**Titulo Del Articulo**

**Clima y Satisfacción Laboral como Predíctores del desempeño: en una Organización estatal Chilena**

**First report**: Bianel Lara

**Problema y constructos**

 Actualmente existe consenso respecto a que el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables fundamentales dentro de la gestión de las organizaciones. Sin embargo, no está claro cuáles son los efectos específicos que tienen dichas variables sobre el desempeño laboral en general, ni tampoco sobre los aspectos específicos del desempeño, tales como el comportamiento normativo, la productividad y las relaciones sociales. El objetivo de este estudio fue determinar si el clima organizacional y la satisfacción laboral son predictores significativos tanto del desempeño laboral como de sus dimensiones específicas. Se evidencia que existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño. Y que el desempeño es predicho de mejor forma por las variables en conjunto.

**constructos**

**Clima Laboral:** El autor (es) utilizaron la definición de Litwin & Stringer (1968), la cual señala que el clima organizacional es una propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros.

**Satisfaction Laboral:** El autor (es) la definen como un estado emocional o afectivo de un individuo hacia su trabajo (Davis & Newstrom, 1999).

**Desempeño Laboral:**Tradicionalmente ha sido relacionado con dimensiones financieras, con el posicionamiento y adaptación a los cambios en el mercado, con los márgenes promedios de ganancia organizacional, con el rendimiento en base al capital empleado, con el crecimiento en las ventas, etc. (Kangis & Williams, 2000).

**Methodologia**

 Se realizó un estudio cuantitativo. El diseño de estudio fue no experimental, transversal y correlacional. Los instrumentos utilizados para la investigación fueron: OCQ de Litwin y Stringer, Cuestionario de Satisfacción por facetas (JDI) de Smith, Kendall & Hulin (1969), Cuestionario de Satisfacción General (JIG) creado por Iroson, Brannick, Smith, Gibson & Paul (1989), y un Cuestionario Institucional de Evaluación de Desempeño.

**Resultados relevantes**

 Se evidencia que existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño laboral. El clima organizacional correlacionó significativa y positivamente con el desempeño general. Las dimensiones del clima laboral que correlacionan significativamente con el desempeño laboral son 8 de ellas , éstas son: Identidad, viene Recompensa, Apoyo, Calidez, Normas, Conflicto, Estructura y Riesgo. El desempeño general correlacionó significativa y positivamente con la satisfacción general y con 4 de las dimensiones de ésta Tarea en el Trabajo Actual ; Compañeros de Trabajo ; Supervisión y Sueldo . En esta investigación el clima tiene mayor poder como predictor del desempeño. Mientras que el poder predictivo de la satisfacción es menor.

**Comentario Personal**

 Al analizar este articulo científico me ha permitido observar, mi conferencia, desde otro punto de vista. Observé que el clima laboral y el nivel de satisfacción influyen mucho en el desempeño laboral de los empleados. Ahora me doy cuenta el porque de los conflictos entre empleados y sub-grupos étnicos y el Porque muchos se ausentan del trabajo y otros lo han abandonado, para irse a otros lugares.

**Referencia**

Andrés A. Rodriguez M. ; Maria Paz Retamal; José N. Lizana; Felipe A (2011). Cornejo.Clima y Satisfacción Laboral como Predíctores del desempeño Laboral. Salud & Sociedad, vol. 2, núm. 2, mayo-agosto, 2011, pp. 219-234