia: Español
<p>Objetivo de investigación</p> <p>Identificar la percepción que tienen los funcionarios de los hospitales en cuanto a la influencia del clima organizacional</p> <p>Estudiar el estado motivacional de los funcionarios de las empresas sociales del estado ya que este produce el clima organizacional.</p>
<p>Tipo de investigación</p> <p>Con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo descriptivo.</p>
<p>Problema que intenta resolver</p> <p>Estudiar el estado motivacional de los funcionarios de las empresas sociales del estado ya que este produce el clima organizacional.</p>
<p>Método</p> <p>El tipo de paradigma sobre el cual se desarrolló el estudio, corresponde al paradigma positivista, ya que está en directa conexión con la naturaleza del objeto de estudio. Por lo que el tipo de investigación a desarrollada fue aplicada, teniendo en cuenta que este tipo de paradigma contempla en su naturaleza, que la realidad es única, fragmentable, simplificada y tangible, en el que se persigue un conocimiento de carácter técnico expresado mediante la lógica, que es causal e invariable (Cascante, 2015), además que: El problema de investigación surge de teorías o postulados existentes, a la iniciativa del investigador en este caso las teorías de Chiavenato (2009) y de Chang, et. al. (2008). Los datos de la investigación son fiables, válidos y objetivos. Los datos se analizaron de forma cuantitativa, empleando la estadística.</p>

Se realizó un censo a los 24 funcionarios de la E.S.E

Conclusiones

Se evidenció que la dimensión de Apoyo es la que presenta mayor desarrollo, lo que indica que los funcionarios perciben el respaldo y la tolerancia dentro de la institución, sin temor a represalias por parte de superiores o pares, seguida de las dimensiones Autonomía y Cohesión, en donde se evidencia una percepción favorable por parte del trabajador en lo relacionado a la autodeterminación y responsabilidad en las funciones y tareas, y en las relaciones interpersonales, siendo estos elementos necesarios para la toma de decisiones con respecto a procedimientos laborales, metas y prioridades.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El autor Rivera (2018), inicia indicando que las organizaciones pueden gestionarse desde el punto de vista de sus objetivos, los cuales establecen la base de la relación entre la organización y su ambiente tanto interno como externo. Las organizaciones no persiguen un solo objetivo, pues tienen que satisfacer una enorme cantidad de requisitos y exigencias que le imponen el entorno que las rodea, el ambiente interno y sus partes interesadas. Por tanto, considerando que los objetivos no son estáticos, sino dinámicos y están en evolución continua, alterando las relaciones de la organización con su ambiente y con sus miembros, es lo que hace que los objetivos sean continuamente evaluados y reevaluados, modificados y adaptados en función de los cambios del ambiente y de la organización interna de sus miembros y partes interesadas.

Es por esto que, estos aspectos no se pueden escapar de las empresas sociales del estado, ya que el estado motivacional de los colaboradores es el que produce el clima en la organización. El

comportamiento de los individuos en las empresas presenta características importantes para la gestión del talento humano. El clima organizacional está íntimamente relacionado con la motivación de los miembros de la organización, cuando la motivación es elevada tiende a proporcionar relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre los colaboradores, pero si por el contrario la motivación es baja, el clima organizacional tiende a bajar.

Por eso, el autor Scheinsohn (1997), indica que el valor intrínseco de una organización radica principalmente en sus activos intangibles. Es decir, no se ven, pero son la verdadera riqueza de la organización y proporcionan las bases y motivaciones fundamentales que conducen directamente al éxito de la organización. Estos activos intangibles son la base de la innovación organizacional y la competitividad en un mundo cambiante, competitivo y globalizado. Estos recursos se basan en un grupo de talentos llamado capital humano y operan en un contexto organizacional que ofrece estructura, apoyo y motivación. El comportamiento organizacional ocurre allí. Según Gonçalves (2000), el ambiente organizacional se define como "un fenómeno que media entre elementos de un sistema organizacional y las tendencias motivacionales que impulsan comportamientos que afectan a la organización, como la productividad, la satisfacción y los ingresos".

Sin embargo, se concluye que el clima organizacional en el ambiente laboral de las empresas sociales del estado en general es positivo. Sin embargo, es conveniente resaltar, que en una organización pueden existir diferentes percepciones que configuran climas globales y, eventualmente, sub climas representativos de unidades y secciones particulares, lo cual puede ocurrir a partir de eventos y sucesos específicos que dan forma a grupos y sub grupos particulares de trabajo, sean estos por niveles jerárquicos o por atribución situacional, pero que, sin embargo, hacen al sistema y al conjunto, un sistema conformando con un clima de la organización como

un todo.

Comunicación

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO			N°: 18
Autor (es): Bobadilla Choque Milagros Nely			
Título: Influencia de la comunicación en el clima organizacional de la Empresa IPCT Contratistas Generales S.R.L.			
Fecha publicación: Diciembre 2019		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Tesis		Fuente Documental: Repositorio institucional	
Nombre de la fuente: Universidad Nacional Del Altiplano			
Vol:	N°:	Año: 2019	Págs.: 83
Editor:			
Fuente (Doi y/o ISSN):			
País: Perú		Ciudad: Juliaca	
URL:	http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15041		
Referencia norma APA:	Sexta edición		

Idioma de procedencia: Español
<p>Objetivo de investigación</p> <p>Determinar la influencia de la comunicación en el clima organizacional en la Empresa IPCT</p>
<p>Tipo de investigación</p> <p>Es un estudio de tipo explicativo-descriptivo con enfoque cuantitativo, no experimental</p>
<p>Problema que intenta resolver</p> <p>¿en qué medida influye la comunicación en el clima organizacional de la Empresa IPCT?</p> <p>¿En qué medida las barreras de la comunicación influyen en el clima organizacional de la Empresa IPCT?</p> <p>¿Cómo los flujos de la comunicación influyen en el clima organizacional de la Empresa IPCT?</p>
<p>Método</p> <p>La muestra está conformada por 30 trabajadores administrativos, sus edades oscilan desde los 20 años a 47 años, laboran 10 horas por día, así mismo estos trabajadores provienen de distritos de diferentes provincias.</p> <p>El procesamiento de datos se realizó mediante el paquete estadístico SPSS 23.0 y la prueba estadística “Chi Cuadrada”.</p> <p>Las técnicas utilizadas fueron la observación, la encuesta y la revisión bibliográfica; y como instrumento se aplicó el cuestionario.</p>

Conclusiones

La comunicación tiene un gran impacto en el entorno organizacional de la empresa, y hemos confirmado que ciertamente existe una buena vinculación entre los indicadores. Las barreras de comunicación tienen un impacto significativo en el entorno organizacional de una empresa ya que el 23.33% indico que existen barreras semánticas que afectan la percepción que tienen los compañeros de trabajo de los empleados cuando los presentan de una manera que malinterpreta símbolos, gestos y señales.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

La autora Bobadilla (2019), se planteó determinar la influencia que tiene la comunicación en el clima organizacional, tomando como base el sector secundario con la industria de la construcción. Según Armas, J. (2014) sostiene que la comunicación basada en relaciones laborales flexibles permite el logro de metas y objetivos marcados. Para obtener los mejores resultados, esta comunicación siempre debe devolverse. Sin un sistema de retroalimentación adecuado, se perderá mucha información que los empleados pueden proporcionar, lo cual es esencial. Los empleados necesitan satisfacer a sus clientes todos los días, y esta comunicación también existe como un elemento de globalización de la información necesaria para el normal funcionamiento de la empresa, lo que afecta directamente a las personas y la motivación para trabajar, y posiblemente el entorno laboral, influenciando el impacto en la productividad.

Es importante resaltar que, el proceso de comunicación es una parte integral de una organización porque el mensaje se entrega al destinatario tal cual y sin distorsiones. El hecho de comunicarse entre colaboradores va más allá de una conversación, es lograr expresar lo que se siente, lo que se desea, las nuevas ideas que surgen en el devenir de los días, así como estrategias para resolver problemas que se presentan, entre otros aspectos. En ese sentido, cabe resaltar que la

comunicación es un proceso en el que se tiene como principales actores a todos los trabajadores que laboran en una organización y los agentes externos que también forman parte de ella.

Sin duda, en el contexto de una organización, la comunicación se considera la capacidad de facilitar muchos de los procesos que son importantes para el desarrollo y crecimiento de una empresa. En general, la información se puede compartir a cualquier nivel entre todos sus creadores. Recrear estrategias de resolución de conflictos y repensar los procesos de gestión para mejorar la productividad y el desempeño en cada área.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO		N°: 19	
Autor (es): Huaranca Chávez Jacqueline Paola y Rodríguez Rodríguez Karina Marisol			
Título: Influencia de la comunicación interna en el clima laboral de la empresa depósito Pakatnamú EIRL			
Fecha publicación: Agosto 2017		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Tesis		Fuente Documental: Repositorio Institucional UPN	
Nombre de la fuente: Universidad privada del norte			
Vol.:	N°:	Año: 2017	Págs.: 143
Editor:			
Fuente (Doi y/o ISSN):			

País: Perú	Ciudad: Trujillo
URL:	https://hdl.handle.net/11537/11597
Referencia norma APA:	Sexta edición
Idioma de procedencia: Español	
<p>Objetivo de investigación</p> <p>Determinar en qué medida la Comunicación Interna influye en el Clima Laboral de la empresa Depósito Pakatnamú E.I.R.L</p>	
<p>Tipo de investigación</p> <p>Para el presente proyecto de investigación se empleó el diseño de investigación transeccional o transversal: Correlacional – causal.</p>	
<p>Problema que intenta resolver</p> <p>La presente investigación permite tener un amplio conocimiento del comportamiento comunicativo de las empresas y reconocer cómo este influye en el clima laboral de los colaboradores, con el objetivo claro de diseñar y aplicar estrategias adecuadas que conlleven a una mejor práctica de comunicación interna entre sus colaboradores dentro de la empresa y así tener elementos claros para mantener un clima laboral favorable que repercute en el rendimiento de los colaboradores.</p>	
<p>Método</p> <p>En la presente investigación, la población objeto de estudio, estuvo conformada por los colaboradores de la empresa y la muestra estuvo conformada por la misma cantidad de colaboradores de la población 20, ya que es una cantidad aceptable para aplicar los instrumentos</p>	

seleccionados.

Durante el desarrollo de la investigación se utilizó como técnica de recolección de información la encuesta.

El instrumento que se utilizó en la presente investigación fue el cuestionario escrito para cada variable, el cual viene a ser un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas de acuerdo a la Operacionalización de variables y los objetivos.

Para evaluar la validez de los instrumentos se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach al total de colaboradores; respecto a la variable Comunicación Interna y dimensiones y para la variable Clima Laboral, para ver la confiabilidad de los instrumentos utilizados.

Conclusiones

La comunicación interna tiene un gran impacto en el clima laboral de Depósito Pakatnamú EIRL.

La relación entre las dos variables fue 76,4 %, por lo que los empleados expresaron un alto nivel de comunicación y estuvieron de acuerdo con el clima laboral existente dentro de la organización.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte de la investigación se basa en determinar que tan influyente es la comunicación dentro de las organizaciones, más exactamente en el sector de la industria de la construcción. Huaranca (2017), menciona que, la comunicación organizacional es fundamental para las empresas de hoy, teniendo en cuenta los nuevos desafíos asociados con la expansión del mercado, la globalización, la calidad y la competitividad. Las industrias creen que una buena comunicación puede ayudarles a crecer en relación con su pensamiento y comportamiento internos y externos. generando así un cambio en el comportamiento humano, actitudes positivas, decisiones acertadas, soluciones de problemas y trabajo colaborativo.

En esta perspectiva, la comunicación interna dentro de una organización es necesaria e

importante por su trascendencia económica y social. Porque la forma en que las personas se relacionan y se comunican con los demás genera reacciones positivas, negativas o indiferentes.

De esta forma, las ofertas de servicios y productos se pueden entregar de manera óptima o imperfecta, creando imágenes favorables o desfavorables para los usuarios y clientes. Los miembros de una organización deben comunicar su identidad a través de comportamientos comunicativos para crear una imagen positiva.

Por otro lado, entendiéndose a la empresa como uno de los principales entornos que propician el desarrollo de las personas mediante la ejecución de una serie de operaciones, prácticas alineadas a objetivos y desempeños respaldados con la obtención de beneficios económicos para su sustento; se reconoce que deberá conformarse al mismo tiempo como un medio óptimo para generar su permanente superación y conformidad en el clima laboral. Sin embargo, existen desperfectos en las mismas, las cuales, en muchas ocasiones, limitan a su recurso humano y generan entornos laborales deficientes y con serias discrepancias, existiendo así una convivencia precaria, ausencia de compromiso laboral, canales de comunicación inexistentes, entre otros problemas más.

La investigación determino que, la cultura organizacional es el ambiente organizacional creado y percibido por los individuos de acuerdo a las condiciones de interacción social que orientan sus creencias, percepciones, niveles de participación y actitudes y determinan su comportamiento, satisfacción y productividad en el trabajo. Se demostró que existe una relación directa entre clima organizacional y comunicación, ya que entre mejor es la comunicación interna en la empresa, mejor será el clima laboral en la que los colaboradores se desempeñan.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO			Nº: 20
Autor (es): Pazmay Ramos Segundo Gonzalo, Pardo Paredes Eleonor Virginia y Ortiz del Pino Ángel Rogelio			
Título: Características de la comunicación en empresas ecuatorianas: una primera aproximación			
Fecha publicación: Octubre 2017		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: ScienceDirect	
Nombre de la fuente: Acta de Investigación Psicológica			
Vol.: 7	Nº: 2	Año: 2017	Págs.: 2704-2716
Editor: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología			
Fuente (Doi y/o ISSN): https://doi.org/10.1016/j.aiprr.2017.03.006			
País: Ecuador		Ciudad: Ambato	
URL:	https://ezproxy.uan.edu.co:2052/science/article/pii/S2007471917300273		
Referencia norma APA:	Sexta edición		
Idioma de procedencia: Español			
Objetivo de investigación Determinar el proceso de comunicación de las empresas afiliadas a la Cámara Nacional del Calzado (CALTU), provincia de Tungurahua (Ecuador).			

Tipo de investigación Es una investigación de tipo exploratorio, descriptivo, cualitativo, fenomenológico, inductivo, hermenéutico-dialéctico, no experimental, transversal.
Problema que intenta resolver
Método Se aplican entrevistas en profundidad a los gerentes/propietarios de las empresas de calzado. El procesamiento de datos se realiza a través del software Atlas.ti, herramienta informática que facilita el análisis cualitativo de datos textuales. El análisis metodológico de los resultados se apoya en la teoría fundamentada, cuyo principio básico es la construcción de teoría partiendo directamente de los datos obtenidos, y no de supuestos a priori, de otras investigaciones o de marcos existentes.
Conclusiones Otra característica que se observó es que algunos entrevistados sienten que ellos no tienen el control del desarrollo y resultado de las tareas, piensan que factores externos afectan a las mismas y presentan un locus de control externo. La mayoría de los entrevistados sienten que la falta de capacitación tiene una incidencia directa en el ámbito laboral, especialmente a nivel operativo, mientras que la percepción a nivel gerencial es que sí tienen una ligera capacitación que les permite mejorar su desempeño. Así, también creen que la falta de capacitación promueve una autocapacitación por parte del personal. Según algunos entrevistados, existen 3 estilos de liderazgo en las organizaciones: proactivo, participativo y autoritario. Es necesario recalcar que existe una carencia general de formación

académica formal pertinente, lo que lleva a una administración empírica por parte de los gerentes.

Los entrevistados entienden la comunicación organizacional básicamente como la comunicación con el trabajador. También para los entrevistados factores externos como la educación y la economía del país son considerados barreras en la comunicación. Se observó que existe apertura para la comunicación ascendente y para las sugerencias del personal, siempre y cuando la comunicación se relacione con la información necesaria para la ejecución de las tareas.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

La intención del autor Pazmay (2017), nace a raíz de una anterior investigación en donde se analizó el clima organizacional y uno de los factores que más tuvo relevancia fue la comunicación. Es importante resaltar que fue la primera investigación que se realizó sobre este tema en Ecuador, más específicamente en la provincia de Tungurahua. Entre los resultados obtenidos de la investigación anterior, indicaron que la comunicación es un factor que fluye cuando se refiere a la información pertinente para la realización de la tarea, pero no tiene el mismo nivel de fluidez cuando se relaciona con el plano personal del empleado. Por esto, el objetivo de este estudio fue conocer la percepción de los administradores de estas empresas sobre lo que ellos entienden por comunicación organizacional, y particularmente la comunicación técnica y/o personal.

Por eso, el autor define la comunicación como la transferencia de información, ideas, conocimientos o emociones mediante símbolos convencionales, lo que propicia el entendimiento entre una persona y otra. Para FitzPatrick y Valskov (2014), la comunicación interna es un proceso planeado, no es al azar o un suceso accidental; es sistemática, implica un proceso que aplica ciencia y disciplina; está relacionada con la influencia, teniendo en cuenta que los

empleados no pueden ser forzados a hacer cosas, pero pueden ser persuadidos a elegir lo que tienen que hacer y hacerlo bien; la comunicación interna es más que solo decir las cosas, está relacionada también con las actitudes y comportamientos; es multidisciplinaria, la información por sí sola no es suficiente causa de comportamiento laboral, hay que trabajar integralmente con otros miembros de la institución para alcanzar los objetivos organizacionales. Por último, el análisis de los sistemas organizacionales orienta la gestión de las relaciones interpersonales, facilita la orientación hacia la motivación en el trabajo, apoya el desarrollo personal y profesional y logra una mejor calidad de vida personal. Además, ayuda a desbloquear la clave del comportamiento grupal dentro de una organización, lo que ayuda a comprender y mejorar la comunicación dentro de una organización. Al analizar el tema de la comunicación organizacional, el sujeto común se dirige al contexto más externo, el consumidor final. Si bien este análisis proviene del interior de la organización, el enlace externo comienza a arrojar luz sobre sugerencias de mejora continua.

Motivación

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO	Nº: 21
Autor (es): Macías García Eva Katherine y Vanga Arvelo María Giuseppina	
Título: El clima organizacional y la motivación laboral como insumos para los planes de mejora institucional	

Fecha publicación: Abril 2021		Fecha de consulta: Julio 2021	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Scopus	
Nombre de la fuente: Revista Venezolana de Gerencia			
Vol.: 26	N°: 94	Año: 2021	Págs.: 548 – 567
Editor: Universidad del Zulia			
Fuente (Doi y/o ISSN): ISSN 13159984 DOI 10.52080 / rvgluzv26n94.6			
País: Ecuador		Ciudad:	
URL:	https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757		
Referencia norma APA:	Séptima edición		
Idioma de procedencia: Español			
Objetivo de investigación Hacer un diagnóstico que refleje el clima organizacional y el grado de motivación de sus docentes, con la finalidad de emitir recomendaciones para los planes de mejora institucional.			
Tipo de investigación Investigación de campo, con enfoque cuantitativo			

Problema que intenta resolver

Si se tiene una retroalimentación de procesos y su afectación con el comportamiento, se tendrán insumos para que los planes estén orientados a cambios de actitudes y conductas, se detectarán debilidades y se podrá así, a través del diagnóstico, fusionar ambos resultados permitiendo el cierre de brechas institucionales.

Método

Debido a que la población no es extensa, se utilizó un muestreo censal, es decir, la población y la muestra son la misma, conformada por 33 individuos.

Se usó el cuestionario como técnica de recogida de información sobre opiniones, actitudes, habilidades, aplicables a amplias muestras representativas de poblaciones definidas.

Está conformado por preguntas cerradas; preguntas con escalas de satisfacción y acuerdo, midiendo actitudes con grados de acuerdo y desacuerdo. Tiene abiertas sin estructura, donde se responde libremente.

Para las respuestas de satisfacción y acuerdo y dicotómicas, se utilizará un sistema de semaforización, técnica utilizada para analizar los resultados y catalogarlos en niveles.

Conclusiones

Los resultados muestran que existen deficiencias relacionadas con el clima organizacional, pero estas deficiencias no afectarán el entusiasmo de los empleados. La conclusión es que el diagnóstico realizado a la organización debe ser utilizado como insumo para el desarrollo de planes de mejora que se enfoquen en los aspectos desfavorables encontrados. Se recomienda formular estos planes en acciones a corto, corto, mediano y largo plazo en función de los resultados, e incluso mantener aquellos aspectos que se encuentran en las mejores condiciones.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

En ocasiones la carga laboral a la que están sometidos los docentes de las instituciones, hace que se centren en el cumplimiento de las tareas asignadas, dejando de lado la motivación y la proactividad en sus actividades. Por ello es de gran importancia estudiar cómo influye este factor, para identificar las necesidades y crear estrategias que aporten al logro de los objetivos organizacionales y a la satisfacción personal. Según Borja (2021), el clima organizacional es conexo con la motivación de los colaboradores de cada organización, y mientras la motivación de estos sea alta, el clima proporciona satisfacción, ánimo, interés y colaboración. En cuanto a la motivación laboral, se entiende como la fuerza o el impulso interno que nos mueve a realizar una determinada tarea, para lo cual ocupamos de manera voluntaria nuestros recursos físicos y mentales hasta lograr la meta deseada. (Atoche, 2019)

Ahora bien, el sector educativo, más específicamente, la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Manabí, no cuenta al momento con un estudio de este tipo, es por ello que el objetivo de esta investigación fue crear un diagnóstico que refleje el clima organizacional y el grado de motivación de sus docentes, con la finalidad de emitir recomendaciones para los planes de mejora institucional. El clima organizacional se ve afectado por las condiciones de los puestos de trabajo, ya que del confort con que se desempeñen las actividades dependerá el éxito de ellas. Fomentar el compañerismo y competitividad sana entre trabajadores hacen que el clima organizacional mejore; además de la implementación de modelos de compensación laboral que promuevan la retención de personal calificado y una mejora en la calidad del servicio, valiéndose de un alza en remuneraciones y en retribuciones indirectas.

Finalmente, las instituciones desde la parte de recursos humanos deben enfocarse en mejoras profundas a nivel académico y personal para mitigar debilidades, desprendiéndose de ella planes

de capacitación continuos, basados en necesidades reales, orientados al logro de objetivos organizacionales. Se deben establecer liderazgos participativos y transformacionales. Ver a las autoridades como pares, conllevará a una mejora de relaciones y fomentar el sentido de inclusión. La formación en gestión eficaz del tiempo ayuda a los empleados a conciliar el trabajo y la vida personal, utilizar el tiempo de forma eficaz y eficiente y aumentar la productividad.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO			N°: 22
Autor (es): Rivera Porras Diego Andrés, Hernández Lalinde Juan Diego, Forgiony Santos Jesús Oreste, Bonilla Cruz Nidia Johanna y Rozo Sánchez Astid Carolina			
Título: Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud			
Fecha publicación: Enero 2018		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Scopus	
Nombre de la fuente: Revista espacios			
Vol.: 39	N°: 16	Año: 2018	Págs.: 17-36
Editor:			
Fuente (Doi y/o ISSN): 0798 1015			
País: Venezuela		Ciudad:	
URL:	https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf		

Referencia norma APA:	Sexta edición
Idioma de procedencia: Español	
Objetivo de investigación Analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y el género.	
Tipo de investigación Este estudio se realizó bajo la metodología de investigación cuantitativa con diseño no experimental.	
Problema que intenta resolver Examinar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y el género, para identificar si tienen influencia en el ambiente laboral.	
Método La población estuvo compuesta por 52 funcionarios que laboraron en Integrados en Salud IPS LTDA, se realizó un censo en vista que el tamaño de la población era pequeño. Se aplicaron tres instrumentos: Cuestionario de Motivación para el Trabajo. Autor: Fernando Toro Álvarez. Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos. Autores: Alejandra García-Saisó, Patricia Ortega-Andeane & Isabel Reyes-Lagunes. Escala Satisfacción en la Relaciones Interpersonales en el Trabajo (SRIT). Autores: Rodrigo Yañez Gallardo, Mallén Arenas Carmona & Miguel Ripoll Novales.	

Conclusiones

Se identifico que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables: relaciones interpersonales y motivación laboral, y relaciones interpersonales y clima social organizacional. por consiguiente, entre más favorable sean las relaciones interpersonales, más alta será la motivación laboral y el clima social organizacional.

No existe evidencia significativa para afirmar que la motivación laboral se relaciona con el clima social organizacional.

En este estudio, se evidenció que el área de trabajo no influye en la motivación laboral, el clima social organizacional y las relaciones interpersonales.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte de este estudio se basa en que la motivación y la satisfacción laboral son fundamentales para el desarrollo de un entorno laboral saludable, especialmente durante esta época de crecimiento y crisis. Por ello, este estudio buscó analizar la motivación laboral, el entorno social organizacional y la satisfacción interpersonal en términos de lugares de trabajo y género, en el sector de la salud.

Debe señalarse que, Rivera (2018), menciona que, en el contexto laboral, las emociones han demostrado ejercer un rol fundamental en aspectos como la satisfacción laboral, el funcionamiento grupal, el liderazgo, la salud ocupacional, siempre y cuando se hable de emociones positivas; pues en el caso contrario, estas van a tener una incidencia contraproducente en este ámbito. Es por esto, que la identificación y regulación de los estados emocionales es una tarea compleja, pues requiere gran convicción y disposición al cambio, para evitar la insatisfacción laboral. Con el pasar del tiempo, el estudio de la conducta humana en diversos contextos empezó a tomar relevancia y desde entonces cada vez más autores han considerado la

importancia de la salud mental en el contexto laboral, ya que esta influye directamente en las conductas y comportamientos del individuo.

Consecuentemente, la motivación es un factor emocional fundamental para los seres humanos y todos los trabajadores. Estar motivado significa realizar sus actividades diarias sin esfuerzo adicional. Todo tipo de actividades puede ser una carga para los funcionarios, pero para otros es un estímulo y, a veces, una liberación. Maldonado y Quevedo (2010) estudiaron la motivación laboral en Colombia y encontraron que juega un papel importante en el desempeño laboral de todos los colaboradores. Esto se basa en la interacción de los empleados, y la situación depende del entorno de trabajo, las personas y el tiempo que tienen que afrontar.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO		Nº: 23	
Autor (es): Sum Mazariegos Mónica Ivette			
Título: Motivación y desempeño laboral			
Fecha publicación: Marzo 2015		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Tesis de grado		Fuente Documental: Repositorio	
Nombre de la fuente: Universidad Rafael Landívar			
Vol:	Nº:	Año: 2015	Págs: 107
Editor: Facultad De Humanidades			
Fuente (Doi y/o ISSN):			

País: Guatemala		Ciudad: Quetzaltenango
URL:	http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf	
Referencia	Sexta edición	
norma APA:		
Idioma de procedencia: Español		
Objetivo de investigación		
Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.		
Tipo de investigación		
La investigación es de tipo descriptivo		
Problema que intenta resolver		
¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral del personal de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango?		
Método		
<p>Para la realización del presente estudio la población la componen 34 colaboradores del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, son 12 mujeres y 22 hombres comprendidos entre las edades de 18 a 44 años de etnia en su mayoría ladina y minoría indígena.</p> <p>Para la investigación de campo se utilizó una escala de Likert para examinar el desempeño de los colaboradores de la empresa la cual cuenta con 10 items, la escala de Likert también denominada método de evaluaciones sumarias, es llamada así por Rensis Likert, quien público</p>		

en 1932 un informe donde describía su uso.

Asimismo, se utilizó una prueba estandarizada Escala de Motivación Psicosociales, ya que fue diseñada en primer lugar, para apreciar la estructura diferencial y dinámica del sistema motivacional del sujeto, y en segundo lugar para predecir el futuro comportamiento y desempeño del sujeto humano, sobre todo en el ámbito laboral la cual fue elaborada por J.L. Fernández Seara para medir el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa, la cual cuenta con 173 ítems.

Conclusiones

La motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral.

Se verificó a través de la escala de Likert, que los colaboradores reciben una felicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, lo que ayuda a que ellos tengan un desempeño laboral bueno para realizar sus actividades.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte de la autora Sum (2015), se basa en establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa del sector de alimentos.

Dentro de este marco, se determina que la motivación es un tema importante para una organización. Cuando se aplica correctamente, puede aumentar la productividad de los empleados y el desempeño personal es importante, por lo que puede ganar más con mejores resultados. Es importante recordar que la motivación es clave si se quiere mejorar el desempeño de los empleados. Se trata de guiar a un individuo a actuar de una manera particular, con el fin

de lograr las metas organizacionales y resultados establecidos, trayendo buenos resultados para la empresa. La motivación también puede determinarse como el señalamiento o énfasis que se revela en un individuo hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad de su interés, en el aspecto laboral en los colaboradores de una organización es de suma importancia debido a que ellos darán todo de sí para llegar alcanzar un objetivo personal u organizacional.

En cuanto al desempeño laboral, la autora cita a Robbins (2013), quien lo define como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización, un individuo o un proceso en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. Al evaluar el desempeño, un sistema de calificación que tenga en cuenta los objetivos cuantificables de antemano es de gran valor. Con un plan coherente, integrado y entendido diseñado para alcanzar metas cuantificables, quizás la mejor medida de desempeño sea establecer metas de manera inteligente y planificar el programa para ayudarlas a alcanzarlas y basarse en la capacidad de lograr el éxito en su consecución.

De este modo, se determina que la motivación para el personal administrativo del sector de alimentos, es fundamental para el desarrollo de sus actividades, al fortalecer esta herramienta se logra que los colaboradores lleguen a tener un mejor desempeño laboral en su área de trabajo.

Otro instrumento útil es la capacitación con temas enfocados a la motivación y el desempeño laboral, crear programas de incentivos no monetarios para que los colaboradores se sientan motivados y así mismo realicen sus actividades con más entusiasmo.

FICHA		N°: 24	
BIBLIOGRÁFICA			
DE CONTENIDO			
Autor (es): Lagos Cortes Víctor			
Título: La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas copele.			
Fecha publicación: 2015		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Trabajo de grado		Fuente Documental: Repositorio	
Nombre de la fuente: Universidad del Bío-Bío			
Vol:	N°:	Año: 2015	Págs: 69
Editor: Facultad de Ciencias Empresariales			
Fuente (Doi y/o ISSN):			
País: Chile		Ciudad: Chillan	
URL:	http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%20C%20Victor.pdf		
Referencia norma APA:	Sexta edición		
Idioma de procedencia: Español			

<p>Objetivo de investigación</p> <p>Analizar los factores motivacionales en empresas Copelec según la teoría de motivación e higiene de Herzberg.</p>
<p>Tipo de investigación</p> <p>El presente trabajo se realizó siguiendo un enfoque cualitativo.</p> <p>El diseño de la investigación es no experimental.</p>
<p>Problema que intenta resolver</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué factores motivacionales están presentes en la muestra de trabajadores de empresas Copelec, de acuerdo con la teoría de los dos factores de Herzberg? 2. ¿Qué factores de higiene están presentes en la muestra de trabajadores empresas Copelec, de acuerdo con la teoría de los dos factores de Herzberg? 3. ¿Cuáles son las similitudes y diferencias entre los hallazgos de Herzberg y lo encontrado en la población de trabajadores del área administrativa de empresas Copelec?
<p>Método</p> <p>La población está conformada por todas las personas que laboran actualmente en el área administrativa de empresas Copelec, esto es, 75 personas.</p> <p>Para el desarrollo de la presente investigación, se empleó la observación directa y recolección de información y entrevistas al personal.</p> <p>Se utilizó la misma técnica de Herzberg de incidentes críticos. La técnica de incidentes críticos se basa en pedirle a la persona entrevistada que rememore un hecho pasado que ejemplifique el concepto o la evidencia que quiere describir. El instrumento utilizado para la identificación de</p>

los factores de motivación e insatisfacción laboral se basó, por lo tanto, en el mismo cuestionario estructurado que Herzberg utilizó en su investigación inicial.

Conclusiones

Los hallazgos del presente estudio revelan que los factores de satisfacción (motivadores) presentes en la muestra analizada por orden de importancia son: (a) relaciones interpersonales con supervisores o jefes, (b) relaciones interpersonales con colegas, (c) reconocimiento, (d) el trabajo mismo, (f) posibilidad de crecimiento, (g) logro, (h) responsabilidad, y (i) promoción. De igual forma, según orden de importancia, los factores de insatisfacción (higiene) son: (a) política y dirección de la empresa, (b) condiciones de trabajo, (c) salario o remuneración, (d) supervisión técnica, y (e) vida personal.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El autor Lagos (2015), inicia indicando que la motivación representa un fenómeno humano universal que reviste gran importancia para individuos y sociedades, por lo que interviene en todos los ámbitos de la existencia humana como mecanismo para la consecución de determinadas metas y la consecución de determinadas metas. Este factor es una parte importante del comportamiento organizacional, ya que transforma el esfuerzo, la energía y el comportamiento de los trabajadores en general, haciéndolos sentir bien e inspiradores sobre lo que está haciendo, estimulando a que trabajen con la finalidad de lograr los objetivos de la organización. Asimismo, la motivación como fuerza impulsadora es un elemento de suma importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo en el cual se le saca mejor provecho; al ser la actividad laboral la mayor parte de sus vidas, es necesario que se estén motivados por ella, de modo tal que no se convierta en una actividad rutinaria y monótona. El estar motivado hacia el

trabajo conlleva a varias consecuencias psicológicas positivas, tales como: el sentirse competente, útiles, la autorrealización y mantener autoestima.

Por lo anterior, Ramírez (2008), plantea que en las últimas décadas las sociedades viven en un constante cambio social, económico, político y cultural, que conlleva a un cambio de paradigmas y de modelos mentales. Todos estos cambios afectan tanto los modos de vida de las personas como el vínculo que el individuo establece con las organizaciones a las que pertenece y en todo eso, el recurso humano constituye el activo más valioso de toda la organización, movilizándolo los recursos tangibles e intangibles, haciendo funcionar el ciclo operativo y estableciendo las relaciones que permiten a la organización lograr sus objetivos.

consecuentemente, el sentimiento de incertidumbre que pueden experimentar los trabajadores ante las decisiones y manejo de la gerencia es inherente al ejercicio de sus tareas o actividades, de ahí que cuando una organización desee incrementar o mejorar el desempeño laboral de los trabajadores debe, entre otras cosas, evaluar la naturaleza de las relaciones interpersonales, el tipo de trabajo y las estructuras jerárquica, lo que hace necesario que en cualquier empresa haya una integración entre el individuo y la organización; este es un proceso continuo y comienza desde que el individuo ingresa a la organización y se da por las necesidades que tenga ésta; es un proceso psicológico con expectativas que busca la identificación del individuo con la empresa y sus metas organizacionales.

Por último, se puede decir que las herramientas gerenciales son instrumentos que facilitan al directivo o gerente, la planeación, administración, dirección, control y evaluación de una organización y sus procesos, e impulsan la optimización de recursos y el desarrollo de una gestión eficiente, que permitan alcanzar los logros establecidos en búsqueda continua del más alto desempeño posible. Dentro de las organizaciones, es necesario establecer jerarquías, organizar

equipos de trabajo productivos, involucrar a los colaboradores en la toma de decisiones, y establecer objetivos que los motiven, mientras se les asigna responsabilidades. El clima laboral influye en el comportamiento de los empleados, el clima de los grupos de trabajo influye en los resultados. Si dicho clima es positivo, éste motiva a los empleados a mejorar el desempeño de su cargo al ir más allá de las expectativas del trabajo. Los grupos de trabajo caracterizados por un mejor desempeño contribuyen a un mejor rendimiento de la organización, lo cual, a su vez, propicia mejores resultados.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO		N°: 25	
Autor (es): Hernández Ibarra Carolina			
Título: Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de posgrados FAC muestra AS. Comando. Bogotá, Colombia			
Fecha publicación: 2017		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Trabajo de grado		Fuente Documental: Repositorio	
Nombre de la fuente: Universidad Externado de Colombia			
Vol:	N°:	Año: 2017	Págs: 90
Editor: Facultad de Posgrados			
Fuente (Doi y/o ISSN):			

País: Colombia	Ciudad: Bogotá
URL:	https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/621
Referencia norma APA:	Sexta edición
Idioma de procedencia: Español	
<p>Objetivo de investigación</p> <p>Identificar los factores asociados a la motivación laboral por medio de tres dimensiones motivacionales de los profesionales de la Escuela de Posgrados de la FAC, muestra asignatura Comando.</p>	
<p>Tipo de investigación</p> <p>La investigación fue un estudio con Enfoque Cualitativo de tipo Interpretativo, constructivista – histórico y hermenéutico.</p>	
<p>Problema que intenta resolver</p> <p>¿Cuáles son los factores asociados al perfil motivacional acorde a las expectativas de la dirección militar y al desarrollo de los profesionales, asignatura Comando, de la Escuela de Posgrados de la FAC?</p>	
<p>Método</p> <p>El establecimiento de la muestra, se realizó de manera no probabilística, de tal manera que la población fue seleccionada de manera informal y por conveniencia.</p> <p>Se dispuso de 29 profesionales participantes, de la asignatura Comando de la Escuela de Postgrado de las FAC, con una muestra total de 29 entre los cuales 25 eran hombres (43%) y 7</p>	

eran mujeres (7 %). Para este ejercicio investigativo se contó con “el Cuestionario de Motivación para el trabajo” elaborado por Toro (1992).

Conclusiones

Se hizo evidente, que los factores asociados al perfil motivacional están acorde a la estrategia que tiene la Escuela de Posgrados, que es el de concientizar al oficial en la necesidad de desarrollar condiciones de liderazgo ético, moral y profesional, FAC (2014); por ello se observa que en la mayor parte de los factores los puntajes son Normales, ya que esto da como resultado que la formación impartida y las necesidades básicas de motivación están satisfechas como lo son las de capacitación y apertura a centros de formación en liderazgo, que les permite tener una cobertura amplia a lo que se refiere con su desarrollo profesional y técnico, sin embargo, se observó que la Auto - realización, la expectativa, el reconocimiento y el logro son condiciones de motivación internas que puntuaron un poco más bajo, sin ser del todo bajo en la escala de puntuación de Toro (1992).

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte de este trabajo de investigación radica en demostrar cuales son los factores que están asociados a la motivación laboral, tomando como base teorías propias de autores que a lo largo han investigado sobre como satisfacer a los empleados utilizando no solo métodos de compensación monetaria, sino también teniendo en cuenta los recursos psicosociales para motivarlos y atraerlos. Es importante que los directivos conozcan las motivaciones de sus colaboradores ya que se ha evidenciado que este factor ayuda a potencializar cualquier esfuerzo para alcanzar las metas propuestas.

Por otro lado, el autor Hernández (2017), menciona que anteriormente el área de recursos

humanos se encargaba solamente de la selección de personal, de la nómina y de celebrar festividades importantes; pero hoy en día se ha cambiado un poco el concepto, puesto que se ocupa también de la asignación, mantenimiento y desarrollo de todo el recurso humano de la organización. Por ello, este desarrollo en gestión humana analiza los motivos por los cuales un individuo trabaja o aporta su esfuerzo a su organización.

En relación con lo anterior, los autores Ramírez y Abreu (2008), aportaron que la motivación laboral tuvo origen en Europa, cuando las actividades laborales exigían que los colaboradores pasaran la mayor parte de su tiempo en las organizaciones, en donde el modo de pensar y los problemas de productividad y el desinterés laboral fueron puntos importantes en la mejora continua de la producción; por ello se empezó a hablar de relaciones más cercanas entre empleado y empleador, de cómo mejorar la falta de comprensión entre las personas, la poca motivación y que la parte gerencial reconociera las necesidades y expectativas de los trabajadores. Por otro lado, uno de los primeros teóricos, como Young (1961), comenzó a hablar de la motivación, afirmando que la psicología de la motivación puede definirse como "un estudio de todas las condiciones que causan y regulan el comportamiento de los seres sintientes". Esta definición refleja dos características. La primera se refiere a los factores o condiciones que determinan el desencadenamiento de la conducta. En segundo lugar, todos los comportamientos motivados apuntan hacia un objetivo específico, como el proceso de despertar comportamientos, mantener la continuidad en procesos y coordinar patrones de comportamiento.

Finalmente, este ejercicio de investigación aportó, en la verificación y profundización del impacto que tiene el desarrollo personal y la motivación en la Escuela de Posgrados y a la vez como ésta se prescribe en una población o comunidad en específico, que fue importante revisar cómo la motivación y los medios preferidos para obtener retribuciones, son claves para el

desarrollo empresarial y social del grupo investigado de la Escuela de Posgrados de la FAC, Bogotá.

Liderazgo

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO			Nº: 26
Autor (es): Rodrigo Silva, Dutra Joel, Rosa Veloso Elza Fátima y Trevisan Leonardo			
Título: Liderazgo y Desempeño de la Generación Milenial en Empresas Brasileñas			
Fecha publicación: Abril 2020		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: ScienceDirect	
Nombre de la fuente: Emerald Publishing Limited			
Vol: 18	Nº: 3	Año: 2020	Págs: 245-261
Editor: Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management			
Fuente (Doi y/o ISSN): ISSN: 1536-5433 <i>https://doi.org/10.1108/MRJIAM-02-2019-0910</i>			
País: Brasil		Ciudad: Sao Paulo	
URL:	<i>https://doi.org/10.1108/MRJIAM-02-2019-0910</i>		

Referencia norma APA:	Séptima edición
Idioma de procedencia: Ingles	
Objetivo de investigación Analizar el efecto de la relación entre el liderazgo y compromiso en el desempeño individual de los profesionales de la generación Milenial.	
Problema que intenta resolver Analizar el efecto de la relación entre el liderazgo y compromiso en el desempeño individual de los profesionales de la generación Milenial.	
Método Se realizó una encuesta con estudiantes de educación superior específicamente de escuelas de negocios de Brasil. El procedimiento de involucró una muestra de conveniencia de empleados profesionales de la generación Milenial y recientemente se han sometido a un proceso de evaluación de desempeño. Los profesionales respondieron un cuestionario sobre su percepción sobre un líder empoderado y directivo, el compromiso, prácticas de recursos humanos y desempeño.	
Conclusiones Los autores demostraron el potencial de los líderes para generar compromiso e influencia en el desempeño, mostrando la necesidad de que las empresas se involucren en el proceso de liderazgo definiendo perfiles de líderes apropiados y estableciendo prácticas y criterios claros para sus acciones con respecto a la generación Milenial.	

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte de este artículo a la investigación fue sobre el efecto que tiene la relación entre el liderazgo y el compromiso en el desempeño individual de los profesionales de la generación milenial. Rodríguez (2020), menciona que Las nuevas estructuras organizativas, más horizontales y que ocupan espacios más compactos, están obligando a personas de diferentes edades a convivir en el entorno laboral. Los investigadores señalan que esta mayor proximidad tiene el potencial de generar conflictos entre los diferentes grupos generacionales dentro de las organizaciones debido a los diferentes valores, ambiciones, visiones y preconcepciones generacionales.

Continuando con la anterior, en Brasil, hay indicios empíricos de diferencias generacionales por edad entre profesionales, especialmente en la gestión de sus carreras en las organizaciones. La generación Baby Boomer que son los nacidos entre 1946 y 1964 está formada por personas que creen en los empleos para toda la vida y demuestran lealtad a la organización en la que trabajan. La generación X, los nacidos entre 1965 y 1985 son escépticos y desconfían de las organizaciones, por lo que no comparten el mismo compromiso de los Baby Boomers con las organizaciones en las que trabajan. Las personas de la Generación Y o Millennial quienes nacieron a partir de 1986 tienden a mostrar actitudes de contestación y, a veces, insubordinación hacia aspectos de la vida cotidiana de organizaciones. Se trata de una generación que, más que las otras dos, está comprometida a través del aprendizaje y el desarrollo, a las relaciones con los compañeros de trabajo y a la conciliación de la vida laboral y familiar, y el equilibrio entre la vida laboral y la personal. Además, espera un líder que sea capaz de guiarles y protegerles, que esté siempre disponible, y que sea un reflejo o ejemplo de la cultura organizativa.

Seguido de esto, Kim (2018), defiende que debemos examinar dimensiones culturales específicas

que son relevantes para la cuestión del liderazgo empoderador, como la distancia al poder, la evitación de incertidumbres y la naturaleza individualista o colectivista de cualquier contexto. El autor explica que la comprensión de estas relaciones es fundamental para las organizaciones que pretenden introducir y fomentar el liderazgo. La cultura nacional u organizativa puede socavar algunos de los beneficios esperados del liderazgo. En este sentido, Chu y Wood (2008), explican que la desigualdad de poder arraigada en la cultura brasileña revela la fuerza de las jerarquías en las relaciones interpersonales y la importancia que se da al estatus individual y a la autoridad de los superiores, estatus individual y la autoridad de los superiores.

Finalmente, los retos actuales implican nuevas orientaciones para el papel de la gestión de los recursos humanos y para el liderazgo de las organizaciones; sin embargo, éstas son aparentemente contraproducentes desde el punto de vista de las generaciones anteriores.

FICHA		Nº: 27
BIBLIOGRÁFICA		
DE CONTENIDO		
Autor (es): Duran Seguel Ivette M., Gallegos Maximiliano E. y Cabezas, Daniel E.		
Título: Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos		
Fecha publicación: Noviembre 2019	Fecha de consulta: Julio 2020	

Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Scopus	
Nombre de la fuente: Revista Espacios			
Vol: 40	N°: 40	Año: 2019	Págs: 3-17
Editor: Espacios			
Fuente (Doi y/o ISSN): 0798 1015			
País: Chile		Ciudad: Maule	
URL:	http://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf		
Referencia norma APA:	Sexta edición		
Idioma de procedencia: Español			
Objetivo de investigación			
Determinar los estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos			
Tipo de investigación			
Estudio de caso			
Problema que intenta resolver			
Analizar la relación entre liderazgo, compromiso organizacional y satisfacción laboral.			
Método			
Para analizar la relación entre el tipo de liderazgo y el clima organizacional medido por áreas de desempeño, y luego de analizar diferentes instrumentos, se decide aplicar el cuestionario			

“Multifactor Leadership Questionnaire” MLQ 5X en su forma corta, el cual consta de un cuestionario para líderes y otro para seguidor.

La muestra fue de 278 trabajadores.

Conclusiones

En la organización en estudio (Coexca S.A.), en tres de las cuatro áreas evaluadas, se encontró una predominancia del estilo de liderazgo transformacional, a su vez son estas mismas áreas las que muestran los mayores niveles de satisfacción y compromiso. Sobre esta base, es posible afirmar que el estilo de liderazgo transformacional está influyendo positivamente en el bienestar percibido por los colaboradores de la empresa, y produciendo una fuerte adhesión y compromiso de estos hacia la organización.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

En autor duran (2019), realiza aportes sobre la relación que existe entre liderazgo, compromiso y satisfacción laboral. Indicando que las sociedades a nivel local y global están en constante evolución, creando nuevas tendencias, percepciones y estilos de vida, creando así nuevos parámetros que marcan y establecen límites en la calidad de vida. Todo lo anterior vuelve cada vez más complejo el entorno en el que operan los individuos y, por tanto, organizaciones. Por lo tanto, en el contexto empresarial, las organizaciones suelen esforzarse por lograr la felicidad y satisfacción de los empleados no solo para aumentar la productividad laboral sino también un compromiso y un entorno de trabajo alentador para su desarrollo. Sin embargo, sin la dirección y dirección correctas, no se puede lograr todo lo anterior.

En cuanto a la fundación teórica, se encuentra Peiro (2011), quien afirma que el liderazgo sostiene una relación directa sobre el bienestar de las empresas, afectando la salud y la comodidad de los individuos. Por eso es importante que las organizaciones centren su atención en encontrar

líderes que influyan positivamente, para así lograr buenos ambientes laborales, favoreciendo a los colaboradores en su crecimiento y desarrollo. En este sentido la relación liderazgo-clima organizacional tiene mayor importancia o se fortalece cuando los líderes deciden ser generadores de cambio positivo al interior de sus organizaciones. Es por esto que, el líder debiera ocuparse del colaborador de manera integral, de este modo, se generarán relaciones laborales basadas en el respeto, equidad y confianza, y con ello se formará un clima laboral favorable.

Siguiendo lo anterior, existe el liderazgo transformacional, en el cual los líderes se identifican por tener cualidades y conductas como el carisma, liderazgo inspirador, estímulo intelectual y atención a diferentes individuales; destacándose por influenciar de manera positiva logrando que sus seguidores lleguen a priorizar los objetivos de la organización por sobre los propios. También está el liderazgo transaccional, que es el que se centra en los intercambios de recompensas entre líderes y seguidores, donde las necesidades del individuo son suplidas, siempre y cuando su desempeño se ajuste a los acuerdos con el líder. Y por último se encuentra el “no liderazgo o laissez faire”, donde el líder evita sus responsabilidades y se convierte en pasivo reflejando la falta de monitoreo e intervención.

Finalmente, de acuerdo con este estudio, es posible concluir que el liderazgo transformacional es un agente motivador y genera bienestar entre los colaboradores de la empresa, como también que es un impulso importante de los resultados de satisfacción y compromiso.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO			Nº: 28
Autor (es): Serrano Orellana Bill Jonathan y Portalanza Alexandra			
Título: Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional			
Fecha publicación: Octubre 2014		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: ScienceDirect	
Nombre de la fuente: Elsevier			
Vol: 5	Nº: 11	Año: 2014	Págs: 117-125
Editor: Universidad Espíritu Santo			
Fuente (Doi y/o ISSN): https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6			
País: Ecuador		Ciudad:	
URL:	https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266		
Referencia norma APA:	Sexta edición		
Idioma de procedencia: Español			
Objetivo de investigación Analizar la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional.			

Tipo de investigación

Este estudio se desarrolló bajo una metodología de investigación cualitativa, donde el alcance fue descriptivo.

Problema que intenta resolver

Identificar cuál es la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional.

Método

Se hace una revisión de los antecedentes del liderazgo, sus conceptos y las diferentes teorías propuestas por varios autores. Se estudia el clima organizacional, sus dimensiones y factores y se determina la influencia que tiene el liderazgo en el clima organizacional y como esto conlleva al desempeño de los trabajadores en la organización.

Conclusiones

Desde la revisión histórica realizada sobre el liderazgo y su incidencia en clima organizacional se puede concluir que el líder es el principal generador de la calidad del clima organizacional debido a su capacidad para formar en los trabajadores aquellas percepciones que le dan vida al clima organizacional.

Un desempeño de excelencia del trabajador se puede lograr a través de una gran motivación, la misma que es generada por un clima organizacional favorable y este a su vez generado por una buena práctica de liderazgo.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte de este artículo a la investigación, se basa en la importancia de un buen liderazgo dentro de las organizaciones, ya que un líder debe tener la capacidad de influir para el logro de las metas establecidas en una empresa. Serrano (2014), menciona que el líder tiene en su poder el progreso de las organizaciones, ya que todas necesitan de alguien para ser dirigidas. El clima organizacional influye directamente en el proceso y desarrollo de las funciones de las organizaciones, es decir la percepción que tiene el talento humano del lugar en el que se desempeña que influye en su actuar. Estas percepciones son las que le dan vida al clima organizacional y la gestión de la dirección cumple el papel más importante para la generación de un clima desfavorable o favorable.

En relación con lo anterior, el liderazgo es uno de los factores más decisivos e influyentes en las percepciones de los empleados sobre el clima organizacional. Dada la importancia del clima organizacional para lograr los objetivos organizacionales, una atmósfera positiva producirá automáticamente un mayor sentido de relevancia para la organización y un mejor desempeño.

Por el contrario, una atmósfera negativa reducirá el trabajo, lo que conducirá a un desempeño deficiente y situaciones de conflicto. (Ponce, 2014)

Por último, lo más importante para un líder es su práctica, porque mejorar el desempeño de los subordinados dependerá completamente del grado de mejora de la práctica del liderazgo, así lo confirmó Stringer (2001). Sobre esta base, los líderes podrán promover el crecimiento personal y desarrollar las habilidades y competencias de los miembros y equipos de la organización. Se concluye que un desempeño de excelencia del colaborador se puede lograr a través de una gran motivación, la misma que es generada por un clima organizacional favorable y este a su vez generado por una buena práctica de liderazgo.

FICHA			N°: 29
BIBLIOGRÁFICA			
DE CONTENIDO			
Autor (es): Parra Margel, Rocha Grace y Durán Sonia			
Título: Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero			
Fecha publicación: Febrero 2021		Fecha de consulta: Julio 2021	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Scopus	
Nombre de la fuente: Revista de Ciencias Sociales			
Vol: 27	N°: 2	Año: 2021	Págs: 217 – 227
Editor: Universidad de Zulia			
Fuente (Doi y/o ISSN): 13159518			
País: Colombia		Ciudad: Barranquilla	
URL:	https://www.redalyc.org/journal/280/28066593013/html/		
Referencia norma APA:	Séptima edición		
Idioma de procedencia: Español			
Objetivo de investigación			
Analizar el liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero de Cartagena de Indias.			

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue descriptiva de campo, con un diseño no experimental, transversal.

Problema que intenta resolver

El capital humano es el gran activo del sector, pues este consolida los espacios de recreación, diversión y hospitalidad, que ofrece un destino turístico como Cartagena de Indias, por lo cual, el líder debe apoyar y propiciar su desarrollo profesional y humano dentro de la empresa. De acuerdo a lo planteado, surgió la necesidad de determinar la influencia del estilo de liderazgo en el clima organizacional del sector hotelero en Cartagena de Indias (Colombia).

Método

La población estuvo constituida por una muestra de 35 empleados operativos del sector hotelero de Cartagena, a quienes se les aplicó un cuestionario con escala Likert.

El análisis de los datos, se realizó a través de la estadística descriptiva, los mismos fueron procesados a partir de un baremo de interpretación, el cual se construyó sobre la base de las puntuaciones utilizadas en la escala, la cual va de 1 a 5.

Conclusiones

Las conclusiones permiten inferir que el estilo de liderazgo en el sector hotelero está orientado a un proceso autocrático, el líder despliega comportamientos que no hacen una combinación hacia las tareas con las personas, por lo cual, no genera eficacia en las acciones, no contribuye al compromiso, participación y satisfacción, su tendencia es orden, soluciones y consistencia. Por tanto, el funcionamiento de las organizaciones investigadas se relaciona con la actitud de los colaboradores, su comportamiento y la forma en que se ejecuta el proceso. En este sentido, el

clima está determinado por aspectos como el comportamiento, los talentos, las expectativas de los demás y las realidades sociales, así como culturales del departamento. Estas características forman parte del comportamiento y la integración de los empleados.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte de esta investigación, radica en que la tarea decisiva de desarrollar, implementar, revisar y actualizar las estrategias, la disciplina del líder debe cumplirse con pasión, habilidades y compromiso para asegurar la viabilidad y alcanzar el éxito organizacional. En estas visiones, describen las condiciones personales y laborales para involucrar a los empleados en una organización, incluidas las características de los colaboradores como la capacidad, la habilidad, el entusiasmo y la lealtad como parte de la gestión organizacional. Hasta cierto punto, esto afecta el funcionamiento, la eficacia, la reputación y la supervivencia de una organización.

Con base en lo anterior, el talento humano de una empresa desempeña funciones encaminadas a lograr el objetivo deseado. Por eso, se requiere de un ambiente de trabajo que pueda generar ganancias de una manera particular y brindar condiciones positivas que contribuyan al crecimiento y progreso de la organización. Cabe señalar que la noción de entorno desde el punto de vista organizacional está ligada al clima organizacional. En este contexto, es muy valorado por Chiavenato (2013) porque ciertos climas psicológicos están asociados a la satisfacción organizacional y a las necesidades de sus miembros.

Es por ello que aquí es donde se relacionan los estilos de liderazgo, ya que en este proceso se estimula a los colaboradores para la realización de sus funciones, pero paralelo a cumplir con un objetivo de servicio al cliente externo, estas organizaciones también tienen que vincularse con su personal y ofrecer ambientes laborales estables, que generen calidad y bienestar laboral, lo que circunscribe la existencia de un líder que sea agente mediador entre la empresa y los

trabajadores.

Ahora bien, de acuerdo con lo planteado, el clima laboral en el sector hotelero se presenta desde una perspectiva compleja, originado por la misma demanda y las actividades que ejecutan. Se evidencio que existen una serie de dificultades en este sector que afectan el rol de la gerencia, que genera imposiciones de procesos, construye, desarrolla, monitorea y establece una sobre-centralización de la gestión de servicios, limitando las capacidades de las iniciativas y acciones del personal operativo y de supervisión.

Por último, Parra (2021), señala que, el capital humano es el gran activo del sector, pues este consolida los espacios de recreación, diversión y hospitalidad, que ofrece un destino turístico como Cartagena de Indias, por lo cual, el líder debe apoyar y propiciar su desarrollo profesional y humano dentro de la empresa.

Satisfacción laboral

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO		Nº: 30
Autor (es): Huaita Acha Delsi Mariela y Luza Castillo Freddy Felipe		
Título: El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas		
Fecha publicación: Agosto 2018	Fecha de consulta: Julio 2020	

Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Repositorio	
Nombre de la fuente: Universidad Internacional del Ecuador			
Vol: 3	N°: 8	Año: 2018	Págs: 300-312
Editor: INNOVA Research Journal			
Fuente (Doi y/o ISSN): https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801			
País: Perú		Ciudad: Trujillo	
URL:	https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/801/760		
Referencia norma APA:	Sexta edición		
Idioma de procedencia: Español			
Objetivo de investigación			
Determinar la influencia del clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima.			
Tipo de investigación			
La investigación fue de tipo básica, explicativa y descriptiva. El diseño no experimental, correlacional causal y de corte transversal, se pretendió analizar relaciones causales entre variables a partir de planteamientos de hipótesis causales.			
Problema que intenta resolver			
¿Qué influencia tienen el clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima, año 2017?			

Método

El muestreo fue probabilístico, siendo el tamaño de muestra 103 docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Barrios Altos. Para observar las variables se empleó tres cuestionarios: Cuestionario de clima laboral, cuestionario de satisfacción laboral y cuestionario de desempeño docente.

Conclusiones

El clima laboral y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño del docente del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima, año 2016. El nivel de predicción de las variables clima laboral y satisfacción laboral sobre el desempeño docente es al 54,2% ya que las variables independientes explican el 54.2% de la varianza de la variable dependiente (desempeño docente).

Aquellos aspectos vinculados al ambiente de trabajo sumado a la disposición hacia el trabajo basadas en creencias y valores hacen que los docentes propicien aprendizajes de manera reflexiva, crítica y creativa con sus estudiantes.

El clima laboral influye en el desempeño de los docentes del nivel secundario de Barrios Altos-Lima, año 2016. El nivel de predicción es a un nivel estadístico significativo, dado que la variable independiente (clima laboral), explica el 50,6% de la varianza de la variable dependiente (desempeño docente). El ambiente laboral donde se desarrolla un docente permite que propicien mejores aprendizajes en sus estudiantes.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

La autora Huaita (2018), inicia su aporte indicando que, el primer factor para lograr la calidad del servicio prestado por un establecimiento está directamente ligado a la satisfacción de los profesionales que trabajan en el lugar, que generalmente se realiza a través de una evaluación del clima laboral reconocida internamente. Este es el caso de las instituciones del sector educativo, cuentan con docentes insatisfechos con el trabajo porque son conscientes del entorno laboral desfavorable definido por la desigualdad de competencias, salarios y esfuerzos institucionales, lo que con el tiempo afecta su desempeño y donde los estudiantes están gravemente desfavorecidos.

Por otro lado, este estudio es relevante porque identifica relaciones causales entre variables de investigación, proporciona información que puede servir como punto de partida para futuras investigaciones sobre la mejora del aprendizaje y promueve una educación de calidad que contribuya a mejores resultados. Igualmente, contribuye a mejorar el desempeño docente a través de los esfuerzos planificados para mejorar el clima laboral, planificados por el director de las instituciones de educación pública.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO	Nº: 31
Autor (es): Pedraza Melo Norma Angélica	
Título: Clima organizacional y su relación con los niveles de satisfacción laboral desde el conocimiento del capital humano	

Fecha publicación: Noviembre 2018		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Scopus	
Nombre de la fuente: Revista Lasallista de Investigación			
Vol: 15	N°: 1	Año: 2018	Págs: 90-101
Editor: Lasallista			
Fuente (Doi y/o ISSN): ISSN 17944449 DOI 10.22507 / rli.v15n1a9			
País: México		Ciudad: Victoria	
URL:	http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/rldi/article/view/1738		
Referencia norma APA:	Sexta edición		
Idioma de procedencia: Español			
Objetivo de investigación Analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas.			
Tipo de investigación Investigación con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo.			

Problema que intenta resolver

Analizar aspectos intangibles en la gestión del capital humano, ya que es un asunto importante para las organizaciones de estos tiempos, independientemente del tamaño, sector o actividad económica que desarrolle la organización. Sobre todo, por la necesidad que tienen de generar ventajas competitivas para sobrevivir.

Método

Se aplicó cuestionario a personal de organizaciones que accedieron participar. Se conformó muestra a conveniencia de 133 encuestados, aplicando estadística descriptiva para su caracterización. Los factores determinantes del clima y satisfacción laboral se identificaron con análisis factorial exploratorio y en la valoración de la relación entre ambos constructos el análisis de regresión.

Conclusiones

Los componentes de identidad, apoyo y ambiente de afecto contribuyen en forma importante a explicar el bienestar de los empleados en las organizaciones (satisfacción laboral). Esto implica que la gerencia se interese por elevar el bienestar de sus trabajadores, para que sientan identificados con la organización, estableciendo políticas y prácticas de gestión del personal en esos tres factores del clima organizacional, que mayormente proporcionan un impacto positivo tanto en la satisfacción intrínseca y extrínseca de los empleados.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El autor Pedraza (2018), considero relevante analizar aspectos intangibles en la gestión del capital humano, con el fin de contribuir a generar conocimiento útil a los tomadores de decisiones para el diseño e implementación de políticas y prácticas más efectivas en la gestión de su

personal. De hecho, se cree que la satisfacción laboral es un fenómeno asociado a una amplia gama de emociones personales, que determinan en gran medida, su felicidad y compromiso con el trabajo. (Chiang, 2017). En cuanto al ambiente organizacional, comúnmente se lo conoce por el hecho de que es un rasgo colectivo formado por la interacción entre trabajadores., fenómenos relacionados con la satisfacción y la productividad organizacional. (Muñoz, 2006)

Continuando con la anterior, los factores humanos, a diferencia de otros activos organizacionales, son entidades sociales complejas en su gestión y representan un desafío continuo para los gerentes a la hora de identificar e involucrar a los empleados en el logro de metas incrementales. Por tanto, el objetivo de este estudio fue analizar la dependencia entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral, generando conocimientos útiles para los tomadores de decisiones para el diseño e implementación de dichos métodos de gestión de recursos humanos más eficientes.

Consecuentemente, Según Cantón y Téllez (2016), no existe un concepto único de satisfacción laboral. Sin embargo, al analizar diferentes conceptos de esta variable, la mayoría de las definiciones de este objeto por parte del investigador son fenómenos que representan el estado emocional de los empleados, de acuerdo con diferentes situaciones, el individuo y la profesión con la que se identifica en su trabajo. Cabe señalar que, normalmente, la satisfacción laboral se ha relacionado positivamente con otro constructo importante en la dirección empresarial, es el referente al clima organizacional, el autor Arias (2018), lo describe como una variable que tiende a representar el conjunto de percepciones que los colaboradores comparten sobre su ambiente interno de trabajo, que son construidas a partir del significado que otorgan ellos a sus experiencias laborales, las cuales influyen en el comportamiento del trabajador, en su desempeño y, por ende, en la productividad organizacional, así como en los lazos de compromiso afectivo con su organización.

FICHA		Nº: 32	
BIBLIOGRÁFICA			
DE CONTENIDO			
Autor (es): Villamil Pineda Olga Nohelia y Sánchez Fonseca Wilfredo José			
Título: Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de Choloma			
Fecha publicación: Agosto 2012		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo de revista		Fuente Documental: Repositorio	
Nombre de la fuente: Innovare			
Vol: 1	Nº: 1	Año: 2012	Págs: 94- 112
Editor: Unitec Laureate International Universities			
Fuente (Doi y/o ISSN):			
País: Honduras		Ciudad: Choloma	
URL:	<i>https://unitec.edu/innovare/published/volume-1/number-1/115-influencia-del-clima-organizacional-sobre-la-satisfaccion-laboral-en-los-empleados-de-la-municipalidad-de-choloma.pdf</i>		
Referencia norma APA:	Sexta edición		
Idioma de procedencia: Español			

<p>Objetivo de investigación</p> <p>Estudiar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma.</p>
<p>Tipo de investigación</p> <p>El enfoque de esta investigación es cuantitativo con un alcance correlacional.</p> <p>Es una investigación no experimental de diseño transaccional</p>
<p>Problema que intenta resolver</p> <p>Identificar como el influye el clima organizacional sobre la satisfacción de los trabajadores.</p>
<p>Método</p> <p>Para la recolección de datos se trabajó con una encuesta, que es un instrumento en forma de cuestionario, el cual posee un índice de Cronbach de 0.928, con un total de 65 preguntas; y para la obtención de las respuestas se utilizó el método de escala de Likert. Se tomó como base ocho dimensiones para la variable clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y para la variable satisfacción laboral seis dimensiones (satisfacción con el trabajo en general, con el ambiente físico, con la forma en que realiza su trabajo, con la oportunidad de desarrollo, con la relación jefe/subordinado, y con la relación remuneración). De una población de 355 empleados, se tomó una muestra de 154 empleados encuestados.</p>
<p>Conclusiones</p> <p>Se determinó que existe un 64% de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción de los empleados de la Municipalidad de Choloma; con un coeficiente de correlación de Pearson</p>

entre las dos variables de estudio de +0.80.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte que realiza el artículo se basa en que las organizaciones de hoy en día, por lo general, intentan constantemente ser más competitivas en este mundo globalizado mediante la creación de estrategias que les permitan superar a sus competidores tanto en el producto como en los servicios que prestan. Por lo tanto, los problemas del clima organizacional, donde los empleados trabajan ocho horas al día, son tan importantes para las organizaciones públicas y privadas. Los empleados constituyen el capital más importante para sus organizaciones, ya que son considerados los activos intangibles más valiosos de la empresa. De esta manera, les interesa brindarles un entorno organizacional adecuado para que puedan trabajar, permitiéndoles sentirse satisfechos y así realizar las actividades que se les encomiendan de manera efectiva y eficiente que contribuya al desarrollo de la visión de la organización.

Posteriormente, para el mejor funcionamiento de la organización, es importante comprobar lo que piensa el trabajador de la estructura y procesos que se desarrollan en el entorno laboral en el que se desenvuelve, pues de ello depende en gran medida su comportamiento. Al examinar las diferentes dimensiones de la percepción del empleado en el ambiente laboral se puede determinar la diversidad de estímulos que actúan sobre él y representan su situación laboral en el mundo laboral. Este entorno se denomina clima organización.

Por su parte, Villamil (2012), indica que el ambiente laboral de cada organización está estrechamente ligado con el grado de satisfacción que manifieste el empleado en el desempeño de sus labores; entre más identificados se sienten los empleados con el clima en que desarrollan

su trabajo, de igual manera será su grado de satisfacción laboral. El clima organizacional varía según el sector económico, ya sea primario, secundario, terciario, cuaternario o quinario, ya que influye de manera sustancial el aspecto político, la estructura, la dirección, los objetivos, entre otros; en este caso se orienta el estudio a una institución del sector público, en especial a las Municipalidades.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO			Nº: 33
Autor (es): Chiang Vega María Margarita y Ojeda Hidalgo José Felipe			
Título: Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres			
Fecha publicación: Junio 2013		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: ScienceDirect	
Nombre de la fuente: Elsevier			
Vol: 58	Nº: 2	Año: 2011	Págs: 39-60
Editor: Contaduría y administración			
Fuente (Doi y/o ISSN): https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9			
País: Chile		Ciudad:	
URL:	https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104213712099		
Referencia	Sexta edición		

norma APA:	
Idioma de procedencia: Español	
Objetivo de investigación	
<p>Analizar las variables satisfacción laboral y productividad del trabajador de las ferias libres, así como la relación entre estos dos constructos.</p>	
Tipo de investigación	
<p>Cuantitativa, correlacional- descriptiva.</p>	
Problema que intenta resolver	
<p>En el presente estudio se analiza y se da a conocer la relación existente entre las variables satisfacción laboral y productividad sobre una población total de 264 trabajadores de las ferias libres chilenas.</p>	
Método	
<p>De la población total sobre la cual se aplica esta investigación (264 individuos) se toma una muestra correspondiente al 60% del total de cada feria, lo que equivale a 158 individuos. Para lograr los objetivos se aplicó un instrumento de 54 ítems que, en su primera parte, recoge información general del encuestado; en la segunda, reúne información promedio respecto a las ventas y sueldos para medir la productividad de los trabajadores; en la última se estudia la satisfacción laboral.</p>	
Conclusiones	
<p>Se identificó que, al mejorar las condiciones físicas como la higiene, la iluminación, la temperatura, entre otros factores en que los trabajadores de las ferias desarrollan sus tareas,</p>	

permanece en sus puestos de trabajo durante mayor cantidad de horas. Ello significaría que los trabajadores aumentan sus ingresos, principalmente porque la actividad económica que desarrolla se realiza en espacios abiertos y esto permite un menor ausentismo en los puestos de trabajo y un mayor flujo de público a las ferias.

Al mejorar la relación de los feriantes con sus superiores en términos de supervisión y dirección, aumentaría la productividad de los primeros. Además, el reconocimiento de los superiores en la forma en cómo realizar sus tareas los feriantes llevarán a bandejas a ser más productivos.

Sin embargo, aunque no son estadísticamente significativas, es importante mencionar la correlación alta y positiva entre ventas promedio diario y satisfacción con el reconocimiento, lo que podría estar indicando un posible efecto entre las ventas diarias que realiza un trabajador y su nivel de satisfacción con el reconocimiento que recibe de parte de sus jefes por el trabajo bien hecho.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte de este artículo se basa en la relación que tiene la satisfacción laboral con respecto a la productividad en el sector de alimentos. El autor Chiang (2011), menciona que pesar de su larga tradición en la psicología organizacional, el concepto de satisfacción laboral ha sido definido de múltiples formas, tantas como autores han teorizado sobre él. En primer lugar, existe una serie de definiciones que hace referencia a la satisfacción laboral como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. Un segundo grupo de autores considera que la satisfacción laboral va más allá de las emociones y de ahí la importancia que ésta tiene en las conductas laborales; así, conciben la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo.

Ahora bien, desde la década de 1950 hasta la de 1960 se realizaron diversos estudios para establecer la relación entre satisfacción y productividad. Los resultados obtenidos indican que

"los trabajadores felices son trabajadores productivos" y sugieren una relación muy consistente entre ambos. Sin embargo, en la década de los noventa, aunque se confirmó la existencia de una relación positiva, se sugirió que la correlación no era alta, por lo que se realizó un estudio ligeramente diferente al de la discusión anterior.

Por otro lado, un autor que apoya esta teoría es Ostroff (1993), quien indica que las organizaciones que cuentan con colaboradores más satisfechos son más productivas y rentables en comparación con las organizaciones cuyos colaboradores no están satisfechos. Sin embargo, otra opinión sobre el tema sostiene que existe una relación entre satisfacción y desempeño, pero en sentido contrario a lo que se ha argumentado hasta ahora. Determinar el nivel de desempeño no es satisfacción, sino todo lo contrario. El desempeño determina la satisfacción laboral. Sí, esta relación ciertamente está condicionada por una serie de variables mediadoras que afectan tanto a la satisfacción como al desempeño. Por lo tanto, estas relaciones causales parecen ser muy débiles y, en algunos casos, incluso lo contrario de lo esperado.

En síntesis, estos estudios que correlacionan la satisfacción con el desempeño parecen sugerir que no existe evidencia empírica de una relación causal entre estas variables. Como se puede ver, la existencia de una determinada correlación, en sentido positivo, es un valor estadísticamente muy bajo, lo que deja en claro la existencia de una relación causal entre los niveles de satisfacción en el trabajo y el desempeño que no se puede establecer.

Estrés laboral

FICHA			N°: 34
BIBLIOGRÁFICA			
DE CONTENIDO			
Autor (es): López Zambrano Jacinto Yares, Quimas Coronel Gaudí Cristina, López Zambrano María Auxiliadora y Cañizares Mendoza Patricio Estanislao			
Título: Estrés laboral en personal médico del área de emergencia de una institución hospitalaria pública en el Ecuador			
Fecha publicación: Enero 2021		Fecha de consulta: Julio 2021	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Dial net	
Nombre de la fuente: Revista			
Vol.: 6	N°: 1	Año: 2021	Págs.: 549-556
Editor: Polo del conocimiento			
Fuente (Dio y/o ISSN): ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v6i1.2164			
País: Ecuador		Ciudad: Manta	
URL:	<i>file:///C:/Users/Propietario/Downloads/2164-11717-2-PB.pdf</i>		
Referencia norma APA:	Séptima edición		
Idioma de procedencia: Español			

Objetivo de investigación
Analizar el nivel de estrés laboral en personal médico del área de emergencia de una institución hospitalaria pública en el Ecuador.
Tipo de investigación
Se realizó un estudio observacional descriptivo de corte transversal.
Problema que intenta resolver
Cuál es el nivel de estrés laboral en personal médico del área de emergencia de una institución hospitalaria pública en el Ecuador.
Método
<p>El censo poblacional estuvo conformado por un total de 70 de género femenino 40 y masculino 30 y una antigüedad laboral de 1 a 20 años que laboran en el área de emergencia.</p> <p>Para la medición del estrés laboral se utilizó el cuestionario auto administrado “The Nursing Stress Scale” (NSS), elaborado por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson (1981) y validado en la versión castellana por Mas Pous & Escribá (1998). La escala NSS constade 34 ítems que describen distintas situaciones potencialmente causantes de estrés laboral. Para ello se determinaron cuatro niveles de estrés bajo, medio, alto y crítico de igual modo, se consideraron las variables sociodemográficas.</p> <p>Para el análisis de datos se utilizó el método estadístico descriptivo. Asimismo, se determinó el Coeficiente de Correlación de Spearman el paquete estadístico SPSS versión 22 para Windows.</p>

Conclusiones

Se pudo observar que el género femenino es el más susceptible de padecer un alto nivel de estrés, en comparación al nivel de estrés bajo presentado en el género masculino. Se evidenció en la muestra estudiada que existe un alto nivel de estrés en médicos jóvenes con edades entre 25-35 años, todo ello en comparación con los otros rangos de edad que presentaron nivel de estrés bajo.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte que el autor López (2021), da con este artículo se basa en el análisis de una entidad del sector de salud, en donde el estrés laboral se ve reflejado día a día, ya que es una población que está expuesta a cargas laborales pesadas entorno al trato con los pacientes, accidentes, dolor y muerte. Es por esto que, en el ámbito hospitalario, la salud mental requiere una atención especial, principalmente porque existen muchos factores que limitan el desarrollo personal y laboral de los empleados, entre ellos: jornada laboral, atención a pacientes que en ocasiones enfrentan crisis, el sentimiento provocado por la muerte, las crecientes demandas de las personas que no quedan satisfechas con los servicios recibidos. Estos factores afectan directamente a las personas y equipos de trabajo, provocando malestar, que se manifiestan como fuertes cargas negativas, presiones e insatisfacción, lo que resulta en una baja calidad de la atención para los pacientes, lo que puede generar un estrés y fatiga importantes en el personal.

En este sentido, los factores que pueden facilitar la aparición de estrés profesional en los médicos son la exposición a situaciones emocionalmente impactantes, las altas necesidades personales, la falta de recursos personales para afrontar la situación y entretenerse, no tienen tiempo para actividades lúdicas, relaciones familiares pobres, papeleo cada vez mayor, necesidad de ayuda, convirtiéndose en profesionales, tienen que trabajar bajo presión llevándolos al estrés laboral.

Consecuentemente, el autor define estrés laboral como las nocivas reacciones físicas y

emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del individuo.

FICHA		Nº: 35	
BIBLIOGRÁFICA			
DE CONTENIDO			
Autor (es): Cruz Zuñiga Nereyda, Alonso Castillo María Magdalena, Armendáriz García Nora Angélica y Joaquín Salvador Lima Rodríguez			
Título: Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática			
Fecha publicación: Abril 2021		Fecha de consulta: Julio 2021	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Scopus	
Nombre de la fuente: Revista española de salud publica			
Vol: 95	Nº:	Año: 2021	Págs: 1-15
Editor:			
Fuente (Doi y/o ISSN): 21739110			
País: México		Ciudad: Monterrey	
URL:	https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL95/REVISIONES/RS95C_202104057.pdf		
Referencia	Séptima edición		

norma APA:	
Idioma de procedencia: Español	
Objetivo de investigación	
El objetivo de este trabajo fue conocer el estado del arte de la relación entre el clima laboral, el estrés laboral y el consumo de alcohol en los trabajadores.	
Tipo de investigación	
Revisión sistemática de estudios primarios en inglés, portugués y español del año 2009 al 2019.	
Problema que intenta resolver	
El consumo de alcohol es una conducta frecuente en la población trabajadora, como afrontamiento negativo al estrés, por lo tanto, se quiere conocer el estado del arte de la relación entre el clima laboral, el estrés laboral y el consumo de alcohol en los trabajadores.	
Método	
La búsqueda se realizó de diciembre del 2019 a abril de 2020 en las bases de datos electrónicas PubMed, EBSCO Host, Scopus, Scielo; también se recurrió al buscador Google Académico para la obtención de documentos en texto completo. Como estrategia de búsqueda se incluyeron los descriptores Desc, el tesoro Mesh en los idiomas inglés, portugués y español en todas las combinaciones posibles, así como truncadores y operadores boléanos utilizando la siguiente estrategia de búsqueda “Working Environment AND Occupational Stress AND Alcohol Drinking”.	
La selección de artículos se ejecutó en 2 fases, revisando primeramente el título y el resumen de cada uno de los artículos encontrados y posteriormente se llevó a cabo la lectura del texto	

completo. Se establecieron los siguientes criterios de elegibilidad: estudios primarios en inglés, portugués y español del año 2009 al 2019, la población de estudio fueron trabajadores de ambos sexos, publicados durante los últimos 10 años, con metodología completa y satisfactoria en título, resumen y texto completo. Se utilizó la biblioteca EndNote para la concentración de referencias.

Conclusiones

El clima laboral y el estrés laboral predicen el consumo de alcohol y el tipo de consumo de alcohol en los trabajadores.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

Los fundamentos de esta investigación, se basan en que el clima organizacional negativo influye en la inadaptación del individuo y aparecen consecuencias laborales, fisiológicas y psicológicas en los colaboradores. El estrés laboral puede aparecer como resultado de la relación entre el trabajador, el clima laboral y la percepción individual de factores amenazantes derivados de la labor, que pone en peligro el bienestar físico, psicológico y social, aumentando la probabilidad del consumo de alcohol. El consumo de alcohol es una conducta frecuente en la población trabajadora, como afrontamiento negativo al estrés. Es por esto que, el aporte de esta investigación se basó en la identificación de la relación entre el clima, el estrés laboral y el consumo de alcohol en colaboradores.

Continuando con el tema anterior, Cruz (2021), indica que un factor clave en el desarrollo laboral son las condiciones naturales, físicas y organizativas de los trabajadores que desarrollan sus funciones en el entorno laboral. El ambiente o clima laboral está compuesto por todos los elementos o factores que pueden afectar las actividades laborales, ya sea una oficina, una fábrica o una empresa. Cada vez hay más interés y atención empresarial para lograr que el entorno laboral sea positivo, porque esta es la clave, para que los colaboradores no solo produzcan más, sino que

también tengan un espacio seguro y un ambiente confortable. Esto también conduce a relaciones interpersonales compasivas y decididas entre supervisores, jefes y trabajadores, fortaleciendo en los empleados tienen un sentido de pertenencia a su espacio de trabajo, lo que conduce a una sensación de satisfacción y menos inseguridad laboral.

Finalmente, se ha demostrado que existe una relación directa entre el entorno laboral y la salud mental y física de los trabajadores, ya que cuando descubren que el ambiente laboral es bueno, generan actitudes favorables como la motivación, apoyo de pares y desempeño exitoso. Este documento está destinado a servir como evidencia científica y referencia para estudios futuros sobre el ambiente de trabajo, el estrés ocupacional, los problemas encontrados con el consumo de alcohol y el apoyo al empleo para trabajadores que necesitan un programa de bienestar.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO		Nº: 36	
Autor (es): Romero Tyrone y Hernández Rosario			
Título: Estrés laboral en médicos residentes de los hospitales públicos de Managua, Nicaragua, abril a mayo 2016			
Fecha publicación: Junio 2017		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: ScienceDirect	
Nombre de la fuente: Investigación en Educación Médica			
Vol: 6	Nº: 22	Año: 2017	Págs: 2

Editor: Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud	
Fuente (Doi y/o ISSN): https://doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.009	
País: Nicaragua	Ciudad: Managua
URL:	https://ezproxy.uan.edu.co:2052/science/article/pii/S2007505717300091
Referencia norma APA:	Sexta edición
Idioma de procedencia: Español	
Objetivo de investigación Analizar los factores asociados al nivel de estrés laboral de los médicos residentes de los hospitales públicos de Managua, Nicaragua, en el período de abril a mayo de 2016.	
Tipo de investigación Estudio observacional, correlacional y de corte transversal.	
Problema que intenta resolver Cuáles son los factores asociados al nivel de estrés laboral de los médicos residentes de los hospitales públicos de Managua	
Método Se basó en la percepción de estrés de los médicos residentes utilizando el cuestionario de Wolfgang. La encuesta se realizó en línea, utilizando la aplicación de Google Drive; el universo lo constituyeron 540 residentes a los que se les envió la encuesta; la muestra fue de 73 residentes que respondieron la encuesta en el período comprendido entre el 17 de abril y el 8 de mayo. El análisis se realizó en SPSS versión 20, y se aplicó el estadístico de Kendall para variables	

ordinales, con un nivel de confianza del 95%; se consideró relación estadísticamente significativa si el valor de p fue igual o menor a 0.05.

Conclusiones

Los principales factores asociados al estrés laboral de los médicos residentes fueron la carga laboral (volumen de pacientes) y las relaciones interpersonales.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte del artículo de investigación, se basa en la importancia que tiene analizar el nivel de estrés que se refleja en el sector salud, más específicamente en los hospitales públicos de Managua. En estas instituciones se identifica un alta carga laboral, por el número de pacientes que tiene que atender, las situaciones a las cuales se tienen que enfrentar, las largas jornadas laborales, sumado a las quejas que reciben por parte de los usuarios, lo cual genera estrés e irritabilidad en los médicos residentes, causando un bajo desempeño y una inestabilidad emocional, ya que tampoco tienen calidad de tiempo para sus familias, sus distracciones o actividades extralaborales que ayudan a disminuir la carga laboral.

Consecuentemente, el estrés y las enfermedades psicosomáticas son hoy en día más frecuentes y afectan la salud de los individuos, así como su rendimiento profesional. El personal médico y paramédico que labora en las instituciones de salud no escapa a esta condición, la que repercute en la calidad de los servicios que ofrece. El cansancio en el personal de la salud, se constituye en una de las causas que motivan la ocurrencia de eventos adversos en la atención del paciente al interior de las instituciones de salud, y representa un foco de atención que no puede ser ignorado toda vez que es preciso identificar los componentes de dicho estado físico, el cual puede relacionado con situaciones de orden emocional, físico, laboral, psicológico etc. Por este motivo

resulta importante procurar un esquema preventivo para mitigar los componentes que hacen parte integral de la situación que hace que se produzca el cansancio excesivo.

Por otro lado, cuando los trabajadores no pueden cumplir las exigencias, surge el estrés laboral como resultado. Cuando el estrés persiste, u ocurre repetidamente, puede tener varios efectos negativos sobre los colaboradores y las compañías para las que trabajan. El estrés relacionado al trabajo puede conducir a diversos problemas de salud que afectan la salud fisiológica y psicológica, así como el proceso cognitivo y las conductas.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO		Nº: 37	
Autor (es): Arce Julio Raquel, Rubio Buchard Katherin, Cuadro Vizcaino Helena, Fonseca Angulo Rosa, León García Marcela y Rodriguez Barraza Paola			
Título: Relación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo de los empleados de un centro de discapacidad que trabaja para un centro de discapacidad ubicado en Atlántico, Colombia			
Fecha publicación: Marzo 2020		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Scopus	
Nombre de la fuente: Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo			
Vol: 29	Nº: 1	Año: 2020	Págs: 42 – 56

Editor: SciELO	
Fuente (Doi y/o ISSN): 11326255	
País: Colombia	Ciudad: Atlantico
URL:	https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf
Referencia norma APA:	Séptima edición
Idioma de procedencia: Español	
Objetivo de investigación Examinar la relación entre el estrés relacionado con el trabajo y los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo de los empleados de un centro de discapacidad que trabaja para un centro de discapacidad ubicado en Atlántico, Colombia.	
Tipo de investigación El estudio fue descriptivo correlacional.	
Problema que intenta resolver Cuál es la relación entre el estrés relacionado con el trabajo y los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo de los empleados de un centro de discapacidad que trabaja para un centro de discapacidad ubicado en Atlántico, Colombia.	
Método La población, estuvo comprendida por un total de 35 trabajadores que laboran en el centro de rehabilitación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico, en este caso fue aplicado un muestreo no probabilístico por conveniencia para la selección de los	

participantes. El instrumento utilizado para la evaluación del Riesgo Psicosocial Intralaboral asociados a la ocurrencia de estrés laboral fue la Batería de Riesgo Psicosociales diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana en el año 2010, este se encuentra integrado, por tres cuestionario; el primero mide los factores de riesgo intralaborales, en este caso, es aplicado de acuerdo al cargo, debido a que cuenta con dos tipo; uno es el cuestionario A aplicado a trabajadores con cargos de jefaturas, profesionales o técnicos, el cuestionario B es aplicable a trabajadores con cargos de auxiliares u operarios y contiene una sección relacionada con la información sociodemográfica y ocupacional del trabajador.

Conclusiones

Se concluyo que un alto nivel de riesgo psicosocial intralaboral incrementa el nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de discapacidad. En este caso la intervención por parte del programa de salud laboral ayudaría a reducir los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el nivel de estrés en los trabajadores.

En el dominio de demanda del trabajo la mayoría de los trabajadores presento un nivel de riesgo muy alto, específicamente en las dimensiones de demanda cuantitativas y demandas ambientales y del esfuerzo físico. Debido a las exigencias a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El autor Arce (2020), inicia su aporte indicando que existen diferentes tipos de estrés, que pueden llegar a mal interpretarse o estigmatizarse, el Eustress o estrés bueno; es necesario en la cotidianidad de la población y ejerce una función de protección en el organismo, no obstante el disstress o estrés negativo, se produce debido a una excesiva reacción al estrés, que se manifiesta

en una demanda muy intensa o prologa de actividad que podría afectar física y psicológicamente debido al exceso de energía que se produce.

Por otra parte, existen factores que podrían estar relacionados con la presencia de estrés laboral en los trabajadores, para el comité mixto para la salud y el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), la interacción entre el colaborador y su medio ambiente laboral, se ve reflejado en el nivel satisfacción personal fuera de trabajo y depende de las percepciones y experiencias que tenga el individuo, el cual puede influir en la salud, en el rendimiento y la productividad de la organización.

Adicionalmente, según el Departamento de Protección Social de Colombia, la situación de un individuo en el ambiente laboral o no bajo ciertas condiciones en términos de tiempo e intensidad de exposición puede tener un impacto negativo en los trabajadores, también existen relaciones recíprocas dinámicas a través de la percepción y la experiencia que afectan la salud y el desempeño humano.

Por último, a pesar que se han realizados diferentes investigaciones son poco los estudios que correlacionan el nivel de estrés con los factores de riesgos psicosociales. Por lo tanto, fue interés de la presente investigación establecer la correlación entre los factores de riesgos psicosociales y el nivel estrés presente en los trabajadores encargados de la atención de niños con discapacidad.

Autoestima

FICHA			N°: 38
BIBLIOGRÁFICA			
DE CONTENIDO			
Autor (es): Carlos Herrera Leyda Mariela			
Título: Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia			
Fecha publicación: 2017		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Tesis		Fuente Documental: Repositorio	
Nombre de la fuente: Universidad Cesar Vallejo			
Vol:	N°:	Año: 2017	Págs: 109
Editor: Ciencias Empresariales y Médicas			
Fuente (Doi y/o ISSN):			
País: Perú		Ciudad: Municipalidad Distrital de Asia	
URL:	<i>https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14550</i>		
Referencia	Sexta edición		
norma APA:			
Idioma de procedencia: Español			
Objetivo de investigación			
Determinar la relación existente entre autoestima y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, 2016.			

<p>Tipo de investigación</p> <p>El presente trabajo de investigación es de tipo sustantiva, con nivel de estudio descriptivo – correlacional.</p> <p>El diseño del trabajo de investigación es: no experimental y de corte transversal.</p>
<p>Problema que intenta resolver</p> <p>¿Qué relación existe entre autoestima y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo, 2016?</p>
<p>Método</p> <p>La población con la cual se realizó el presente trabajo de investigación se realizó a 54 empleados pertenecientes al área de administración de la Municipalidad distrital de Asia, Cañete. Por lo cual, dado que se trabajó con la población censal no determinó muestra.</p> <p>El instrumento de la variable Autoestima se aplicó a través del cuestionario de manera grupal a todo el personal, que constó de 54 empleados pertenecientes al área de administrativa de la Municipalidad distrital de Asia, Cañete.</p> <p>Para el análisis de los datos, luego de la aplicación de ambos instrumentos (autoestima y desempeño laboral), se hizo el vaciado de la data en Excel, obteniendo las sumas de las dimensiones y las variables. Luego se utilizó el software SPSS versión 20, para la reconversión de variables a niveles – rangos y brindar los informes respectivos.</p>

Conclusiones

- Se determinó que no existe relación significativa entre Autoestima y desempeño laboral.
- Se determinó que no existe relación significativa entre Autoestima y eficiencia del desempeño laboral.
- Se determinó que existe relación significativa entre Autoestima y la productividad del desempeño laboral.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El presente trabajo de investigación se desarrolló con el fin de aportar si existe relación significativa entre la autoestima y el desempeño laboral, luego de determinar esto, y analizar los puntos débiles y fuertes que se pretendió proponer alternativas de solución como talleres coaching u otros para ayudar a fortalecer la autoestima y este logre incrementar el nivel de productividad y eficiencia en el desempeño de los trabajadores en el sector administrativo.

En relación con la problemática expuesta, nos encontramos en un mundo laboral globalizado donde las exigencias competitivas obligan a los profesionales a estar mejor capacitados para tener éxito, los individuos comprenden y mejoran la autoestima, por lo que es importante encontrar la forma de trabajar para lograrlo. Las voces de sospecha y ansiedad pueden ser poderosas, duraderas, abrumadoras e incluso destructivas para lograr los objetivos. (Psicodelia, 2015).

Continuando con la anterior, según Legacy (2016), los empleados con alta autoestima tienen mucha confianza en su pensamiento y juicio, crean relaciones personales y profesionales más efectivas y crea un mejor ambiente de trabajo. En pocas palabras, la buena autoestima afecta su desempeño en el lugar de trabajo, cómo interactúa con las personas y cómo logra sus objetivos

profesionales. Por otro lado, la baja autoestima conduce al miedo a lo nuevo y lo desconocido, lo que lleva a comportamientos inapropiados, excesivamente obedientes o rebeldes. Asimismo, hay que decir que rasgos como la responsabilidad personal, la creatividad, la reciprocidad y la claridad de los objetivos personales son cualidades y garantías de las personas, teniendo una autoestima saludable para quienes van a tener éxito.

Por otro lado, según un estudio realizado por Jaen (2010), sobre el desempeño, afirmo que los factores personales como: los del sistema influyen en las conductas y los resultados del trabajo, están siendo reflejado en el rendimiento laboral. Por ejemplo, un comportamiento laboral contraproducente como es el abandono; los estudios, han demostrado que los factores personales (incluyendo las circunstancias individuales) son factores determinantes, pero la cultura y las políticas organizativas que gestionan el absentismo también son importantes.

Sin embargo, en este estudio de investigación se determino que no existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral rechazándose la hipótesis de investigación, pero existe relación entre autoestima y productividad aceptando la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula.

FICHA	Nº: 39
BIBLIOGRÁFICA	
DE CONTENIDO	
Autor (es): Pastor Carrera Raúl Edgar y Alvan Asencios Jackeline Vanessa	

Título: Autoestima asociado al desempeño laboral en los servidores de la superintendencia nacional de control de servicios de seguridad, armas, municiones y explosivos de uso civil, 2016			
Fecha publicación: 2017		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Tesis		Fuente Documental: Repositorio	
Nombre de la fuente: Universidad San Ignacio de Loyola			
Vol:	N°:	Año: 2017	Págs: 110
Editor: Facultad de administración de empresas			
Fuente (Doi y/o ISSN):			
País: Perú		Ciudad: Lima	
URL:	<i>http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2831/1/2017_Alvan_Autoestima-asociado-al-desempe%C3%B1o-laboral.pdf</i>		
Referencia norma APA:	Sexta edición		
Idioma de procedencia: Español			
Objetivo de investigación Determinar si la autoestima se relaciona al desempeño laboral de los servidores de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones, Explosivos de Uso Civil - Lima, Perú 2016.			
Tipo de investigación Es descriptivo-correlaciona, transeccional, de tipo prospectivo, con diseño no experimental.			

Problema que intenta resolver

¿La autoestima se relaciona al desempeño laboral de los servidores de la superintendencia nacional de control de servicios de seguridad, armas, municiones, explosivos de uso civil - Lima, Perú 2016?

Método

En la presente investigación se tomó como muestra a la totalidad de la población que laboran en puestos operativos (100%) por ser los que están directamente involucrados con la obtención de una licencia de armas de fuego.

Para medir la variable independiente se utilizó el Inventario de Autoestima de Coopersmith, la técnica para recopilar la información fue la encuesta autoadministrada, para procesar la información se utilizó el software estadístico SPSS versión 23, en el cuál se diseñó la base de datos en función al cuadro de variables.

Conclusiones

Los procedimientos estadísticos aplicados permitieron determinar la relación significativa ($p < .001$) entre la autoestima y el desempeño laboral de los servidores de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones, Explosivos de Uso Civil, además la correlación es moderada y positiva ($r = .44$) es decir los servidores con niveles altos de autoestima tiene un alto desempeño laboral.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

Pastor (2017), indica que, a nivel mundial, las organizaciones se enfrentan constantemente a la necesidad de mejorar su capacidad para hacer negocios con el fin de ser competitivas y mantenerse a la vanguardia. Sin embargo, según diversos estudios, existen factores psicosociales que inciden en el desempeño de los trabajadores, entre ellos Mingote (2011), quien afirma que

“tiene un impacto negativo en la calidad de vida laboral y la capacidad funcional.

Es por esto que, la importancia de la autoestima como factor psicosocial puede estar provocada no solo por el potencial impacto en el desempeño público, sino también por la baja productividad, bajos beneficios organizacionales, mala calidad desempeño de actividades, entre otras. Asimismo, este es un factor estrechamente relacionado con las perspectivas de aprendizaje y crecimiento. Esto se debe a que se estima que es un indicador relacionado con los servidores públicos en este caso, lo que puede derivar en procesos internos, finanzas y expectativas de los clientes.

Con relación a lo anterior, Rodríguez (1998), define la autoestima como la base del desarrollo humano que influye en todas las actividades y roles que asumimos en nuestra vida, incluido aquellos que son producto del trabajo. Por otro lado, según Carmona (2003) la evaluación del desempeño constituye un mecanismo importante dentro del control de gestión y su valoración podría ser un indicador del nivel de desempeño laboral. La autoestima es el juicio de valor más importante en el desarrollo psicológico y motivacional de un individuo; igualmente, la relevancia para la organización radica en la capacidad que tiene para definir la calidad de relaciones interpersonales como el clima laboral, trabajo en equipo, calidad de atención, toma de decisiones, actitud de servicio, resolución de conflictos, compromiso organizacional, solidaridad hacia la empresa, entre otros. Todo ello pone en evidencia la estrecha relación que tiene la autoestima con diversos elementos inductores necesarios estrechamente ligado a las perspectivas de aprendizaje y crecimiento para la obtención de excelentes resultados organizacionales. De ahí la importancia en la práctica que tiene el abordaje de la autoestima y su relación con el desempeño del laboral.

FICHA			N°: 40
BIBLIOGRÁFICA			
DE CONTENIDO			
Autor (es): Espinoza Miranda y Rocío Nancy			
Título: La autoestima y su relación con el estrés laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Palora			
Fecha publicación: Septiembre 2015		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Tesis		Fuente Documental: Repositorio	
Nombre de la fuente: Universidad Técnica de Ambato			
Vol:	N°:	Año: 2015	Págs: 122
Editor: Facultad de Ciencias de la Salud-Carrera Psicología Clínica			
Fuente (Doi y/o ISSN):			
País: Ecuador		Ciudad: Cantón Palora	
URL:	https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/21879		
Referencia norma APA:	Sexta edición		
Idioma de procedencia: Español			
Objetivo de investigación			
Establecer la relación existente entre la autoestima y el estrés laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora durante el período octubre 2014 – marzo 2015.			

<p>Tipo de investigación</p> <p>El trabajo de investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo y cualitativo</p>
<p>Problema que intenta resolver</p> <p>¿Qué relación existe entre la autoestima y el estrés laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Palora durante el período octubre 2014 – enero 2015?</p>
<p>Método</p> <p>La presente investigación se realizó con el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora, Siendo un total de 46 personas. Por tal razón no se extrajo muestra alguna, y se trabajó con el total de la población escogida para la realización del estudio de campo.</p> <p>Escala de Autoestima de Rosenberg: El instrumento psicométrico está compuesto por 10 ítems que contienen afirmaciones acerca de aspecto de la apreciación de sí misma de la persona, de los cuáles cinco están redactados de manera positiva y cinco de forma negativa.</p> <p>Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS: El Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS consta de veinticinco ítems relacionados con: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio, cohesión y respaldo del grupo de trabajo. La respuesta a cada afirmación se elige de entre siete opciones de una escala likert: nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre.</p>
<p>Conclusiones</p> <p>En la población estudiada la autoestima no influye o afecta significativamente a la presencia de</p>

estrés laboral, y en este caso, otros son los factores que provocan el nivel de estrés en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El aporte de este trabajo de investigación se basa en la relación que tiene la autoestima con el estrés laboral, indicando que la alta prevalencia de estrés en el contexto laboral es una señal de advertencia para los profesionales sobre la necesidad de buscar soluciones compatibles con la realidad del mundo. El autor Espinosa (2015), indica que las personas con baja autoestima se sienten ansiosas a la hora de tomar decisiones. Cuando la autoestima de una persona es baja, afecta la calidad y cantidad de su trabajo, así como las diversas relaciones con las que viene. Es importante recordar que la baja autoestima no está necesariamente ligada a la falta de habilidades o conocimientos. En muchos casos, los niveles de autoestima pueden influir en la presencia de estrés en el lugar de trabajo.

Ahora bien, el estrés relacionado con el trabajo es un fenómeno cada vez más frecuente y creciente en nuestra sociedad, especialmente a medida que los tipos de trabajo han cambiado en las últimas décadas. Hoy en día, el estrés laboral es reconocido como uno de los mayores problemas para la salud de los colaboradores y el normal funcionamiento del organismo donde trabajan. Los trabajadores estresados tienen más probabilidades de estar enfermos, mentalmente deprimidos, menos productivos, menos seguros en el trabajo y tienen efectos fisiológicos y psicológicos en el entorno personal, laboral y familiar. También es necesario abordar este tema, que es un problema candente en la sociedad actual, ya que tiene una gran influencia en el funcionamiento de la organización.

Adicionalmente, en Ecuador el nivel de estrés laboral se ha constituido en un fenómeno a causa

del ritmo laboral que llevan los trabajadores dentro del ámbito de trabajo, los mismos que generan múltiples consecuencias en el bienestar psicológico y físico de los individuos. Aproximadamente, entre el 30% y 50% de los trabajadores reportan estar expuestos a altos riesgos físicos, inexplicables sobrecargas de trabajo, además de otros factores que son una amenaza para su salud y su capacidad de trabajo.

Finalmente, los resultados que se obtuvieron con la investigación realizada al sector administrativo, mostraron que el nivel de autoestima no está relacionado con el estrés laboral de la población estudiada, por esta razón, la propuesta de solución estuvo enfocada en la prevención del estrés laboral, esto con el objetivo de potencializar el normal desenvolvimiento diario en su trabajo y un manejo adecuado del estrés para así evitar la aparición de problemas familiares, laborales y enfermedades psicofisiológicas.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO		Nº: 41
Autor (es): Loli P. Alejandro E., Arias G. Fernando, Carpio G. Javier, Arce V. Jesús , Reyes I. Melisa y Anyaco P. Nery		
Título: El esfuerzo laboral, la autoestima y la salud mental en mujeres trabajadoras de Lima Metropolitana		
Fecha publicación: Mazo 2014	Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo	Fuente Documental: Repositorio	
Nombre de la fuente: Revista de Investigación en Psicología		

Vol: 17	N°: 1	Año: 2014	Págs: 139–155.
Editor: Universidad Nacional Mayor de San Marcos			
Fuente (Doi y/o ISSN):			
DOI: https://doi.org/10.15381/rinvp.v17i1.8976			
Online ISSN: 1609-7475			
Print ISSN: 1560-909X			
País: Perú		Ciudad: Lima	
URL:	https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/8976		
Referencia	Séptima edición		
norma APA:			
Idioma de procedencia: Español			
Objetivo de investigación			
Identificar los factores que influyen en el esfuerzo laboral, la autoestima y la salud mental en mujeres trabajadoras de Lima Metropolitana.			
Tipo de investigación			
Este estudio fue de tipo cuantitativo y cualitativo.			
Problema que intenta resolver			
Muchas personas e investigadores han manifestado su preocupación por la salud mental y física de las mujeres que trabajan fuera del hogar. Se argumenta que la diversidad de roles y las horas dedicadas al trabajo acarrearán daños. Al respecto existen múltiples pesquisas, pero los			

investigadores encuentran aquello que están buscando. Así, pocos artículos se han publicado respecto a los factores protectores; por tanto, el objetivo del presente capítulo es mirar hacia los dos lados.

Método

Se administró una encuesta a 292 mujeres peruanas a fin de observar las correlaciones entre el desequilibrio, el esfuerzo y la recompensa; la salud física y la mental; la autoestima, la autoeficacia, el distrés y la integración familiar. Se conformaron cinco grupos: solo amas de casa, amas de casa con algún ingreso extra (cuidado de niños, lavado, planchado, venta de artículos entre familiares y amistades, etc.), amas de casa y profesionales, empleadas sin responsabilidades hogareñas y profesionales sin responsabilidad de hogar.

Esfuerzo-recompensa. Este cuestionario fue desarrollado por Siegrist (1996, Siegrist et al., 2004). Contiene 23 reactivos, los cuales miden tres variables principales: esfuerzo intrínseco (responsabilidades y presiones), recompensas y esfuerzo mental (sobreimplicación).

Conclusiones

En una evaluación general, las mujeres de Lima – Perú obtienen un puntaje promedio, ligeramente alto, en relación con lo que ocurre en otros países respecto a esfuerzo físico y recompensa, disminuyendo su puntuación respecto a desequilibrio y esfuerzo mental. Entre tanto, respecto a salud física y salud mental se mantienen en el nivel medio, mejorando en autoestima y autoeficacia. Mientras que en integración familiar tienen un puntaje medio, en distrés se sitúan en un nivel bajo. Entre ellas, las profesionales sin responsabilidad del hogar tuvieron mejores puntuaciones y las mujeres dedicadas solo al hogar presentaron menor puntuación.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

Muchas personas e investigadores han manifestado su preocupación por la salud mental y física de las mujeres que trabajan fuera del hogar. Se argumenta que la diversidad de roles y las horas dedicadas al trabajo acarrearán daños. Es por esto que Loli (2014), centra su atención en los factores que influyen en el esfuerzo laboral, la autoestima y la salud mental en mujeres trabajadoras de todos los sectores económicos.

Ahora bien, Gelles (2000), define el concepto de rol o papel refiriéndose al conjunto de obligaciones, expectativas y derechos adjudicados por la sociedad a los individuos en razón de su posición en ella. Por lo tanto, este papel proporciona un marco para dar a las personas significado, propósito y forma de actuar en su existencia. Por eso, tradicionalmente, el trabajo se ha dividido entre hombres y mujeres. Al primero se le asigna el rol de proveedor del hogar y a la segunda se le asignan las tareas del hogar como limpiar, preparar comidas, niñeras, lavar la ropa, planchar, cuidar a los demás, entre otros. Por lo tanto, el ingreso de las mujeres al trabajo remunerado también significa asignar trabajo adicional, lo que resulta en más tiempo dedicado al trabajo remunerado y en el hogar.

Lo anterior, puede reflejar mayores distrés, presentando consecuencias en la salud física y mental si alcanza niveles elevados. Segerstrom y Miller (2004), analizaron las investigaciones publicadas en los últimos 30 años, respecto a la relación entre el estrés crónico y el sistema inmunológico. Concluyendo que, a mayor distrés, menor defensa presenta el organismo, lo cual da sustento a enfermedades infecciosas e, inclusive, probabilidad de contraer cáncer.

Si bien es cierto, mucho se ha investigado respecto a los aspectos negativos de los diversos papeles asumidos por las mujeres y sus repercusiones negativas en la salud física y mental, incluyendo el distrés; pero parece no haberse puesto tanta atención a los factores paliativos o

amortiguadores tales como la autoestima, la autoeficacia y la integración familiar. Entendiendo la autoestima como como los sentimientos de agrado y amor hacia uno mismo; por ende, la baja autoestima se caracteriza por el desagrado propio. (Brown, 2011)

Adicionalmente, una investigación realizada por Matud (2004), reflejo que, a mayor autoestima, mejor salud y menores síntomas depresivos, así como menor ansiedad y disfunción social; igualmente, su estilo de afrontamiento era más racional y menos emocional. Aunque los aspectos demográficos mostraron poca influencia, se presentó una ligera tendencia entre las mujeres con estudios universitarios, las casadas, quienes tenían uno o dos hijos y quienes ocupaban puestos de mayor importancia.

Desempeño laboral

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO		Nº: 42
Autor (es): Pariona Luque Rosario Blanca, Rivero Pariona Zayda Yuyvizza, González Ríos Rosa Cecilia y Hinojosa Benavides René Antonio		
Título: Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana		
Fecha publicación: Enero 2021	Fecha de consulta: Julio 2021	
Tipo de fuente de información: Artículo	Fuente Documental: Scopus	
Nombre de la fuente: Revista Venezolana de Gerencia		

Vol: 26	N°: 93	Año: 2021	Págs: 308-317
Editor:			
Fuente (Doi y/o ISSN): https://doi.org/10.52080/rvg93.21			
ISSN 13159984			
País: Perú		Ciudad: Huanta	
URL:	https://ezproxy.uan.edu.co:2063/record/display.uri?eid=2-s2.0-85099925899&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=292517c2acc7dee7512dcb99184f68fd&sot=b&sdt=b&sl=35&s=TITLE-ABS-KEY%28clima+organizacional%29&relpos=4&citeCnt=0&searchTerm=		
Referencia norma APA:	Septima edición		
Idioma de procedencia: Español			
Objetivo de investigación			
Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño profesional del personal administrativo de una universidad estatal peruana.			
Tipo de investigación			
Se utilizó un diseño transversal no experimental. Las técnicas de análisis y procesamiento de datos aplicadas fueron descriptivas e inferenciales.			

Problema que intenta resolver

Demostrar que es necesario realizar un estudio sobre el clima organizacional porque permite una retroalimentación sobre el comportamiento de una organización, viabilizando la introducción de cambios conducentes a la mejora estructural de la empresa, tendientes hacia su potenciación productiva; en ese sentido, el saber cómo es la influencia del clima laboral en la performance individual y empresarial, optimizará la consecución de los logros institucionales.

Método

La muestra estuvo compuesta por 202 trabajadores administrativos y se utilizó un cuestionario como instrumento para la recolección de datos.

Conclusiones

Desde la perspectiva del personal administrativo de la universidad estatal del Perú, el clima organizacional es aceptable porque el personal administrativo cree que su clima laboral les permite desarrollar su labor de manera profesional, satisfaciendo así las necesidades y expectativas de la comunidad educativa, aunque no en el nivel óptimo que se requiere. También confirma que existe una relación significativa entre la motivación de los empleados y la iniciativa laboral, y confirma que las opiniones de los empleados sobre la adecuación y aceptación de las recompensas por el trabajo realizado presentan un nivel aceptable, es decir, cuando las personas tienen una motivación se comprometen con su trabajo por el reto que supone y porque disfrutan con ello. El tipo de clima organizacional encontrado en este estudio es participativo consultivo, porque hay confianza entre el jefe y los subordinados, y los administradores pueden tomar decisiones específicas, en virtud de que la comunicación es descendente, es decir el control se delega de arriba hacia abajo.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El autor Pariona (2020), inicia su aporte indicando que, a lo largo de los años, el entorno organizacional se ha convertido en un factor importante en las empresas, porque a partir de esa medida se conoce la percepción de los individuos de un entorno positivo y la motivación para realizar sus actividades diarias mejorando su desempeño profesional. Este entorno se refleja en la satisfacción de los colaboradores y en la satisfacción del usuario, formando una conexión abstracta entre los niveles individual y organizativo, con la calidad del entorno interno cuando el miembro lo experimenta de forma permanente.

Por otro lado, el desempeño de los empleados dentro de una organización depende en gran medida de la motivación y la satisfacción laboral que rigen la organización. El estímulo recibido por parte del gerente promueve la creatividad en el trabajo, que se potencia en gran medida si el trabajador es consciente de que toda la organización lo está apoyando.

Con respecto a la problemática anterior, Visbal (2014), afirmó que la medición del marco de clima organizacional refleja y concuerda con los empleados, al mismo tiempo provoca cambios, aplica diversas herramientas y mide variables en dos momentos: el ambiente organizacional actual, el ambiente organizacional actual y futuro, y el reconocimiento de que la diferencia entre las dos medidas es importante para determinar los problemas organizacionales.

Por último, el estudio reflejó que existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva del personal administrativo del sector educativo, es decir, que los colaboradores consideran que su ambiente de trabajo les permite desempeñarse profesionalmente y así satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa. También, existe un grado significativo de relación entre las motivaciones e iniciativas laborales del personal directivo, y la visión del personal administrativo sobre la adecuación y aceptación de la remuneración percibida

por el trabajo realizado se encuentra en un nivel aceptable. Es decir, cuando las personas están motivadas, se involucran en su trabajo por los desafíos que plantea y porque lo disfrutan.			
FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO			N°: 43
Autor (es): Silva Huamantumba Edman Junior, Silva Huamantumba Grethel y Bautista Fasabi Jhon.			
Título: Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región san martín			
Fecha publicación: Marzo 2018		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo de revista		Fuente Documental: Repositorio	
Nombre de la fuente: Revista científica institucional TZHOECOEN			
Vol: 10	N°: 1	Año: 2018	Págs:
Editor:			
Fuente (Doi y/o ISSN): https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842			
País: Perú		Ciudad: San Martin	
URL:	http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781		
Referencia	Sexta edición		

norma APA:	
Idioma de procedencia: Español	
Objetivo de investigación	
<p>Describir el clima organizacional en la municipalidad de morales, analizar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales y finalmente identificar los elementos del clima organizacional que inciden de manera negativa en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad de morales.</p>	
Tipo de investigación	
<p>Descriptiva correlacional y método inductivo.</p>	
Problema que intenta resolver	
<p>¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín?</p>	
Método	
<p>se aplicó una encuesta a 75 colaboradores compuesto por 25 preguntas en relación a la variable clima organizacional y 16 preguntas destinadas a evaluar el desempeño laboral.</p>	
Conclusiones	
<p>Se logro diagnosticar que el clima organizacional se posiciona en un nivel regular, esto debido a que existen algunas falencias entre los directivos y sus colaboradores. pero sin embargo el ambiente laboral se encuentra en óptimas condiciones; con respecto al desempeño laboral, se ha determinado en un nivel medio, puesto que las metas se vienen cumpliendo regularmente y entre los principales elementos del clima organizacional que inciden de manera negativa en el</p>	

desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales se encuentra el bajo nivel de confianza imperante en la organización, los beneficios inadecuados, la remuneración deficiente y una amplia inestabilidad laboral.

Aporte de la investigación al trabajo de grado

El autor Huamantumba (2018), argumenta que las organizaciones hoy en día están inmersas en cambios tecnológicos, sociales y económicos, y es seguro que los objetivos y los resultados que se marquen vendrán del proceso de su adaptación. Los intereses organizacionales conducen al logro claro de los objetivos y la capacidad de brindar un servicio de calidad. En el sector terciario, el cual comprende los servicios de administración; el clima organizacional y el desempeño laboral dentro de una gestión municipal son variables relevantes para los profesionales que forman parte de esa gestión; ya que su misión es proteger los activos estatales, administrar adecuadamente los fondos y brindar servicios adecuados a las personas. Por lo tanto, tener conocimiento y comprensión del desempeño laboral de los empleados en el área de la ética es común en la extensión del entorno laboral. Constituye los elementos básicos de una organización, por tanto, el conocimiento y comprensión del nivel del clima y el desempeño laboral de los trabajadores constituyen factores fundamentales para la organización.

En efecto, con respecto al ambiente laboral en el sector administrativo, se evidencio que tienen un nivel regular, consecuente de falencias como la poca confianza que el jefe muestra a sus colaboradores, esto de la mano con la falta de toma de decisiones, la insuficiente interacción entre empleado y empleador, así mismo, los beneficios o motivaciones que se ofrecen no son percibidos adecuadamente ya que no se adecuan a sus necesidades. Por otro lado, las políticas empresariales implantadas no se adecuan a la posición del personal, también se encuentra inconformidad en la remuneración recibida porque no satisfacen sus necesidades; a consecuencia

de esto la estabilidad laboral del personal se ve afectada.

Consecuentemente, con respecto al desempeño laboral, se ha determinado en un nivel medio, puesto que las metas se vienen cumpliendo regularmente; igual que el cumplimiento de los procedimientos no son ejecutados adecuadamente, por otro lado la predisposición del personal se ve afectada de cierta manera, y este hecho también afecta al trabajo en equipo del personal, así mismo su satisfacción es baja; por lo antes mencionado es que el desempeño laboral se posiciona en un nivel regular.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO		Nº: 44	
Autor (es): Pedraza Esperanza, Amaya Glenys y Conde Mayrene			
Título: Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia			
Fecha publicación: Diciembre 2010		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Scopus	
Nombre de la fuente: Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal			
Vol: 16	Nº: 3	Año: 2010	Págs: 493-505
Editor: Revista de Ciencias sociales			

Fuente (Doi y/o ISSN): 1315-9518	
País: Venezuela	Ciudad: Maracaibo
URL:	http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_arttext&tlng=en
Referencia norma APA:	Sexta edición
Idioma de procedencia: Español	
Objetivo de investigación	
Explorar el desempeño laboral y su relación con la estabilidad del personal contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.	
Tipo de investigación	
El tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental, transversal.	
Problema que intenta resolver	
Identificar la relación entre desempeño laboral y la estabilidad de los colaboradores que hacen parte de la facultad de medicina.	
Método	
Se observaron los fenómenos en su ambiente natural y luego se analizaron. La población objeto de estudio estuvo constituida por 50 empleados administrativos contratados. Por conformar una población finita y accesible no se consideró necesario seleccionar una muestra, por lo que se aplicó un censo poblacional.	

Conclusiones

El desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

Aporte de la investigación al trabajo de grado Pedraza 2010

El aporte que da este artículo, se basa en la influencia que tiene el desempeño laboral y su relación con la estabilidad del personal del sector administrativo. Pedraza (2010), afirma que el desempeño de los empleados siempre se ha considerado la base para el desarrollo eficaz y exitoso de una empresa. Por ello, los responsables de RR.HH. están ahora muy interesados en aspectos que no solo lo miden, sino que también lo mejoran. En este sentido, el desempeño se refiere al comportamiento observado en los colaboradores y que está relacionado con los objetivos de la organización, puede medirse en términos de la capacidad de un individuo y el grado de contribución. Este desempeño puede tener éxito o no, dependiendo del conjunto de características que normalmente se expresan a través de la acción.

Como parte de eso, Faria (1995) considera el desempeño como resultado del comportamiento del empleado relacionado con el contenido de deberes, responsabilidades, tareas y actividades. Depende de la mediación o proceso regulatorio entre ellos y la empresa. En este contexto, es importante dar estabilidad laboral a los empleados que ingresan a la empresa, tratando de proporcionar el beneficio más adecuado en cada caso específico, según el puesto que ocupen. El mejor rendimiento laboral depende de ello. Se considera un factor fundamental para medir la

efectividad y el éxito de una organización. El trabajo estable genera tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional en las personas. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad.

Por otro lado, Socorro (2006), argumenta que la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el empleador como el colaborador de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adicción de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan. Por lo tanto, cuando se alcanza esta satisfacción, los individuos pueden tener mejores condiciones de vida porque pueden cumplir con muchos requisitos, hacer frente a los demás y seguir creciendo hasta superarlos.

Finalmente, el desempeño es un elemento fundamental de las operaciones de cualquier organización, por lo que se debe prestar especial atención al proceso de gestión de recursos humanos. La revisión del desempeño debe beneficiar a la organización y a las personas y contribuir a la satisfacción de los empleados para garantizar que se cumplan los objetivos de la organización. En relación al desempeño de los empleados, la estabilidad es un factor importante para darles a los trabajadores la certeza de la longevidad en una organización, lo que ciertamente tiene un impacto significativo en el desempeño y por lo tanto se refleja en la producción y el éxito de la organización.

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE CONTENIDO	Nº: 45
---	---------------

Autor (es): Brito Carrillo Clara, Pitre Redondo Remedios y Cardona-Arbeláez Diego			
Título: Clima organizacional y su influencia en el desempeño de los empleados en una empresa de servicios			
Fecha publicación: Febrero 2020		Fecha de consulta: Julio 2020	
Tipo de fuente de información: Artículo		Fuente Documental: Scopus	
Nombre de la fuente: Información Tecnológica			
Vol: 31	N°: 1	Año: 2020	Págs: 141-148
Editor:			
Fuente (Doi y/o ISSN):			
ISSN 07168756			
DOI 10.4067 / S0718-07642020000100141			
País: Colombia		Ciudad: Guajira	
URL:	https://ezproxy.uan.edu.co:2063/record/display.uri?eid=2-s2.0-85085180290&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=292517c2acc7dee7512dcb99184f68fd&sot=b&sdt=b&sl=35&s=TITLE-ABS-KEY%28clima+organizacional%29&relpos=6&citeCnt=0&searchTerm=		
Referencia norma APA:	Séptima edición		
Idioma de procedencia: Español			

Objetivo de investigación El objetivo de la investigación es identificar como las variables seleccionadas influyen en el desempeño de los colaboradores en la empresa estudiada.
Tipo de investigación La investigación es de corte descriptivo y correlacional.
Problema que intenta resolver Reconocer como es percibido el clima organizacional a través de las variables: liderazgo, toma de decisiones, motivación y control por parte de los colaboradores y como dicha percepción afecta el desempeño de los mismos.
Método En una primera fase se realiza la revisión de las fuentes secundarias relacionadas con el eje temático del estudio, seguidamente se implementa un instrumento a través del cual se mide el clima organizacional y posteriormente se realiza el análisis de correspondencia, con el fin de determinar la relación entre las variables a estudiar.
Conclusiones Los planes y programas de apoyo a los empleados deben implementar canales de comunicación efectivos para manejar tanto las inquietudes como las sugerencias de las operaciones diarias. La integración de las variables de control, supervisión y liderazgo es esencial para crear un entorno organizacional apropiado que impacte la implementación y el logro de las metas organizacionales. Promover el espacio para participar en la toma de decisiones es un factor que incide en la

motivación y el desempeño de los empleados.

Cultivar la confianza en los empleados mejora su fuerza y compromiso para abordar los desafíos actuales y futuros.

La gerencia debe asegurarse de que los empleados tengan los recursos necesarios para construir y mantener un entorno organizacional óptimo para un desempeño óptimo

Aporte de la investigación al trabajo de grado brito 2020

El aporte de la investigación se basa en la identificación de como liderazgo, toma de decisiones, motivación y control, influyen en el desempeño de los colaboradores de una empresa del sector servicio. Los pensamientos y conceptos de la empresa siempre han girado en torno a la realización de los objetivos económicos, a través de diversos modos de buscar asegurar la supervivencia y la rentabilidad, basados en diversas sugerencias teóricas como la gestión de la calidad; la otra es la teoría de los recursos y capacidades; y la teoría en torno a conocimiento administrativo. Estas recomendaciones facilitan la forma más adecuada para que su organización mejore el desempeño. Sin embargo, sin una adecuada gestión de los recursos humanos, los mejores resultados no se pueden obtener con una estructura teórica.

En este sentido, Tzafirir (2000), afirma que los comportamientos impulsados por el talento crean consecuencias tangibles e intangibles para una organización. Por tanto, en la gestión de recursos humanos, es necesario asegurar la creación de canales de información y la transparencia de los procedimientos. Esto reduce la incertidumbre de los empleados y aumenta la confianza en la organización. Por su parte, Taneja (2015) concluyó que la gestión del talento debe estar alineada con la principal estrategia organizacional, misión, visión, valores y estilo de liderazgo para tener una dirección única para orientar los recursos humanos. Los autores citados son consistentes al enfatizar que el trabajo de la gerencia es mantener el compromiso de los empleados, de modo

que las empresas promuevan la cultura de compromiso de la organización como se indica.

En este orden, Brito (2020), concluye que las organizaciones entienden que un ambiente de trabajo positivo les ayuda a lograr sus objetivos establecidos. Como resultado, las empresas deben asegurarse de que su entorno organizacional sea el mejor, ya que esto afecta la forma en que los empleados perciben la organización y se comprometen con ella. Un buen ambiente dentro de una organización puede permitir una mejor conexión y un mayor esfuerzo con el talento. Cuando los empleados se incorporan y mantienen roles organizacionales, demuestran una actitud positiva hacia el puesto que ocupan y establecen conexiones emocionales positivas cuando es necesario.