



MARIHTO

MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS, TRABAJO Y ORGANIZACIONES

**Máster Universitario en Gestión de Recursos
Humanos, Trabajo y Organizaciones**

Trabajo de Fin de Máster

Curso 2022/2022

Convocatoria Septiembre

Orientación: Revisión e Investigación Bibliográfica

Título: La repercusión del clima organizacional en las organizaciones actualmente: Una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 8 años

Estudiante: Cristina Pérez Soler

Tutor: Francisco Viciano Céspedes.

Código OIR: TFM.MGR.RVC.220409

Elche a 2 de septiembre de 2022

Índice**TITULOS**

1. Resumen.....	3
2. Introducción.....	4
3. Métodos.....	5
4. Resultados.....	11
5. Discusión.....	17
6. Conclusiones.....	18
7. Referencias.....	19

TABLAS

Tabla 1	7
Tabla 2.....	12
Tabla 3.....	14

FIGURAS

Figura 1.....	11
---------------	----

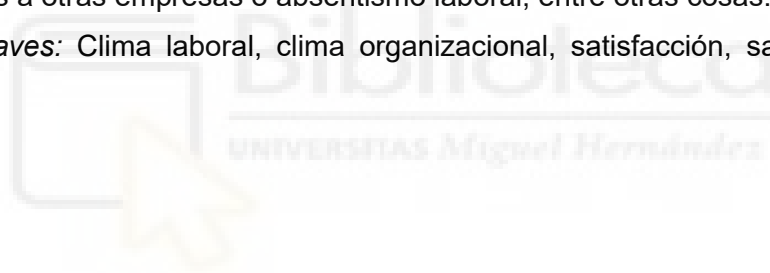


1. Resumen

El objetivo de esta investigación es analizar el clima organizacional en las organizaciones, a partir de una revisión sistemática de distintos artículos científicos en los últimos 8 años, desde el 2015 al 2022, para conocer la repercusión que tiene sobre las actitudes de los trabajadores de las compañías. Por otra parte, también se pretende confirmar si hay una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados. Teniendo en cuenta también otras variables como: cultura, desempeño laboral, estrés laboral, entre otras. Este estudio se realizó con artículos tanto primarios como con algunos secundarios bajo la revisión sistemática PRISMA (versión actualizada 2020).

Se confirmó la relación estrecha que existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los empleados de las organizaciones. Así como con el compromiso y el rendimiento de los trabajadores, para realizar las actividades de su cargo y conseguir los logros empresariales. También se verifica como el clima laboral idóneo impacta positivamente en las organizaciones con mayor productividad y rendimiento, en contraposición de un clima laboral negativo impacta negativamente en las organizaciones con problemas de salud física y psicológica, así como con rotaciones laborales a otras empresas o absentismo laboral, entre otras cosas.

Palabras claves: Clima laboral, clima organizacional, satisfacción, satisfacción laboral y organización.



2.Introducción

Según Hellriegel y Slocum (2006), el clima organizacional, es un conjunto de atributos que pueden ser percibidos acerca de una organización particular y sus subsistemas, y que puede ser inducido por la forma en que la organización interactúa con sus miembros y con su ambiente (Citado en Chirinos Araque, Y. V., Meriño Córdoba, V.H., & Martínez de Meriño, C. , 2018, pp7) .

Una de las conceptualizaciones cuya visión relaciona el clima con el comportamiento del trabajador es la propuesta por Forehand & Gilmer (1964) el clima organizacional tiene relación directa con tamaño, nivel de autoridad, liderazgo, estructura y complejidad de la organización y lo definen como “el conjunto de características que describen una organización y que distinguen a la organización de otras organizaciones, son relativamente perdurable en el tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización” (p4).

Por consiguiente, para comprender el clima de una compañía es necesario entender las actitudes de los trabajadores, la estructura de la empresa y los procesos organizacionales, ya que nos ayudan a corregir fallos internos de las compañías que mejoran la calidad laboral, con mayor rendimiento.

Por otro lado, Davis y colb. (1999) definen satisfacción laboral como “el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo” (p4).

De acuerdo con Cantón y Telléz (2016) no existe un concepto único de satisfacción laboral, sin embargo, al analizar diferentes concepciones de esta variable, se determina que la mayor parte de las definiciones de los estudios en el tema, apuntan a que se trata de un fenómeno que representa un estado emocional del empleado, basado en las circunstancias personales y laborales que determinan su satisfacción o insatisfacción con su trabajo. (Citado en Pedraza Melo, N.A., 2018, pp3).

Por tanto, el clima laboral de una organización está relacionado directamente con la satisfacción laboral, ya que un trabajador que tenga un buen clima laboral se sentirá más contento en la organización (satisfacción laboral), y eso se traduce en productividad y bienestar emocional. Teniendo consecuencias positivas para la compañía.

El objetivo de este estudio es analizar el clima organizacional de las organizaciones, a partir de una revisión sistemática de distintos artículos científicos en los últimos 8 años, para determinar la repercusión que tiene sobre las actitudes de los trabajadores en las compañías.

El objetivo principal es estudiar el clima organizacional y conocer como repercute en las organizaciones.

Los objetivos secundarios, confirmar si hay relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados.

3. Métodos

Se realizó una revisión sistemática de la literatura considerando la metodología propuesta por Rafael Bravo Toledo y la declaración PRISMA 2020 que contiene los puntos que debe haber en un estudio sistemático. Las preguntas de investigación fueron las siguientes: ¿Cuál es la repercusión del clima organizacional, referidos en los artículos científicos?, ¿existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción de los empleados?.

La búsqueda se efectuó durante los meses de marzo y abril de 2021 en las siguientes buscadores académicos: Scielo, Dialnet, Redalyc y Google Académico. Para concretar el proceso de búsqueda se escogió como descriptores las siguientes palabras: “clima organizacional”, “clima laboral” y “satisfacción laboral”. Empleando los siguientes operadores booleanos:

Redalyc

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

(“clima laboral” OR “clima organizacional”) AND (“satisfacción” OR “satisfacción laboral”).

Scielo

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

(“clima laboral” OR “clima organizacional”) AND (“satisfacción” OR “satisfacción laboral”).

Dialnet

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

(“clima laboral” OR “clima organizacional”) AND (“satisfacción” OR “satisfacción laboral”).

Google Académico.

(“clima laboral” OR “clima organizacional”) Y (“empresas” OR “organizaciones”OR “compañías”).

(“clima laboral” OR “clima organizacional”) Y (“satisfacción” OR “satisfacción laboral”).

Para la selección de los artículos científicos se realizaron dos fases, una leyendo cada título y resumen de cada uno de los artículo hallados y después, se realizó una lectura completa y rigurosa.

En cuanto a los criterios de elegibilidad: artículos primarios y secundarios en español, durante los años 2015 al 2022, la población de estudio fueron trabajadores de ambos sexos, que tuvieran título, resumen, palabras claves, autor o autores y texto completo. Si que se seleccionó en un principio un único artículo que explicaba el origen del clima organizacional, ya que era imprescindible conocer como comenzó el clima organizacional en las organizaciones para el tema de estudio que nos ocupa. Pero, se excluyó de la investigación debido a que no describía la repercusión que podían tener en la actualidad el clima organizacional. Se empleó la aplicación Mendeley para gestionar y organizar los trabajos de investigación y sus referencias.

En cuanto a los criterios de selección: se introdujeron los artículos que establecían los siguientes requisitos: estudios aleatorios, experimentales y no experimentales (descriptivos y correlacionales), también que empleaban la escala Likert en los cuestionarios realizados, relacionados con los objetivos de esta investigación, en español, inglés, portugués, entre 2015 y 2022, con el fin de medir los riesgos de sesgos de selección. En cuanto a la exclusión: artículos repetidos en distintos buscadores, no poder tener acceso al texto completo, no estar relacionado con el clima laboral, no disponibles en español y no incluidos durante los años 2015 al 2022.

En cuanto al proceso de recopilación se efectuó en tres momentos, primero mediante la lectura del título y resumen, después la lectura del texto completo de los escogidos en la primera fase y por último, la valoración de los métodos empleados para los recopilados. Para escoger los datos, un solo revisor efectuó la elección de datos, aumentando así el riesgo de sesgo, ya que no se podía comparar los resultados hallados con otros revisores. Se utilizó la herramienta "Mendeley" para gestionar y organizar los artículos de estudio y sus referencias. Así disminuyó la duplicidad de estudios. Para los artículos incluidos se recolectaron los datos del título, país, clase de estudio, población o muestra, objetivos de cada estudio, instrumentos de medida y resultados. Datos incluidos en la tabla 1.

En el análisis de los resultados, a consecuencia de la gran variedad de este tipo de estudios, los datos se concretaron teniendo en consideración los siguiente puntos: (clima organizacional o satisfacción laboral) y (clima laboral o clima organizacional y satisfacción laboral).

Medidas de resumen: en algunos artículos, los hallazgos se han resumido a través de la media del tamaño de efecto, teniendo en cuenta el coeficiente de correlación de Alfa Conbrach, coeficiente que toma variables 0 y 1, para cada factor, lo cual se observa la validez en los ítems. Y el coeficiente de correlación de Pearson o Spearman (r) cuyos valores van entre 0 y 1(21,²²), donde la correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Cuando los autores no decían el tamaño de efecto, se midieron, en aquellas ocasiones en que fue factible, empleando las aplicaciones tecnológicas: IBM SPSS y ECOS-S. También, se emplearon las técnicas estadísticas de análisis factorial y regresión logística.

Tabla 1

Particularidades fundamentales de los estudios

Titulo del artículo	Clase estudio, muestra, país y objetivos	Instrumento	Resultados
El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación.	Cuantitativo, personal del hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Esmeraldas. Muestreo probabilístico, aleatorio simple, estratificado. Ver la vinculación existente entre el clima laboral y la satisfacción laboral en empresas de salubridad.	Modelo propuesto por Chiang, Salazar y Nuñez (2007).	Hay importante vinculación entre el clima laboral y satisfacción organizacional. Afirma resultados conseguidos en otros análisis.
El clima organizacional en el emprendimiento sostenible.	Cuantitativo, descriptiva, transaccional de campos. 63 sujetos, trabajadores que trabajan en la organización de servicios y mantenimiento Baralt, Zulia, Venezuela. Estudiar el clima laboral en el emprendimiento sostenible .	Cuestionario	Los resultado afirman que los empleados no están satisfechos en su entorno organizacional. La alta dirección no ve relevante el entorno organizacional de los trabajadores.
Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores.	Cuantitativo, diseño correlacional causal, no experimental. 100 trabajadores de la empresa Cotton Life. Lima. Confirma la vinculación existente entre elementos de esta empresa	Cuestionario	Hay una vinculación considerable entre el clima laboral y el desempeño organizacional de los empleados de la empresa. Y también entre entornos cambiantes, elementos laborales y la comunicación de los directivos en el desempeño laboral de los empleos de dicha organización.
El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano	Cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo. 133 personas. Estudiar la vinculación entre el clima laboral y satisfacción empresarial tomando como referencia trabajadores de empresas .	Cuestionario	No todos los elementos del clima empresarial afirman que existen una vinculación positiva e importante en relación a la satisfacción empresarial. Demuestra información importante para los altos cargos.

Titulo del artículo	Clase estudio, muestra, país y objetivos	Instrumento	Resultados
Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla	Descriptiva de campo, no experimental, transversal. 62 personas del sector administrativo de la organización Intracarga, S. A. de Barranquilla. Examinar los elementos del clima laboral que hay en un sector .	Cuestionario	El clima empresarial es importante para las empresas para lograr sus fines. En el sector de la administración de la organización INTRACARGA, en Barranquilla se consideró con mayor impacto para la estructura empresarial eficaz.
Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario	Análisis multinivel. 318 funcionarios públicos del personal de administración y servicios de una universidad pública , Almería y Murcia (España). Verificar la vinculación que hay entre el clima y la satisfacción organizacional .	Cuestionario	El clima esta unido de con la satisfacción empresarial, y con las necesidades afectivas e intelectuales de los trabajadores. La alta dirección tendría que hacer trabajos para evitar entornos turbulentos.
Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador.	Cuantitativa, tipo transversal. Datos secundarios, forman parte de tesis de pregrado y maestría de la Escuela Politécnica Nacional en Ecuador. Estudiar el clima laboral en Ecuador, analizando también su fuerza y cultura laboral que más impactan. .	Cuestionario	Vinculación importante que hay entre la cultura y el clima en las empresas empresariales. Teniendo en consideración como impacta la fuerza, tanto para el clima como para la cultura.
La satisfacción de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público	Investigación cuantitativa, de diseño no experimental, de tipo probabilístico de selección aleatoria simple estratificada. 200 empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 3, Lima Metropolitana. Constituir la vinculación entre la comunicación del interior de la organización y el clima laboral .	Encuesta	Existencia de una correlación positiva fuerte entre la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional. También, una correlación significativa entre la comunicación interna y diferentes dimensiones. Predomina la comunicación interna ineficaz.

Titulo del artículo	Clase estudio, muestra, país y objetivos	Instrumento	Resultados
Clima y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú.	Estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional. La población fueron las enfermeras del Hospital General Daniel Alcides Carrión (Huancayo, Perú), total de 97. Concretar el impacto y la relación entre la percepción de clima laboral y el desgaste profesional en enfermeras. .	La escala de Clima laboral (CLIOR Scale) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI).	Relación directa entre la percepción del clima laboral y la dimensión realización personal del burnout, Se obtuvieron diferencias en las dimensión despersonalización del Burnout según el ámbito de trabajo, siendo las enfermeras de la Unidad de Cuidados intensivos, el personal que presenta mayor incidencia en ese fenómeno.
Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales	Investigación tipo exploratorio, 222 ayudantes que forman parte de 12 empresas agroindustriales. Evaluar el impacto que tiene el clima organizacional en el desgaste organizacional de los empleados .	Análisis documental y encuesta.	Los trabajadores perciben el clima laboral de sus empresas como favorable. Muy pocos trabajadores están sometidos a niveles de estrés. Conseguir empresas más saludables mediante un conjunto de políticas y estrategias.
Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador)	Revisión teórica de los elementos motivo de investigación y análisis cuantitativo. La población son 38 empleados públicos para la realización de los procesos BID. El estudio examinará los elementos del clima organizacional en la realización de los Contratos de Préstamo del Proyecto BIB.	Encuesta	Falta de oportunidades de progresar en la empresa. La ejecución de los Contratos de Préstamo del BID evidencia que deben garantizar la designación de funciones, en la mayoría de los funcionarios muestran inseguridades con respeto a la asignación
Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática	Revisión sistemática de estudios primarios del año 2009 al 2019, 17 artículos .Empleados tanto hombres como mujeres. Examinar la vinculación entre el clima organizacional, el agotamiento organizacional y la ingesta de alcohol.	La declaración prisma 2020	El clima organizacional y el desgaste laboral confirman la ingesta de alcohol y el consumo entre los empleados. El desgaste empresarial en empleados más jóvenes no se vincula con el exceso de alcohol , teniendo en cuenta la apreciación del estrés según la edad.

Titulo del artículo	Clase estudio, muestra, país y objetivos	Instrumento	Resultados
Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional	Enfoque hermenéutico.350 empleados del sector público y privado del Ecuador. Investiga el clima organizacional desde la perspectiva de las necesidades emocionales .	Cuestionario	Un clima laboral idóneo ayuda al estado mental de los empleados. Donde el principal indicio dentro del clima laboral es el elemento autonomía.
Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao	Revisión sistemática de tesis de grado en Perú que abarcan desde los años 2015 y 2019. Aprender teorías sobre el clima empresarial y el desempeño.	Cuestionario	El clima laboral y desempeño organizacional están vinculados afirmativamente. Están vinculados a ámbitos teóricos extensamente analizados.
Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional	Investigación cuantitativa, 2 grupos de pretest y postest y el otro experimental. 80 empleados de organización Claro Colombia con sede en Medellín. Implantar un método dialogante.	Observación, encuestas y revisión documental	Para que haya en el entorno de las organizaciones más rendimiento, es importante una buena formación. Incluyendo en las organizaciones una pedagogía dialogante.
Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud	Investigación de desarrollo en los servicios de salud . Con la colaboración de 11 investigadores de Salud Pública de Cuba. Examina el clima laboral.	cuestionario	Herramienta para medir el clima laboral, con resultados válidos y fiables, y tiene en cuenta las particularidades de diferentes entornos.
El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios	Estudio cuantitativo de corte transversal. 40 ayudantes de una organización de servicios en Ecuador. Confirmar la vinculación que existe entre el clima y satisfacción laboral .	Cuestionario	La vinculación entre el clima l y la satisfacción empresarial es afirmativa, ya que los empleados están satisfechos con el clima empresarial. Ya que los altos cargos tienen buena comunicación y estímulos de dineros con los trabajadores.
Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso	Ver el impacto del clima laboral en la empresa de recursos humanos de alto desempeño. Y la vinculación del clima organizacional en el desempeños de una organización .	Cuestionario	Los resultados de la encuesta de clima 2011 de la organización, ayudan a estructurar los impulsos para el progreso. No tiene en cuenta algunos elementos importantes , no pudiendo verificar la herramienta elegida en este estudio.

Fuente: Elaboración propia.

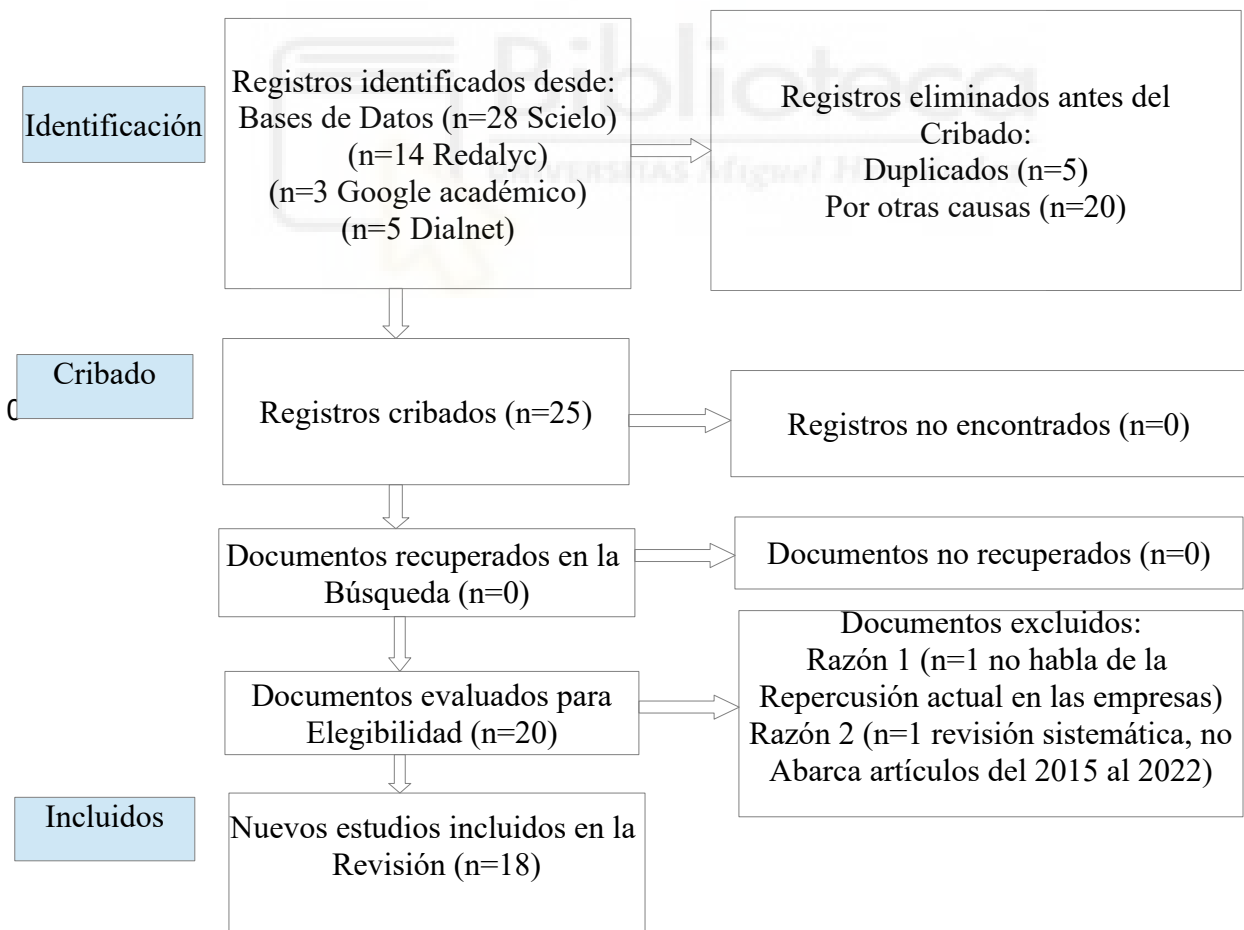
4. Resultados

La estrategia de búsqueda utilizada para la investigación condujo a un total de 50 artículos. Teniendo en cuenta el título y los resúmenes se escogieron 25 artículos. Una vez leídos enteros cada uno de los artículos se eligieron 18. En la figura 1 se evidencia el proceso de búsqueda y recopilación. De los 18 artículos la mayoría son artículos primarios, si que hay alguno que posee datos secundarios, pero ha sido seleccionado debido a que la muestra es heterogénea y nos da información no sólo de una organización sino de varias. Siendo de gran atención para el tema que nos ocupa. Se reconoció relación estrecha entre el clima laboral y la repercusión en las organizaciones, tanto de forma positiva como negativa. Además, de la vinculación entre el clima laboral y variables como: satisfacción laboral, cultura organizacional, comunicación o estrés laboral entre otras variables.

Figura 1

Método de búsqueda de la investigación

Diagrama de flujo- PRISMA



Se estudiaron 2 estudios de revisión sistemática, uno de ellos de Perú; 4 estudios descriptivos uno de Venezuela, otro de Colombia, otro de Perú y el último de Ecuador; 5 estudios de corte transversal, 2 de Ecuador, uno de Perú, otro de Colombia y el último de México; un estudio exploratorio de Perú; uno con grupos de control, con la aplicación de un pretest y posttest de Colombia, uno de investigación de desarrollo con 11 expertos de Cuba, 5 estudios no experimentales, 2 de Lima, uno de Colombia, uno de México y el último de Ecuador.

14 estudios la muestra estuvo formada por empleados, un estudio lo forman expertos y los 3 restantes, lo componen tesis de estudios primarios y secundarios que abarcan desde el año 2009 al 2019.

Análisis de sesgo y calidad de la certeza. Según [la figura 1](#), se eliminaron 2 artículos, uno que es el origen del clima organizacional que no nos permite conocer la repercusión que puede tener actualmente en las organizaciones, y otro de investigación sistemática, porqué abarca artículos de los años 2001 al 2014, fuera del ámbito de esta investigación.

Se realizó una tabla para explicar la calidad de los métodos empleados y las limitaciones, sólo se incluyó los artículos con algún sesgo o limitación, [tabla 2](#). Una persona fue la encargada de medir la claridad de los estudios escogidos. Se mide la calidad de los estudios así como el riesgo de sesgo. La mayoría de los artículos que tienen sesgo están vinculadas con la elección de la muestra de estudio y el empleo de encuestas, lo que produce poca fiabilidad. Lo que trae sesgo de información. Hubo uno que debido a la escasez de recursos económicos no se pudo realizar adecuadamente. En los artículos sistemáticos el sesgo está vinculado a la recogida de los artículos para la investigación, lo que se traduce en sesgo de selección.

Tabla 2

Calidad del método y fundamentales sesgos y limitaciones

Título	%	Calidad	particularidades sesgos y limitaciones
El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación.	100	Buena	Al realizarse en ámbito determinado, los resultados pueden verse acotados
Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla	100	Buena	Solo se realizó el estudio en un ámbito determinado de la empresa
El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.	100	Buena	Es una amenaza querer ampliar los resultados a todas las organizaciones

Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario	75	Buena	Los resultados no se pueden ampliar a otras organizaciones y no es posible lograr relaciones de casualidad.
Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador	100	Buena	Debería haber habido mayor número de empleados de organizaciones privadas y en mayor número de territorios.
Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao	75	Buena	En muchas tesis, si que se han efectuado cuestionarios pero no se indica la fuente ni se indica su fiabilidad
Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú	75	Buena	Sólo datos de trabajadores que quisieron coplear de forma voluntaria disminuyendo la amplitud de resultados.
Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales	75	Buena	Se disminuyó la muestra a 12 empresas y en ciertos territorios . Pocos recursos económicos .
Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BIB (Ecuador)	75	Buena	Incertidumbre en los encuestados a causa por una parte al COVID 19, y la rotación en los altos cargos.
Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol	75	Buena	Las características de los estudios incluidos, y que al haber gran variedad no se pudo hacer un metaanálisis.
Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso	75	Buena	No se relaciona los resultados de la muestra con las características de los participantes.

Fuente: Elaboración propia.

Rasgos de los artículos incluidos. Artículos de distintos diseños como descriptivos, transversales, no experimentales, correlacional, de revisión sistemática, de investigación exploratoria y explicativa. Se afirma como el clima laboral influye positivamente y negativamente en el rendimiento de los trabajadores. Ya que hay una relación estrecha entre el clima, la satisfacción o el desempeño laboral, entre otras. En [la tabla 3](#), se incluyen los esenciales hallazgos con significación estadística ($P < 0,05$) o de otro tipo.

Tabla 3

Esenciales hallazgos

Títulos	Esenciales hallazgos
El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación.	El primer tipo (clima laboral y satisfacción organizacional) confirman un valor cuadrado, $p < 0,01$; como este número es inferior al nivel correcto, demuestra que este tipo no representa un adecuado ajuste y el segundo tipo tampoco , afirmando que el análisis factorial , sus cargas no son relevantes.
El clima organizacional en el emprendimiento sostenible.	Los trabajadores confirman que existen en la organización las clases de clima psicológico agregado y colectivo inferior., lo que reafirma que no están satisfechos en su entorno organizacional.
Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.	En cuanto a los resultados la hipótesis común afirma un valor $p = 0,000 < 0,05$, no admitiendo la hipótesis general, confirmando que hay una vinculación importante del clima en el desempeño organizacional .
Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla.	A los trabajadores se el ofrecen oportunidades para que posean iniciales empresarial, con un porcentaje elevado. Además, se encuentra motivado para hacer sus labores diarias , representa un porcentaje alto. Además de recibir gratitudes por sus labores. Es la organización quién toma la decisión , con un porcentaje elevado.
El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.	Se mostró que el elemento identidad es el más importante de los tres coeficiente 0.43, $t = 5.794$ con $Pv = 0.000$. El patrón tres demuestra en un 64% a la magnitud satisfacción intrínseca. El elemento de apoyo es que más atribuye de los tres coeficiente 0.40, $t = 5.83$ con $Pv = 0.000$, demostrando que el patrón 3 demuestra en un 68% la magnitud de satisfacción extrínseca. Finalizando que el patrón tres demuestra en un 69% a la magnitud de satisfacción general. Afirmando que el modelo tres demuestra en un 69% a la magnitud de satisfacción, general, la identidad, el apoyo y el ambiente de afecto, verifican la satisfacción.
Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario.	En el cuadro, parámetros de efectos fijos (Modelo RMR) se afirman las estimaciones de dos elementos de efectos fijos, es decir, de la intersección ($y = 4.251$) y del coeficiente vinculado a la covarible clima ($y = 1.041$). Se demuestra que la estimación de la varianza de los residuos ($0 = 569$) es menor a la conseguida en el patrón nulo ($0 = 1,148$) ;la mutación en la satisfacción laboral parece estar en demostrada por el clima.
Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador.	En relación a las relaciones de los valores de las medias del clima laboral con los tipos de clima. En los resultados se muestra una relación importante y negativa ($P = -.297$, $p > 0.01$). Por lo que cuando es más adecuado el clima en general habrá menos. Se observa una correlación significativa y negativa ($P = -.297$,

	<p>p>0.01). O sea que cuando mejore el clima global va haber menos tipos del clima. Cuando mayor es la fuerza del clima, se debe perfeccionar el clima organizacional a nivel general.</p> <p>Los ámbitos culturales se relacionan de manera estadísticamente afirmativa con el clima y la fuerza.</p>
<p>La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público.</p>	<p>Hay una vinculación importante afirmativa muy elevada de $r=0.959$ entre la gestión de la comunicación interna y el clima laboral (Correlación de Pearson) a nivel del 0.01 y una posibilidad de fallo inferior al 5.0 %. La media de 3.48 en vinculación al clima laboral, por lo que, la apreciación del clima laboral es negativo.</p>
<p>Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional.</p>	<p>El clima laboral no está perturbado por el género de los trabajadores.</p> <p>La comprobación de las respuestas por medio de Alfa de Cronbach para cada constructo, confirman los valores inferiores para la presión y equidad.</p> <p>Hay una vinculación entre el clima organizacional y la salubridad emocional, con $p\text{-value}=0,000$, el clima organizacional confirma la salud emocional en los empleados.</p>
<p>Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao.</p>	<p>No hay hallazgos significativos estadísticos, porque se trata de una revisión sistemática de varias tesis de diferentes instituciones de Lima.</p>
<p>Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional.</p>	<p>La apreciación del clima organizacional teniendo en cuenta la cooperación y relaciones interpersonales se incrementó en un 22 %. Fue idóneo la forma de escoger las dimensiones del IMCOC porque impactan de forma afirmativa y todas ayudan después de usar la herramienta. Si que se puede perfeccionar el clima organizacional , desde las relaciones interpersonales y la participación.</p>
<p>Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud.</p>	<p>La herramienta que representa excluye distintos entornos laborales y distintos jerarquías de la empresa, porque cuando es idóneo los puntajes son elevados y cuando es inapropiado los puntajes son inferiores.</p>
<p>Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú.</p>	<p>En relación a los resultados estadísticamente paramétricos no importantes ($p>05$). Sobre la vinculación entre la apreciación del clima laboral y el desgaste físico y mental se afirmó que hay una relación estadísticamente importante entre el clima organización con magnitud Realización personal del desgaste físico y mental ($r=297$, $p=003$). En otras magnitudes, Agotamiento emocional y Despersonalización, dicha vinculación no es según métodos estadísticos importante ($r= -.155$, $p=.129$ y $r=-.153$, $p=.134$).</p>
<p>Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales.</p>	<p>La mayoría de los empleados concibe el clima organizacional de sus organizaciones como adecuada , muy pocos empleados tienen estrés, hay una vinculación importante entre el clima laboral y estrés laboral, demuestra las magnitudes de estrés que hay en los empleados .</p>
<p>Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BIB (Ecuador).</p>	<p>Se utiliza el coeficiente de correlación de Pearson Proyecto, con un rango entre 0,44 y 0,84 con vinculación afirmativa, y todos los ámbitos del clima tienen impacto en la realización de las fases de los contratos, la magnitud con más impacto la Supervisión frente a la etapa Poscontractual , confirmándose el</p>

	estado psicológico de los empleados.
Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática.	Los empleados que representa mayor desgaste laboral eran consumidores de bajo riesgo de 20 g/día (2 UBEs) para hombres y 10g/día (1UBE) para mujeres, y consumidores de riesgo con 40 g/d (4UBEs/día) en hombres y >20-25 g/d (2-2,5 UBEs/día) en mujeres.
El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios.	Hay más trabajadores que estaban de acuerdo con la satisfacción laboral que con el clima empresarial. Para verificar las hipótesis propuestas, se hizo una encuesta y una prueba chi-cuadrado consiguiendo 10,57 en relación con el chi-crítico de 7,779, se afirma la vinculación entre el clima y la satisfacción laboral.
Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso.	Según la variable dependiente estudiada, el clima organizacional se relaciona con: "Motivación general y en el cargo", "satisfacción general y en el cargo", "resultado o desempeño", "compromiso". Donde el mayor porcentaje se representa con lo que sigue: " Me agrada lo que hago en la organización ".

Fuente: Elaboración propia.

Características del impacto del clima organizacional de los trabajadores de las organizaciones. Se comparó como el clima repercute de forma positiva o negativamente en las tareas de los trabajadores de las organizaciones. Finalizando que las organizaciones que presentan un clima idóneo son más predispuestos a conseguir los fines empresariales y donde cualquier variable como (satisfacción laboral, desempeño laboral, comunicación, entre otras), se relacionan positivamente con el clima laboral de cualquier empresa, en contra de las empresas donde el clima es inadecuado.

Elementos de riesgos vinculados al mundo empresarial. Un inadecuado clima organizacional es un evidente problema de salud ya que hay investigaciones que muestran altos niveles de estrés laboral o burnout en los trabajadores. Esta conducta depende de los cargos que desempeña cada empleado, el número de horas que se trabaja, clase y tipo de trabajo que se hace, si el empleo es por cuenta propia o ajena y la clase de profesión, y en consecuencia, insatisfacción laboral, menor productividad y absentismo laboral.

Elementos de protección en el entorno empresarial. La consecuencia positiva de los compañeros de trabajo y el apoyo de los altos cargos, pueden disminuir el estrés laboral. Puede ayudar las actividades de asistencia y los servicios de prevención.

5. Discusión.

El fin de esta investigación fue estudiar los artículos que hablan sobre la vinculación del clima organizacional y satisfacción laboral en las empresas. Se escogieron 18 escritos que tienen idónea calidad metodológica, con lo que desarrolla la consistencia del saber científico para las empresas actuales que pueden ser de gran ayuda para la destreza social y para futuros estudios.

Los artículos escogidos la mayor parte ayuda a distinguir diferentes problemas que deben ser resueltos, así como puntos importantes que se vinculan con el clima y la satisfacción laboral. Se vinculan con distintos aspectos como organizaciones, satisfacción laboral, emprendimiento sostenible, desempeño laboral, estrés laboral, cultura, clima, comunicación, que repercuten de forma directa e indirecta en el clima organizacional de cualquier organización así como en la satisfacción de los empleados en la organización. Todos los artículos fueron encontrados en otros países fuera de España y en regiones latinas.

Quizás el factor que tiene mayor repercusión en el clima laboral de las organizaciones, y en poder realizar las tareas que tiene asignada cada empleado en el interior de la empresa de forma adecuada, sea la satisfacción laboral o organizacional. Ya que un empleado que está contento en su cargo laboral, realizará sus labores de forma más efectiva para la organización, que uno que está descontento el cuál efectuará sus actividades de forma obligatoria, reduciendo su rendimiento empresarial.

En el estudio efectuado por Medina, Mañas, Díaz, López y Llopis (2015), demostró que el clima laboral está vinculado con la satisfacción organizacional a través del impacto de las emociones afectivas y cognitivas de los trabajadores.

Limitaciones y fortalezas. En relación a las limitaciones están las propias de los artículos escogidos, el haber empleado únicamente algunas bases de datos no todas. También, al ser los estudios todos de ámbito internacional, se han excluido del territorio nacional. Otra limitación sería que no se puede generalizar a todo tipo de empresas y ámbitos. Las fortalezas de la revisión ha seleccionado artículos de bases internacional con tamaños de la muestra grande, por tanto gran alcance de trabajadores. Además al elegir diversas bases de datos ha servido para escoger artículos que contrastan la importancia de los hallazgos localizados.

Implicaciones para la práctica. El clima laboral es un tema de gran importancia en las empresas de hoy en día; todo ello gracias al talento humano y a los altos cargos que establecen estrategias para mejorar la calidad del interior de las organizaciones.

Futuras investigaciones. Esta investigación establece valer de evidencia científica para futuras investigaciones, y de como un inadecuado clima laboral impacta negativamente sobre la salud y el rendimiento laboral. Se recomienda que se estudie más en profundidad la repercusión que puede tener el clima organizacional sobre otras variables como: productividad, rendimiento... para conseguir que tenga ventajas competitivas en el sector que se mueva y sea la mejor en su ámbito laboral. Así como estrategias y programas de atención de salud y de calidad laboral.

6. Conclusiones.

Después del estudio de esta revisión, podemos finalizar diciendo que hay una relación estrecha entre el clima organizacional de las organizaciones y la satisfacción de los empleados, así como el compromiso no sólo a la hora de realizar sus tareas, sino con los compañeros de trabajo, con altos cargos y a la hora de conseguir los fines empresariales.

En la mayoría de los artículos incluidos se empleó como herramienta el cuestionario, y la escala de Likert, para conseguir resultados.

Se confirmó como en el interior de las empresas, el clima laboral depende también de otras variables como: La comunicación, la cultura, el emprendimiento, la salud psicológica de los trabajadores, entre otras.

Además el clima laboral adecuado tiene efectos positivos como: rendimiento, productividad, motivación, trabajo en equipo, satisfacción laboral y como consecuencia, mejor trabajo en el interior de la organización, tanto con los compañeros, los subordinados o los clientes. Así como a la hora de realizar las tareas del cargo. También tiene efectos negativos como: cansancio, estrés, insatisfacción laboral, bajo rendimiento y como consecuencia, problemas físicos y psicológicos de los trabajadores, absentismo laboral, rotación de empleados hacia otras organizaciones.

También, hay empresas que tienen que hacer horas extras por sobrecarga de trabajo o llevarse trabajo a casa, por exceso de trabajo, provoca mayor estrés y menos posibilidad de conciliación familiar, así como alejamiento de los amigos y las actividades de ocio provocando aislamiento y soledad. Donde los empleados se encuentran insatisfechos del clima laboral de su organización.

Para finalizar observamos como en los artículos escogidos las organizaciones se encuentran la mayoría satisfechos con el clima laboral de las organizaciones y por tanto, están contentos dentro de su centro laboral. Teniendo que cuidar constantemente a los recursos humanos de las organizaciones y que se encuentren satisfechos dentro de ellas, ya que es el elemento más valioso dentro de ellas. Mediante propuestas de mejora como: actividades o estrategias grupales, el día del mejor empleado o cuidando la salud física o psicológica de los empleados mediante el empleo el uso de reconocimientos médicos cada cierto tiempo. Así como una comunicación fluida y constante de los empleados y los altos cargos para establecer mejoras, o para realizar las quejas que considere cada empleado. Por tanto, se hace necesario cuidar al talento humano de las organizaciones, que es el activo más importante dentro de ellas, contribuyendo a la competitividad empresarial.

7. Referencias.

- Manosalvas Vaca, C.A., Manosalvas Vaca, L.O., & Quintero, J.N. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, 26, 5-15.
<https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>
- Chirinos Araque, Y. V., Meriño Córdoba, V.H., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, 43-61. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20657075003>
- Olivera Garay, Y.J., Leyva Cubillas, L.L., & Napán Yactayo, A.C. (2021). clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8, (2), 3-12. Recuperado https://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003
- Parra Fernández, M., Duran, S.E., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., ... & Ramirez, J. (2018). Factores del clima organizacional en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista Espacios*, 39, (39), 21. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/18395021.html>
- Pedraza Melo, N.A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15, (1), 90-101. Recuperado de <https://scielo.org.co/pdf/rlsi/v15n1/1794-4449-rlsi-15-01-90-pdf>.
- Pecino-Medina, V., Mañas-Rodríguez, M.A., Díaz-Fúnez, P.A., López-Puga, J., & Llopis-Marin, J.M. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología*, 31, (2), 658-666. Recuperado de <https://redalyc.org/articulo.oa?id=16738685030>
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción psicológica*, 14, (2), 225-239. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646015.pdf>
- Charry Condor, H.O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9, (1), 25-34. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=52219-71682018000100003
- Chiang-Vega, M.M., Heredia-Gálvez, S.A., & Santamaría-Freire, E.J. (2017). Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. *Dimensión empresarial*, 15, (1), 73-86. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=5169285632017000100070&lng=en&nrm=is&tlng=es

- Soto Rivera, C.M.C. & Inga Soto, A.K. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 8, (4), 95-117. Recuperado de <https://dialnet.uniroja.es/servlet/articulo?codigo=7172934>
- Cortés-Rodríguez, D.A. & Leal Pacheco, S. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros*, 17, (1), 145-161. Recuperado de <https://redalyc.org/articulo.oa?id=476661525012>
- Segredo Pérez, A.M. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud *Revista Cubana de Salud Pública*, 43, (1), 57-67. Recuperado de <https://scielo.sld.cu/scielo-php?script=sci-arttex&pid=s0864-34662017000100006>
- Gago, K.A.G., Martínez, I.K., & Alegre, A.A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *Revista Latinoamericana de ciencia psicológica*, 9, (4), 1. Recuperado <https://dialnet.uniroja.es/servlet/articulo?codigo=7329456>
- Ferrando Perea, A. (2016). Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales. *Anales Científicos*, 76, (1), 54-62. <http://dx.doi.org/10.21704/ac.v77i.477>
- Villafuerte, S.B., Viteri, F.A., & López, H.A. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BIB (Ecuador). *Revista Espacios*, 42, (8). <https://revistaespacios.com/a21v42n08/a21v42n08p02pdf>
- Cruz-Zuñiga, N., Alonso Castillo, M.M., Armendáriz-García, N.A., & Lima Rodríguez, J.S. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española Salud Pública*, 95, (15). Recuperado <https://dialnet.uniroja.es/servlet/articulo?codigo=7957724>
- Govea Andrade, K., & Zuñiga Briones, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13, (21), 15-22. Recuperado https://scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttex&pid=s2521-27372020000100003
- Zenteno-Hidalgo, A.C., & Duran Silva, C.A. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Innovar: revista de ciencias administrativas y sociales*, 26, (59), 119-136. Recuperado <https://dialnet.uniroja.es/servlet/articulo?codigo=5302871>.
- Bravo Toledo, R. (2020). La declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Primun non nocere Blog*. Recuperado https://ccamposhugf.files.wordpress.com/2021/04/prisma_2020_statement_definitivo-español-completo.pdf.